

Découvrir les approches efficaces

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

Volume 4, Numéro 1

Printemps 2004

Comment améliorer l'assurance-emploi?

Publication du rapport final du PSR

Comme on a pu le constater au cours des dernières années, le régime d'assurance-emploi (a.-e.) demeure un important outil grâce auquel le gouvernement fédéral peut composer avec les réalités économiques en évolution du marché du travail canadien. Par exemple, les travailleurs canadiens peuvent maintenant profiter d'un maximum de six semaines de prestations de compassion s'ils doivent s'absenter du travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de leur famille gravement malade.

Versées sous forme de prestations spéciales en vertu du régime d'a.-e., ces prestations visent à reconnaître les responsabilités familiales que doivent assumer les salariés et à leur offrir une aide financière lorsqu'ils doivent prendre congé en raison de ces responsabilités. À ce titre, elles représentent une autre mesure gouvernementale conçue pour soutenir les travailleurs canadiens qui ont des obligations familiales. Elles arrivent dans la foulée des modifications aux prestations de maternité et de paternité adoptées en 2001 qui assouplissaient les exigences d'admissibilité et prolongeaient la période de prestations aux nouveaux parents.

L'élargissement de la protection de l'a.-e. afin d'inclure d'autres types d'interruptions de travail soulève une question fondamentale : à qui le régime s'adresse-t-il? Ceux qui ont participé à la création du régime dans les années 40 envisageaient un régime qui verserait des prestations

L'élargissement de la protection de l'a.-e. afin d'inclure d'autres types d'interruptions de travail soulève une question fondamentale : à qui le régime s'adresse-t-il?

aux salariés, inspiré des systèmes d'assurance. Les employeurs et les employés paieraient des cotisations d'assurance-chômage pendant que les travailleurs occuperaient un emploi, et ces derniers recevraient des prestations s'ils se retrouvaient au chômage. Au fil des ans, les gouvernements se sont succédés et ont changé l'orientation de même que la portée du régime, relançant ainsi d'interminables discussions au sujet des avantages de ramener le régime

TABLE DES MATIÈRES

Comment améliorer l'assurance-emploi?	1
Réalisation d'un projet pilote sur l'emploi communautaire	7
Un rendement de 300 % de votre épargne vous intéresse?	13
Babillard	17

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

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

Pour obtenir un abonnement gratuit à DÉCOUVRIR LES APPROCHES EFFICACES ou des exemplaires gratuits des publications de la SRSA, communiquer avec la SRSA au 55, rue Murray, bureau 400, Ottawa (Ontario) K1N 5M3, Canada.

Tél. : (613) 237-4311

Télé. : (613) 237-5045

Courriel : info@srsc.org

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

ISSN 1496-8622

Découvrir les approches efficaces

vers ses principes d'assurance. Bien que le versement de prestations spéciales s'écarte de la vision première du régime, il vise à refléter davantage les réalités de nombreux salariés canadiens qui doivent équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Le débat entourant la protection de l'a.-e. sert de toile de fond au rapport intitulé *Pour mieux comprendre le recours à l'assurance-emploi : Rapport final du Projet de supplément de revenu*, publié récemment par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA). Co-écrit par Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent de la SRSA, l'ouvrage met en lumière les études récentes sur les facteurs contribuant à l'utilisation du régime par les travailleurs. Quoique ces recherches révèlent que de nombreux salariés ont des habitudes de travail et de recours à l'a.-e. persistantes année après année, elles servent à dégager une importante leçon : les politiques étroitement axées sur le recours fréquent des travailleurs à l'a.-e. sont mal orientées. Elles devraient plutôt traiter plus largement des obstacles auxquels font face les salariés qui possèdent des compétences ou un niveau d'éducation insuffisants, qu'ils fassent appel au régime ou non. En réalité, tandis que certains travailleurs qui se heurtent à ces obstacles sont en mesure de trouver un emploi leur permettant d'avoir droit aux prestations, les recherches indiquent qu'un plus grand nombre de travailleurs pourraient connaître les mêmes difficultés, mais être incapables de réunir les conditions requises pour l'obtention de prestations. Au moment où un nombre croissant de Canadiens occupent des emplois atypiques et plus précaires, il s'avère donc opportun de déterminer si l'assurance-emploi répond adéquatement à leurs besoins.

Le Projet de supplément de revenu

La publication du rapport final met un terme au Projet de supplément de revenu, un projet pilote conçu pour examiner si l'offre d'un supplément temporaire de revenu favoriserait le réemploi de deux groupes de chômeurs : les prestataires fréquents d'a.-e. et les travailleurs déplacés. Le peu d'intérêt montré par les participants au PSR à l'égard de l'offre d'un supplément — particulièrement par les prestataires fréquents — a entraîné

**... une importante leçon :
les politiques étroitement
axées sur le recours
fréquent des travailleurs à
l'a.-e. sont mal orientées.**

l'élaboration de l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance emploi (ERAE). Cette enquête d'envergure nationale visait à recueillir des renseignements qui permettraient de mieux comprendre les circonstances et les besoins uniques de ces prestataires.

Deux rapports antérieurs publiés par la SRSA se sont penchés sur les résultats de l'ERAE et ont fait le point sur les circonstances diversifiées des prestataires qui font souvent appel à l'a.-e. En particulier, ils ont montré que, tout comme les prestataires occasionnels, les prestataires fréquents proviennent de toutes les régions du Canada, de tous les secteurs d'activités et d'une grande variété d'occupations. Toutefois, comparativement aux prestataires non fréquents, ils sont plus âgés, moins instruits et, dans une plus grande proportion, de sexe masculin.

En ce qui a trait aux liens des travailleurs avec leurs employeurs, il semble que nombre de prestataires fréquents entretiennent une relation de longue date avec les entreprises qui les ont mis à pied et prévoient être rappelés par le même employeur. Cette relation, communément appelée « contrat implicite », éclaire un peu le manque d'intérêt des prestataires fréquents à l'égard de l'offre du PSR; puisque ces travailleurs s'attendent à être rappelés au travail, ils sont moins motivés à trouver un nouvel emploi, surtout un emploi moins rémunérateur.

Une autre conclusion cruciale se dégageait de ces recherches. Alors que les prestataires fréquents pourraient être tout aussi disposés que les prestataires occasionnels à accepter une réduction de salaire assortie à un nouvel emploi, le fait que les premiers aient, en moyenne, un salaire antérieur plus élevé pourrait signifier qu'ils seraient moins susceptibles de trouver un emploi leur convenant. Cette conclusion explique davantage le faible taux de participation des prestataires fréquents au PSR. Le supplément de revenu offert pourrait ne pas avoir reflété fidèlement leur « salaire d'acceptation », c.-à-d. le salaire le plus faible qu'ils sont prêts à accepter.

La série d'analyses exhaustives au sujet de l'ERAE a aussi offert une perspective unique de la gamme d'expériences des prestataires fréquents relativement à l'a.-e. L'une de ces analyses proposait une désagrégation de l'ensemble des prestataires en neuf types différents, en fonction de leurs habitudes de recours à l'a.-e. et de leurs caractéristiques. Cette typologie permet aux chercheurs d'aller au-delà des simples dichotomies, telles que prestataires fréquents par opposition aux

prestataires occasionnels ou encore travailleurs saisonniers par opposition aux travailleurs non saisonniers, afin de mettre en évidence l'hétérogénéité des prestataires fréquents. Bien que nombre de ces derniers aient l'habitude de demander des prestations d'a.-e. de façon saisonnière, un pourcentage appréciable d'entre eux demandent régulièrement des prestations de façon non saisonnière. Ceci suggère que de nombreux prestataires se trouvent dans des situations d'emploi précaires qui leur offrent suffisamment d'heures de travail afin qu'ils puissent réunir les conditions d'admissibilité aux prestations, mais qui ne leur garantissent pas un travail une fois leurs prestations écoulées. La nature hétérogène des prestataires fréquents peut expliquer l'inefficacité relative des politiques axées sur la diminution du recours fréquent. Qu'elles soient basées sur les stimulants financiers tels que l'offre du PSR, ou sur des moyens de dissuasion, tels que les règles de l'a.-e. qui pénalisent les prestataires en fonction de leurs habitudes antérieures de recours au régime, ces types de politiques ne réussissent pas à écarter les obstacles individuels à l'emploi auxquels font face les chômeurs qui comptent sur le régime d'année en année.

Dernièrement, la phase finale du PSR a élargi la portée des recherches sur l'a.-e. afin d'examiner de plus près les habitudes de travail et de recours au régime des prestataires. Ces recherches ont mené à une série de documents de travail qui analysent les circonstances et les difficultés éprouvées par les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi et par conséquent, doivent avoir recours à l'a.-e. Les recherches étaient destinées à répondre à trois vastes questions : Quels types de tra-

vailleurs n'ont pas un emploi sûr à l'année et doivent demander des prestations? À quels obstacles à l'emploi se heurtent-ils? Que peut-on faire pour mieux répondre à leurs besoins? Le rapport final du PSR résume les constatations issues des documents de travail afin d'en tirer des enseignements en matière de politiques qui pourront orienter l'amélioration du régime. Placées dans le contexte d'une discussion des principes fondamentaux du régime actuel, ces recherches

Les auteurs constatent que même si plus de la moitié de toutes les pertes d'emploi saisonnières ont engendré une demande de prestations, seul un tiers des travailleurs saisonniers touchent des prestations après chacune de leurs pertes d'emploi saisonnières.

poussent les auteurs à relever des avenues de réforme qui méritent d'être examinées de plus près afin que le régime corresponde davantage aux réalités du marché du travail d'aujourd'hui, tout en limitant les possibles effets dissuasifs au travail et iniquités du régime.

Leçons tirées des recherches sur l'a.-e.

Le dernier rapport du PSR dévoile diverses leçons découlant des recherches sur le travail et le recours à l'a.-e. À partir de bases de données telles que l'Enquête longitudinale sur

la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada, les tendances à long terme de travail et de recours à l'a.-e. sont examinées afin d'éclaircir les liens que les travailleurs entretiennent avec le régime et l'impact de ce dernier sur leurs décisions à l'égard du marché du travail. Ces bases de données ont aussi permis aux chercheurs d'étudier l'incidence de l'a.-e. sur d'autres membres du ménage, point de vue souvent négligé par les recherches antérieures. Malgré le fait que l'a.-e. ne tient pas compte des circonstances du ménage des prestataires afin de déterminer leur admissibilité et la durée de leurs prestations, le régime peut jouer un rôle important afin d'atténuer l'impact du chômage d'un membre du ménage sur les autres membres.

L'un des principaux enseignements au sujet de l'a.-e. est que les travailleurs entretiennent des relations complexes avec le régime qui impliquent tant leurs possibilités d'emploi que leur adaptation au marché du travail dans le but de se conformer à la kyrielle de règles et de dispositions du régime. Par exemple, une étude se penche sur une critique courante de l'a.-e., c.-à-d. que la générosité relative des prestations dans les régions à taux de chômage élevé empêche les travailleurs de migrer dans d'autres régions où règnent de meilleures conditions d'emploi. Dans *Employment Insurance and Geographic Mobility: Evidence From the SLID*, Rick Audas et Ted McDonald (2003) constatent, toutefois, qu'il n'existe aucune preuve concluante que l'a.-e. entrave la mobilité, même lorsqu'elle est examinée à l'échelle intraprovinciale — une dimension qui n'avait pas encore été considérée dans les travaux portant sur l'a.-e. et la mobilité géographique. Ce rapport démontre que le lien entre le régime et

Découvrir les approches efficaces

la décision de migrer s'avère complexe et est fonction de l'intensité de la participation au marché du travail. Par exemple, le resserrement de la générosité du régime au milieu des années 90 aurait incité à déménager seulement les individus qui travaillent quelques semaines par année.

La complexité des règles du régime constitue une autre façon par laquelle le régime d'a.-e. peut influencer le comportement des travailleurs. Par conséquent, les prestataires qui connaissent le mieux les règles du régime seront mieux en mesure d'en profiter. Par exemple, lorsque les comportements des prestataires sont examinés dans le contexte d'une des dispositions les plus complexes du régime, soit celle qui permet aux prestataires d'accepter un emploi disponible tout en continuant de recevoir des prestations, on constate que ceux possédant le plus d'expérience du régime tirent habituellement le meilleur parti de cette disposition et ainsi, peuvent plus facilement recourir de nouveau au régime à l'avenir.

Dans *The Impact of the Allowable Earnings Provision on EI Dependency*, David Gray et Shawn de Raaf (2002) analysent le lien entre l'utilisation de cette disposition, communément appelée « disposition sur les rémunérations admissibles », et les habitudes individuelles de demande de prestations. Ils démontrent que l'expérience du prestataire à l'égard de l'a.-e. peut influencer fortement la façon dont la disposition est utilisée. Ils notent aussi que l'emploi pendant une période de prestation peut avoir un impact partagé sur les habitudes de demande à court et à long termes. Bien que le travail pendant une période de prestation puisse mener à des périodes de

prestations plus courtes, il pourrait aussi accroître la probabilité d'une nouvelle demande. Par conséquent, cette étude suggère que la disposition sur les rémunérations admissibles pourrait favoriser l'emploi atypique, complété par des périodes intermittentes de prestation, et décourager l'emploi stable à l'année — alors que l'objectif de l'introduction de cette disposition était précisément le contraire.

L'accès aux prestations d'a.-e. des travailleurs saisonniers, c.-à-d. les travailleurs dont les périodes de chômage surviennent au même moment chaque année, fait également l'objet de bien des discussions animées relativement à l'impact du régime sur la participation

Si on ne peut considérer les prestataires fréquents simplement comme des travailleurs saisonniers ou des travailleurs habitant des régions à taux de chômage élevé, quels sont les facteurs qui les portent à maintenir des habitudes de recours fréquent à l'a.-e. sur plusieurs années?

au marché du travail. Étant donné que les demandes saisonnières représentent une grande part de toutes les demandes de prestations fréquentes, il est étonnant que très peu de recherches aient examiné, jusqu'à maintenant, la mesure dans laquelle le

travail saisonnier mène au recours aux prestations. Dans *Seasonal Employment and Reliance on Employment Insurance: Evidence From the SLID*, Shawn de Raaf, Costa Kapsalis et Carole Vincent (2003) tentent de combler cette lacune en recensant un échantillon de travailleurs saisonniers en fonction de leurs habitudes d'emploi pendant une période de cinq ans; ils examinent ensuite à quel point leurs pertes d'emploi saisonnières entraînent le recours aux prestations d'a.-e.

Les auteurs constatent que même si plus de la moitié de toutes les pertes d'emploi saisonnières ont engendré une demande de prestations, seul un tiers des travailleurs saisonniers touchent des prestations après chacune de leurs pertes d'emploi saisonnières. Comparativement à tous les travailleurs saisonniers, ceux qui demandent fréquemment des prestations sont ceux qui font face aux obstacles les plus importants à trouver un emploi sûr; ils sont plus âgés, moins instruits et habitent dans des régions aux taux de chômage plus élevés. Toutefois, les auteurs mettent en garde les lecteurs; ils ne devraient pas sauter à la conclusion que les travailleurs saisonniers qui n'ont pas recours à l'a.-e. réussissent nécessairement mieux sur le marché du travail. Ces travailleurs, qui sont les moins susceptibles d'avoir accumulé suffisamment d'heures de travail pour avoir droit aux prestations, sont aussi les plus enclins à cumuler des emplois au moment de leur mise à pied saisonnière et d'être réemployés à temps partiel plutôt qu'à temps plein.

Si on ne peut considérer les prestataires fréquents simplement comme des travailleurs saisonniers ou des travailleurs habitant des régions à

taux de chômage élevé, quels sont les facteurs qui les portent à maintenir des habitudes de recours fréquent à l'a.-e. sur plusieurs années? Dans *Dynamics of Reliance on EI Benefits: Evidence From the SLID*, Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent (2003) proposent des réponses à cette question et remarquent que les déterminants habituels du recours fréquent à l'a.-e. ne sont plus valables lorsque les habitudes de demande sont examinées sur une plus longue période. Tandis que des facteurs tels que le sexe et la région de résidence semblent contribuer à ce qu'un travailleur ait fréquemment recours à l'a.-e. au cours d'une certaine période, seules les caractéristiques telles que le niveau de scolarité, l'occupation et les conditions du marché du travail local du prestataire auront un impact positif sur la probabilité qu'il maintiendra ces habitudes de recours fréquent sur une période prolongée. De plus, cette étude indique que l'expérience à l'égard du régime et les goûts et préférences non observés du travailleur permettent d'expliquer en partie les habitudes de recours au régime à long terme. En allant au-delà des simples facteurs déterminants du recours fréquent, cette étude souligne les obstacles plus fondamentaux auxquels font face les travailleurs qui ne sont pas en mesure de trouver un emploi à l'année.

La majeure partie de la recherche au sujet de l'a.-e. a porté jusqu'à maintenant sur le prestataire individuel, mais les habitudes de recours aux prestations des travailleurs pourraient témoigner, dans une certaine mesure, de facteurs appartenant au côté de la demande sur le marché du travail. Depuis quelque temps, un nombre

croissant d'études révèlent que les entreprises constituent l'une des clés de l'énigme relative aux prestataires fréquents d'a.-e. Au cours de la dernière décennie, de nombreux économistes se sont rangés à l'avis que l'absence d'un lien entre les cotisations d'a.-e. et les habitudes de mise à pied des entreprises, ou le manque de « tarification selon l'utilisation », décourage trop peu les entreprises de licencier des travailleurs temporairement durant un ralentissement de travail. Dans *Who Benefits from Unemployment Insurance in Canada: Regions, Industries or Individual Firms?*, Miles Corak et Wen-Hao Chen (2003) démontrent qu'entre 1986 et 1996, un nombre considérable d'entreprises recevaient de façon prévisible et continue des subventions par l'entremise du régime, le montant des prestations perçues par leurs employés dépassant les cotisations versées au régime. Les auteurs relèvent aussi que les propres pratiques ou caractéristiques des entreprises sont deux fois plus importantes que le secteur d'activité ou l'emplacement géographique pour déterminer si elles sont subventionnées ou non par l'a.-e. Cette constatation fait ressortir la nécessité d'examiner de façon plus approfondie les pratiques et les caractéristiques qui distinguent les entreprises selon le recours de leurs employés au régime.

L'impact de l'a.-e. sur les décisions des ménages à l'égard du marché du travail mérite aussi d'être approfondi. Les politiques canadiennes mettent de plus en plus l'accent sur la nécessité des travailleurs d'équilibrer le travail et la vie familiale, comme en témoigne l'élargissement des prestations spéciales au cours des dernières années afin d'offrir une meilleure protection

et des prestations plus généreuses aux travailleurs ayant des obligations familiales. Bien qu'elles ne soient pas conçues pour atténuer spécifiquement les responsabilités familiales des travailleurs, les prestations ordinaires d'a.-e. pourraient représenter une aide encore plus précieuse pour les familles que celle fournie par les prestations dites spéciales. Ces prestations peuvent permettre d'atténuer l'impact négatif sur les finances d'un ménage en cas de perte d'emploi d'un de ses membres.

Dans *Employment Insurance and Family Response to Unemployment: Canadian Evidence from the SLID*, Rick Audas et Ted McDonald (2004) jettent un premier coup d'œil sur l'influence des prestations ordinaires d'a.-e. sur les décisions des conjoints à l'égard de l'offre de travail dans les cas où le principal soutien économique perd son emploi. Même si, en général, l'admissibilité à l'a.-e. de ce dernier a peu d'impact sur la décision de l'autre conjoint de chercher un emploi ou de travailler davantage, elle semble compter de façon significative lorsque des enfants font partie du ménage ou lorsque la perte d'emploi survient pour des raisons qui sont de nature non saisonnières et, par conséquent, très probablement imprévisibles. Cette conclusion suggère que le régime pourrait rendre moins nécessaire la recherche d'emploi par le conjoint après la perte d'emploi d'un membre de la famille et ainsi, donnerait une plus grande marge de manœuvre aux familles pour équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales. Cependant, des recherches plus poussées s'imposent avant que des enseignements de politiques publiques concluants ne puissent être tirés.

Découvrir les approches efficaces

Priorités de recherches futures et interventions possibles

Le rapport révèle que le recours fréquent à l'a.-e. n'est pas simplement le reflet de ce que des travailleurs deviennent de plus en plus familiers avec le régime et qu'ils savent comment tirer parti de ses règles et dispositions. Plutôt, comme chacun des documents de travail l'a démontré, le recours fréquent témoigne de l'inaptitude des travailleurs à trouver un emploi à l'année en raison de leurs faibles niveaux de compétences ou de scolarité ou encore des débouchés d'emploi insuffisants dans la région où ils habitent. En s'intéressant à tous les travailleurs qui sont à haut risque de perdre leur emploi, les recherches présentées dans ce rapport permettent de mettre en lumière le fait que ceux qui n'ont pas recours à l'a.-e. ne réussissent pas nécessairement mieux sur le marché du travail. Ainsi, il serait mal avisé de ne s'intéresser qu'aux circonstances et besoins des chômeurs qui réussissent à réunir les conditions d'admissibilité aux prestations d'a.-e.

Ces travaux de recherche fournissent également l'occasion d'examiner le régime d'a.-e. afin de comprendre ses points faibles et de cerner les domaines de recherches futures qui devraient être privilégiés. Le régime actuel est conçu pour atteindre différents objectifs : offrir un soutien du revenu temporaire aux travailleurs qui perdent leur emploi, favoriser les possibilités de formation pour ceux qui doivent se perfectionner afin d'accroître leur employabilité, et soutenir les travailleurs qui ont des

obligations familiales. Cependant, l'évolution du régime au fil des ans a engendré un système qui ne reflète peut-être pas fidèlement les réalités du marché du travail d'aujourd'hui, de telle sorte qu'il est important de revoir les règles d'admissibilité et de droit aux prestations. En particulier, il est possible que le régime actuel reconnaisse mal les circonstances des travailleurs qui n'arrivent pas à réunir les conditions d'admissibilité aux prestations d'a.-e.

de Raaf, Motte et Vincent mettent en lumière le fait que le système fondé sur les heures pour établir l'admissibilité à l'a.-e. n'indemnise pas chaque heure de travail de la même façon d'un bout à l'autre du Canada et à l'intérieur des régions. Ainsi, le régime actuel exclut potentiellement le nombre croissant de Canadiens qui occupent un emploi atypique par choix ou en raison de circonstances particulières, telles que des obligations familiales ou un handicap restreignant leur habilité à travailler. En outre, il favorise les salariés qui possèdent la marge de manœuvre nécessaire pour travailler un plus grand nombre d'heures par semaine; ceux qui ne peuvent adopter un horaire de travail intensif reçoivent un montant total de prestations d'a.-e. plus faible que ceux qui travaillent de façon plus intensive, et ce même s'ils ont accumulé le même nombre d'heures de travail au cours de leur période de référence. Cette situation porte les auteurs à conclure que de plus amples recherches s'imposent afin d'examiner les solutions de rechange à l'intensité de la participation au marché du travail comme facteur déterminant de l'admissibilité aux prestations du régime.

Les auteurs concluent qu'un examen plus approfondi est nécessaire pour faire en sorte que le régime d'a.-e. s'adapte aux réalités du marché du travail d'aujourd'hui, tout en limitant les effets dissuasifs au travail et iniquités possibles du régime en vigueur. Du point de vue du travailleur, cet examen pourrait porter notamment sur les effets dissuasifs du régime à l'obtention d'un emploi stable.

Mais par-dessus tout, il est primordial de poursuivre les recherches sur les obstacles auxquels se heurtent de nombreux travailleurs qui ne peuvent trouver un emploi sûr en raison de leurs compétences ou niveaux de scolarité inadéquats, sans égard au fait qu'ils se prévalent de l'a.-e. ou non. D'ailleurs, une plus grande attention devrait être accordée aux programmes de formation axés sur l'emploi et aux programmes d'éducation des adultes tels que l'alphabétisation. Aussi, les résultats des recherches semblent indiquer que les politiques ne devraient pas négliger le rôle de l'employeur en ce qui a trait au recours à l'a.-e. de leurs employés et que des recherches plus poussées devraient porter sur les pratiques qui pourraient être encouragées au sein des entreprises pour réduire le recours par leurs employés aux prestations d'a.-e. ♦

Réalisation d'un projet pilote sur l'emploi communautaire

Conception et mise en œuvre du PIEC

Conçu par le ministère fédéral des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) et financé conjointement par ce dernier et le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE), le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) constitue un projet pilote expérimental en matière de politique sociale visant à mettre à l'essai une nouvelle formule de versement de transferts de revenus aux chômeurs vivant dans des régions où règne un chômage chronique.

En vertu du PIEC, des résidents admissibles de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB) acceptent d'échanger leur droit à des prestations d'assurance-emploi (a.-e.) ou d'aide sociale contre un emploi horaire à temps plein, dans le but d'acquérir des compétences et une expérience précieuses. L'emploi du PIEC est proposé dans le cadre de projets communautaires réalisés à l'échelle locale, et ce, pendant un maximum de trois ans.

Le rapport intitulé *Le Projet d'innovation en emploi communautaire : Conception et mise en œuvre*, publié récemment par la Société de recherche sociale appliquée, représente une étape clé du PIEC. Il s'agit du premier ouvrage d'envergure d'une série courante qui

consignera l'évaluation exhaustive du PIEC par la SRSA. En plus de décrire le plan de recherche et le modèle du programme, le rapport donne un aperçu du début de la mise en œuvre du PIEC et répond, entre autres, aux questions suivantes :

- Est-ce que les collectivités et certains particuliers au Cap-Breton accepteraient de prendre part au PIEC?
- Qui serait attiré par le PIEC, et pourquoi certaines personnes décideraient de ne pas se porter volontaires?
- Comment les deux sous-groupes qui forment l'échantillon de recherche du PIEC (prestataires de l'a.-e. et de l'aide sociale) se comparent-ils aux populations générales d'a.-e. et d'aide sociale, et entre eux?
- Les volontaires au PIEC ont-ils bien compris l'offre?
- Le recrutement des participants et les activités préliminaires du programme ont-ils été mis en œuvre efficacement?
- Quelles étaient certaines des premières impressions des participants à l'égard du PIEC, une fois qu'ils avaient commencé à travailler?

L'offre aux particuliers

L'emploi du PIEC a été conçu pour reproduire des conditions d'emploi habituelles. Les participants doivent travailler 35 heures par semaine. En retour, ils reçoivent un salaire assurable dans le cadre de l'a.-e. et visé par le programme d'indemnisation des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse et le Régime de pensions du Canada. La rémunération hebdomadaire offerte par le PIEC est actuellement établie à 312,50 \$ et est indexée en fonction des augmentations du salaire minimum de la Nouvelle-Écosse. Les participants reçoivent une rémunération pour les jours fériés et ils accumulent des « jours personnels » qui peuvent être pris en congés annuels ou en congés de maladie payés. Ils peuvent également souscrire à un régime de soins de santé privé et facultatif.

Pendant toute leur période d'admissibilité au PIEC de trois ans, les participants sont libres de quitter le projet temporairement pour accepter un emploi ou suivre une formation. Toutefois, ils doivent continuer de choisir entre le PIEC et les soutiens du revenu traditionnels : les participants qui acceptent des prestations d'a.-e. ordinaires ou de l'aide sociale comme source primaire de revenu ne sont plus admissibles au PIEC.

Découvrir les approches efficaces

Bien que l'élément central de l'offre du PIEC soit le travail rémunéré dans le cadre de projets communautaires pendant trois ans, un certain nombre d'activités supplémentaires ont été incorporées au modèle du programme.

Activités supplémentaires du programme

Évaluation de l'employabilité

Les participants effectuent une orientation de deux semaines pendant laquelle ils sont soumis à une évaluation de l'employabilité visant à déterminer de quelle formation de base ils ont besoin et à aider à les jumeler à un emploi approprié.

Formation préparatoire à l'emploi

Tous les participants reçoivent une certaine formation préparatoire à l'emploi avant leur premier placement; certains participants peuvent suivre une formation préparatoire à l'emploi additionnelle pour les aider à régler les problèmes décelés durant l'évaluation de rendement.

Formation en vue de l'acquisition de compétences transférables

Tous les participants reçoivent une certaine formation en vue de l'acquisition de compétences transférables, qui se compose de cours de durée limitée sur des sujets tels que les premiers soins, la santé et la sécurité au travail et une introduction à l'informatique.

Affectation à un « emploi transitoire »

Certains projets d'« emploi transitoire » ont été mis sur pied par l'Atlantic Coastal Action Plan – Cape Breton, l'un des partenaires locaux du PIEC en matière de prestation de services, et sont offerts aux participants qui se trouvent entre deux affectations ou qui sont jugés pas encore aptes au travail.

Projets gérés par des participants

Bien que les communautés locales élaborent la grande majorité des projets, les participants peuvent, à leur gré, présenter un projet géré par eux-mêmes à partir de leurs propres idées. À cette occasion, ils ont droit à une semaine de formation en entrepreneuriat et à une période supplémentaire de 11 semaines au cours de laquelle ils peuvent élaborer une proposition de projet.

Recherche d'emploi et constitution d'un portfolio

Au cours des trois derniers mois de leur période d'admissibilité au programme, les participants peuvent consacrer jusqu'à sept heures rémunérées

Tout organisme communautaire qui est en mesure de gérer un projet peut élaborer une proposition de parrainage d'un projet et la présenter au conseil communautaire.

par semaine à des activités de recherche d'emploi. Vers la fin de leur période d'admissibilité au PIEC, les participants reçoivent également de l'aide pour constituer un portfolio réunissant des curriculum vitæ et des références détaillés soulignant les compétences et l'expérience de travail nouvellement acquises pendant leur participation au PIEC.

Le rôle des communautés

Les possibilités d'emploi offertes par le PIEC sont créées par certaines communautés choisies au sein de la MRCB. Le rôle joué par les collectivités du PIEC comporte deux principaux volets. En premier lieu, chaque

collectivité doit se doter d'une structure démocratique pour soutenir les activités locales du PIEC. On doit former un conseil communautaire représentatif chargé d'évaluer les ressources et les besoins de la collectivité et d'élaborer un plan stratégique qui orientera le développement des projets. En deuxième lieu, le conseil communautaire doit solliciter, approuver et contrôler les projets qui emploieront des travailleurs du PIEC et qui répondront aux besoins cernés dans la collectivité.

Tout organisme communautaire qui est en mesure de gérer un projet peut élaborer une proposition de parrainage d'un projet et la présenter au conseil communautaire. Toutefois, les décisions du conseil sont régies par les priorités établies dans son plan stratégique et doivent se conformer à cinq grandes lignes directrices du PIEC. Ces lignes directrices visent à faire en sorte que les projets approuvés correspondent aux désirs de l'ensemble de la collectivité et que les profits générés par le projet soient distribués à tous les résidents de cette dernière plutôt qu'à un groupe restreint de personnes. Selon ces lignes directrices, les projets contraires à l'éthique ou illégaux sont rejetés et les emplois existants dans la collectivité ne doivent pas être remplacés par des emplois générés par le projet.

Le principal attrait du PIEC pour les collectivités est la chance de profiter d'une « main-d'œuvre gratuite » fournie par le projet. Cependant, on a tenu compte du fait que les collectivités n'ont pas toutes les mêmes capacités de soutenir les activités du PIEC. Par conséquent, chaque conseil communautaire est admissible à une subvention de planification pouvant aller jusqu'à 30 000 \$ qui servira à payer certains des coûts directement

reliés aux activités du PIEC à l'échelle locale. On a également prévu, dans le budget du PIEC, des fonds visant à engager des experts-conseils qui seront mis au service des conseils communautaires pour les aider à entreprendre les tâches liées au PIEC, telles que la planification stratégique, la mobilisation de la collectivité et les activités de marketing et de communication.

Plan d'évaluation

Pourquoi le PIEC serait-il avantageux pour les particuliers et les collectivités?

En premier lieu, le programme offre aux participants les trois occasions suivantes, qui pourraient toutes améliorer leurs chances d'obtention d'un emploi futur :

- trois années d'emploi stable
- une expérience de travail précieuse
- la chance d'accroître les réseaux sociaux grâce aux affectations.

Deuxièmement, le programme pourrait contribuer de façon positive au développement des collectivités, tant parce que les communautés se mobiliseront pour participer au PIEC que par les produits ou services offerts par l'entremise des projets communautaires. Par conséquent, la collectivité pourrait être mieux en mesure de relever les défis. Le PIEC pourrait aussi s'avérer une solution de rechange rentable aux paiements de transfert traditionnels pour les gouvernements qui le financent et pour la société dans son ensemble.

La stratégie d'évaluation du PIEC vise à évaluer les effets du PIEC sur les particuliers et les collectivités. Elle comporte quatre éléments principaux :

- La recherche sur la mise en œuvre veillera à documenter avec soin la façon dont le projet a été exécuté afin d'évaluer dans quelle mesure le programme appliqué sur le terrain correspond au plan initial et à cerner les questions entourant la prestation qui peuvent aider à mieux comprendre comment et pourquoi le programme a produit les effets observés.
- Une étude d'impacts sur les participants, faisant appel à une méthode d'assignation aléatoire et visant à comparer l'expérience des membres du groupe programme participant au PIEC avec celle des membres du groupe témoin, non admissibles aux projets communautaires. Grâce à l'assignation aléatoire, il n'existe aucune différence systématique entre les deux groupes avant le début du projet. Ainsi, toute différence observée entre les deux groupes à la suite de l'assignation aléatoire peut, avec certitude, être attribuée au PIEC.
- Une étude des effets sur les communautés, basée aussi bien sur une « théorie du changement » que sur une comparaison quasi expérimentale des collectivités, pour évaluer les effets du PIEC sur les communautés participantes.
- Une analyse avantages-coûts permettant de comparer les avantages économiques du PIEC pour les participants individuels et les communautés participantes avec les coûts connexes.

Collectivités du PIEC

La région industrielle du Cap-Breton a été choisie comme site du PIEC parce qu'il s'agit d'une région où règne un

chômage chronique. Cette région connaît une « désindustrialisation » associée au déclin de ses deux piliers de toujours — les mines de charbon et les aciéries. Le taux de chômage régional est resté élevé comparativement aux taux provincial et national, et cette région a une longue tradition d'activisme local et de développement communautaire de la base, ce qui en a fait une région idéale pour une initiative telle que le PIEC.

Les six collectivités suivantes ont eu la possibilité de prendre part au PIEC : les villes de New Waterford, Glace Bay, Dominion, North Sydney, Sydney Mines, telles qu'elles étaient avant la fusion, et le quartier Whitney Pier/District 7. Grâce au regroupement des activités du PIEC dans un nombre limité de collectivités et de quartiers de la région, il sera plus probable de produire des effets décelables sur la collectivité.

L'« invitation » initiale aux communautés pour prendre part au PIEC a été lancée lors d'une rencontre publique dans chacune d'entre elles. Les communautés sélectionnées devaient se porter volontaires pour participer au PIEC en obtenant l'appui de la majorité des personnes présentes à la rencontre. Ensuite, chaque collectivité devait former un conseil communautaire, représentatif de la collectivité, et le faire approuver par le Comité de mise en œuvre du projet. Chaque conseil communautaire devait dresser un plan stratégique qui décrivait clairement les besoins et les priorités de sa collectivité. Ces plans stratégiques devaient également être soumis au Comité de mise en œuvre du projet. Cinq des six communautés ont achevé ces étapes. Dominion a formé un conseil communautaire,

Découvrir les approches efficaces

mais n'a pas achevé le processus de planification stratégique.

À partir d'octobre 2000 jusqu'à la fin de mars 2003, les cinq autres conseils communautaires ont approuvé 257 projets présentés par 227 organismes parrains différents (le rapport de mise en œuvre se base sur des données recueillies uniquement jusqu'au premier trimestre de 2003). Les projets sont d'une durée variable et ceux-ci ne sont plus tous en activité. Les conseils communautaires continueront d'approuver de nouveaux projets jusqu'à la fin de la phase opérationnelle du PIEC, en juillet 2005.

Recrutement des participants au PIEC

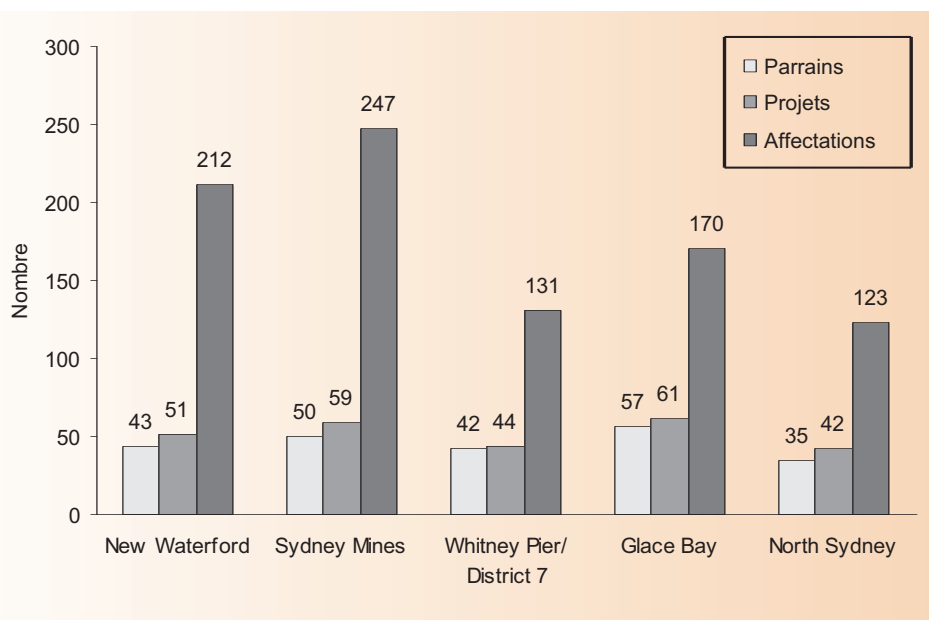
Les particuliers admissibles ont été choisis au hasard dans les dossiers d'a.-e. et d'aide sociale de la région, et conviés à une séance d'information pendant laquelle on leur a transmis toute l'information nécessaire pour qu'ils puissent prendre une décision éclairée relativement à leur participation au programme. Un total de 1 522 particuliers — 1 006 bénéficiaires d'a.-e. et 516 prestataires d'aide sociale

— se sont inscrits au PIEC entre juillet 2000 et juin 2002. Ces derniers ont rempli un formulaire d'inscription confirmant leur participation volontaire et ont accepté que des données soient divulguées aux fins de la recherche. La moitié des personnes qui se sont inscrites ont été assignées au groupe programme. L'autre moitié a été assignée au groupe témoin qui ne pouvait prendre part à l'emploi communautaire du PIEC, mais continuait à être admissible à tous les autres avantages, programmes et services auxquels ils avaient droit. Ensemble, ces deux groupes forment l'échantillon de recherche du PIEC.

Caractéristiques de l'échantillon de recherche

Bien que les participants issus des sous-groupes de l'a.-e. et de l'aide sociale fassent tous partie de populations défavorisées, il est vraisemblable qu'ils diffèrent à certains égards. À partir de données tirées des formulaires d'inscription au PIEC, un certain nombre d'observations peuvent être faites au sujet de la composition de ces sous-groupes :

- Les membres du sous-groupe de l'a.-e. sont plus souvent des hommes (58,4 %) que les membres du sous-groupe de l'aide sociale, qui sont plus souvent des femmes (61,8 %).
- Les membres du sous-groupe de l'a.-e. sont un peu plus âgés (40 ans en moyenne) que les membres du sous-groupe de l'aide sociale (35 ans en moyenne).
- Les membres du sous-groupe de l'a.-e. ont un niveau de scolarité moyen plus élevé que les membres du sous-groupe de l'aide sociale. Par exemple, 69 % des membres du sous-groupe de l'a.-e. ont indiqué être diplômés du secondaire, comparativement à 60,7 % des membres du sous-groupe de l'aide sociale. De même, un pourcentage supérieur de membres du sous-groupe de l'a.-e. (43,7 %) détenaient un diplôme d'une école de métiers ou d'études professionnelles par opposition aux membres de l'échantillon de l'aide sociale (36,9 %).
- Les membres du sous-groupe de l'a.-e. sont plus susceptibles d'avoir un revenu du ménage annuel de moins de 30 000 \$, tandis que les membres du sous-groupe de l'aide sociale sont plus enclins à gagner moins de 20 000 \$ par année. Il n'est pas étonnant qu'un pourcentage supérieur de membres du sous-groupe de l'a.-e. (74 %) aient déclaré avoir travaillé pendant au moins 10 ans depuis l'âge de 16 ans comparativement aux membres du sous-groupe de l'aide sociale (33 %).
- Les membres des sous-groupes de l'a.-e. et de l'aide sociale partagent quand même certaines similarités. Un pourcentage élevé de membres



des sous-groupes de l'a.-e. et de l'aide sociale (97,6 % et 97,1 % respectivement) se sont dits disposés à suivre une formation supplémentaire afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi. De plus, la vaste majorité de membres des sous-groupes de l'a.-e. et de l'aide sociale ont déclaré avoir habité au Cap-Breton toute leur vie et, naturellement, possèdent des réseaux sociaux denses et homogènes.

- Les membres du sous-groupe de l'a.-e. qui se sont portés volontaires pour le PIEC se distinguent de l'ensemble de la population d'a.-e. de la région industrielle du Cap-Breton : ils sont plus souvent des femmes, plus susceptibles d'être âgés de 45 à 54 ans et ont tendance à avoir un taux de prestations d'a.-e. hebdomadaires moyen inférieur. Il existe aussi quelques différences entre les membres du sous-groupe de l'aide sociale et de la population générale d'aide sociale de la région industrielle du Cap-Breton : ils sont moins souvent des femmes, et sont plus souvent âgés de 35 à 44 ans.

Réaction à l'offre du PIEC

Pour que le modèle de programme du PIEC soit mis à l'essai de façon concluante, il était important que les personnes admissibles comprennent suffisamment bien l'offre qui leur était présentée pour faire un choix éclairé. Les résultats des enquêtes auprès des volontaires suggèrent qu'ils comprenaient bien l'offre du PIEC. En général, la plupart d'entre eux étaient au courant des caractéristiques principales du projet et ont décidé sciemment d'y participer. Afin de déterminer si le programme peut éventuellement être appliqué à une plus vaste échelle, il est aussi utile de

comprendre pourquoi certaines des personnes admissibles ont choisi de ne pas profiter de cette offre. Les résultats des enquêtes menées auprès des non-volontaires suggèrent que les particuliers admissibles à l'a.-e. qui ont refusé l'offre croyaient surtout que le salaire communautaire était trop faible ou prévoyaient reprendre leur emploi précédent. Par contre, la raison donnée le plus souvent par les non-volontaires bénéficiaires d'aide sociale pour leur refus de participer au PIEC portait sur des problèmes personnels, familiaux ou de santé.

Mise en place du bureau et des activités du PIEC

Pour assurer la réussite de la mise en œuvre du PIEC, ce dernier devait se doter d'une gamme de services uniques et de partenaires en matière de prestation de services. La SRSA a donc adopté l'idée d'un consortium afin d'établir un bureau local du PIEC pour administrer les services du programme. Le consortium est formé de quatre organismes locaux : le Cape Breton Family YMCA, le Breton Business Center, les Breton Rehab Services et le Atlantic Coastal Action Program – Cape Breton.

Le bureau du PIEC a officiellement ouvert ses portes en août 2000 sur la rue principale dans l'ancienne ville de Sydney. Le bureau a joué un rôle prépondérant dans le processus de recrutement en appuyant la prise de contact et l'inscription, en effectuant les séances d'orientation et les évaluations, et en offrant une formation préparatoire à l'emploi aux nouveaux participants. Depuis la fin de la période de recrutement, les responsabilités principales du bureau du PIEC incluent la coordination constante du jumelage des participants à un emploi et de la gestion des participants.

Aucune embûche majeure au début de la mise en œuvre

L'un des principaux objectifs de la recherche sur la mise en œuvre consiste à déterminer si le programme tel qu'il a été appliqué est conforme au modèle prévu. De plus, la recherche sur la mise en œuvre fournit de l'information sur la façon dont les services sont structurés et offerts, information qui peut aider à adapter la prestation actuelle du programme et à interpréter tout impact observé ultérieurement. Les problèmes soulevés et les mesures correctives prises forment la base des « enseignements » du PIEC, qui s'avéreront également précieux pour la mise en œuvre future du PIEC. À la lumière de la recherche effectuée jusqu'ici, un certain nombre de résultats clés relatifs à la mise en œuvre ont été observés :

Les processus liés à la sélection et au recrutement des participants ont été exécutés conformément au plan original. Les critères de sélection des prestataires d'a.-e. et d'aide sociale ont été appliqués correctement et uniformément pendant toute la période de sélection. On a ainsi obtenu un échantillon sélectionné aléatoirement qui était conforme aux groupes cibles. Toutefois, le critère d'employabilité utilisé par le MSC-NE s'est avéré plus général que la SRSA ne l'avait prévu, ce qui a entraîné l'inclusion, dans l'échantillon de recherche, de personnes qui ont de graves problèmes d'employabilité.

Les personnes qui se sont inscrites au PIEC avaient été bien informées au sujet de l'offre, et avaient pu faire un choix éclairé quant à leur participation. Des mécanismes efficaces ont été mis en place pour garantir que seules les personnes choisies au hasard étaient invitées et admises aux séances d'in-

formation. En outre, les délais de présentation et d'acceptation de l'offre du PIEC ont été respectés.

Le processus d'assignation aléatoire a été effectué équitablement et des mesures appropriées ont été prises pour préserver l'intégrité de l'étude. Aucune différence systématique n'a été relevée entre les membres du groupe témoin et ceux du groupe programme. Des mesures efficaces ont aussi été prises pour s'assurer que les membres du groupe témoin n'aient pas accès aux services du PIEC.

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

L'évaluation de l'employabilité des participants a été plus difficile que prévue. Si les outils qui ont été utilisés à cette fin ont permis de repérer les participants présentant les lacunes les plus graves, bon nombre de ceux qui avaient des problèmes moins graves ont été difficiles à repérer. Ces participants qui auraient pu tirer profit d'une formation préparatoire à l'emploi n'ont pas été reconnus comme tels pendant l'évaluation.

Étant donné qu'il était difficile de cerner les exigences en matière de formation préparatoire à l'emploi des participants et de coordonner la prestation des modules pertinents, le bureau du PIEC a dû donner une formation préparatoire à l'emploi initiale à un groupe beaucoup plus grand de participants qu'il ne l'avait prévu au

départ. Très tôt au cours du recrutement, le personnel a commencé à offrir une formation préparatoire à l'emploi à presque tous les participants durant la deuxième semaine de la période d'orientation.

Le Système d'information sur la gestion du projet (SIGP) a contribué à préserver l'intégrité de l'étude en permettant un contrôle rigoureux de l'inscription initiale des membres de l'échantillon et un suivi de l'état des participants potentiels pendant toute la période de l'offre du PIEC. Toutefois, le personnel du PIEC a relevé certaines faiblesses du système, dont le manque de fonctionnalité pour assurer le suivi des feuilles de temps des participants et celui des activités de formation. Ces lacunes ont été corrigées dans une version ultérieure du SIGP.

De façon générale, le système de paiement aux participants a permis de produire rapidement et de manière fiable la paye des participants, peu importe leur situation particulière. Toutefois, il a été plus difficile que prévu d'obtenir des organismes par-rains qu'ils produisent rapidement des feuilles de temps exactes pour tous les participants.

Les participants sont emballés quant à leur participation au programme

Le rapport intitulé *Le Projet d'innovation en emploi communautaire : Conception et mise en œuvre* renferme un aperçu détaillé des opinions et des attentes des participants relativement au projet. Des entrevues individuelles ont été effectuées avec 28 membres du groupe programme, six mois après leur inscription au PIEC.

Pour la plupart, les participants ont semblé considérer leur participation au PIEC comme positive. La sécurité d'emploi offerte par le projet était ras-

surante pour bon nombre d'entre eux qui n'étaient pas habitués à beaucoup de sécurité à ce chapitre. Les participants étaient nombreux à considérer le projet comme un tremplin vers un emploi futur. Beaucoup estimaient que le PIEC leur offrait la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et d'étendre leur réseau social. Dans certains cas, ces attentes n'avaient pas été comblées au moment de l'entrevue mais ces participants croyaient qu'elles le seraient avant la fin de leur période d'admissibilité. Un participant a illustré ce point en déclarant : « Les avantages dépassent les inconvénients. Qu'est-ce que je vais y gagner? Peut-être pas des nouvelles compétences immédiatement, mais je sais qu'en trois ans, je vais en acquérir. J'ai hâte d'y parvenir. »

Recherche future

La publication *Le Projet d'innovation en emploi communautaire : Conception et mise en œuvre* démontre que le début de la mise en œuvre du projet s'est avéré très réussi et conforme au plan de recherche, et que l'intégrité de l'étude a été protégée. Plusieurs enseignements et conclusions ont été tirés des efforts de recherche sur la mise en œuvre initiale. Le PIEC est un projet à long terme qui doit se poursuivre jusqu'en 2008. Le prochain rapport d'envergure, qui devrait être publié plus tard cette année, continuera à analyser la mise en œuvre du PIEC en se concentrant davantage sur l'engagement et la mobilisation des collectivités en réaction à l'offre du PIEC. En 2005, le premier d'une série de rapports exhaustifs des effets sur la collectivité sera publié. Ensuite, l'étude préliminaire d'impacts sur les participants, fondée sur les données d'une enquête de suivi effectuée après 18 mois, sera disponible et jettera un premier coup d'œil sur les effets du PIEC sur ses participants. ♦

Un rendement de 300 % de votre épargne vous intéresse?

Un aperçu préliminaire de \$avoir en banque

Depuis deux ans et demi, on fait la promotion d'une offre alléchante dans diverses régions du Canada : épargnez 1 500 \$ et obtenez 4 500 \$ supplémentaires en retour. Pour certains, l'offre était trop intéressante pour être vraie. Pour d'autres, elle était trop intéressante pour la laisser passer.

Afin de profiter de ce rendement remarquable, les intéressés devaient s'inscrire au projet *\$avoir en banque* — un projet pilote conçu par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) et par Social and Enterprise Development Innovations (SEDI), financé par le ministère fédéral des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) et dont la prestation est assurée par des organismes locaux dans 10 sites d'un bout à l'autre du Canada. *\$avoir en banque* vise à vérifier rigoureusement l'affirmation selon laquelle les personnes à faible revenu peuvent trouver des moyens d'épargner dans le but de poursuivre des études, de suivre une formation ou de démarrer une petite entreprise afin d'améliorer leur niveau de vie. C'est l'offre de jumeler l'épargne des participants selon un ratio de trois pour un, tant et aussi longtemps que le montant épargné servira aux fins décrites, qui les incite à économiser davantage. Des séances de formation en gestion financière données par les organismes locaux devraient également

aider les participants à augmenter leurs économies.

\$avoir en banque a été conçu pour recueillir des preuves probantes que des crédits jumelés et une formation en matière de gestion financière aident les gens à atteindre leurs buts. Dans le cadre de la méthodologie expérimentale, les personnes qui se sont inscrites à l'étude aux trois sites principaux de *\$avoir en banque*, c.-à-d. Vancouver, Toronto et Halifax, ont été assignées aléatoire-

ment soit à un groupe programme (« participants » de *\$avoir en banque*), soit à un groupe témoin. Les activités et les expériences des membres de chaque groupe seront suivies pendant une période de quatre ans et demi. Toute différence observée au fil du temps entre les groupes programme et les groupes témoins — relativement aux économies accumulées, à l'atteinte des buts ou à l'emploi et aux revenus à long terme — pourra donc être attribuée à *\$avoir en banque*.

Admissibilité

Voici les critères d'admissibilité à *\$avoir en banque* :

- résider dans les limites du territoire établies pour chacun des 10 sites;
- être le seul membre d'une famille économique souhaitant s'inscrire;
- détenir un numéro d'assurance sociale valide;
- être âgé de 21 à 65 ans (certaines exceptions s'appliquent concernant la tranche d'âge de 18 à 20 ans);
- avoir un revenu avant impôt inférieur à 120 % du seuil de faible revenu (SFR) approprié de Statistique Canada;
- posséder des avoirs financiers qui ne dépassent pas le moindre de 10 % du revenu annuel ou de 3 000 \$;
- ne pas étudier à temps plein.

Dix sites

Sites principaux : Vancouver, Toronto et Halifax

Sites secondaires : Calgary, Winnipeg, comtés de Grey–Bruce, Kitchener–Waterloo, Montréal, Fredericton et comté de Digby.

Découvrir les approches efficaces

Les mêmes avantages et services sont offerts aux participants à chacun des trois sites principaux. Toutefois, à sept sites secondaires — Calgary, Winnipeg, comtés de Grey–Bruce (Ontario), Kitchener–Waterloo, Fredericton, Montréal et comté de Digby (Nouvelle-Écosse) — les avantages et services offerts varient et on s'intéresse aux effets de ces variations sur le comportement de groupes spécifiques de participants en ce qui a trait à l'épargne.

Selon le concept de *Savoir* en banque, près de 5 000 personnes devaient être recrutées parmi les populations à faible revenu aux 10 sites. La fin du recrutement en janvier 2004 a marqué l'heureux aboutissement de la première étape cruciale du projet. Toutefois, cette première étape a connu quelques difficultés. Malgré la générosité de l'offre, le recrutement s'est prolongé pendant plus de deux ans dans certaines des plus grandes villes du Canada avant d'atteindre les objectifs.

Pourquoi le recrutement a-t-il été si lent et quelles méthodes se sont avérées les plus efficaces?

Au cours des premiers mois suivant le lancement du projet *Savoir* en banque au milieu de 2001, le recrutement mettait beaucoup de temps, et les inscriptions mensuelles étaient loin de répondre aux attentes. Pendant cette période, les organismes responsables de la prestation de *Savoir* en banque ont compté largement sur d'autres organismes locaux qui entretenaient des liens étroits et permanents avec les Canadiens à faible revenu et pouvaient, par conséquent, facilement promouvoir le projet

Objectifs

Selon le concept original du projet, un maximum de 1 275 demandes d'inscription devaient être acceptées à chacun des 3 sites principaux et chacun des 7 sites secondaires pouvait accueillir jusqu'à 150 demandes. À chaque site principal, 75 places étaient réservées aux prestataires d'aide sociale, tandis qu'à chaque site secondaire, un maximum de 25 % des candidats admis pouvaient recevoir des prestations d'aide sociale au moment de s'inscrire.

Taux de jumelage

Aux sites principaux, chaque dollar épargné donnait droit à 3 \$ en crédits (soit un taux de 3 pour 1). Aux sites secondaires, le taux de jumelage variait de 2 pour 1 à Kitchener–Waterloo à 5 pour 1 à Montréal.

Limites du montant de l'épargne

Un dépôt net d'au moins 10 \$ doit être porté au compte pour qu'il s'agisse d'un « mois d'épargne actif ». Les dépôts mensuels dépassant la limite de 250 \$ ne donnent pas droit aux crédits jumelés. Aux sites principaux, un maximum de 1 500 \$ d'épargne donne droit aux crédits. Aux sites secondaires, les montants maximum s'établissent entre 900 \$ à Montréal et 2 000 \$ à Fredericton.

Périodes limites d'épargne

Après douze mois d'épargne, un participant peut retirer les fonds épargnés et les crédits jumelés et affecter le montant total à un achat approuvé lié à l'éducation, à la formation ou au démarrage d'une petite entreprise. À l'exception de Calgary, qui dispose d'une limite de deux ans, les économies peuvent être déposées jusqu'à trois ans après la date d'inscription au programme.

Formation en gestion financière

La plupart des participants doivent prendre part à des séances de formation obligatoires totalisant 15 heures. Les séances de formation visent à accroître leurs connaissances en matière de finances personnelles et traitent notamment des compétences en gestion financière telles que l'établissement d'un budget, l'utilisation du crédit et les dépenses. Les séances encouragent également les participants à miser sur leurs aptitudes personnelles et leurs connaissances pour atteindre leurs buts. Certains sites secondaires offrent plus de 15 heures de formation.

Gestion de cas

Les participants qui doivent prendre part aux séances de formation ont également accès à des services de gestion de cas offerts par les organismes locaux de prestation de services dans le but de les aider à épargner et à atteindre leurs buts.

auprès de leur clientèle. Toutefois, lorsque le recrutement a continué à traîner en longueur, les organismes locaux de prestation de services se sont tournés davantage vers d'autres méthodes.

Le changement de cap a été ressenti plus fortement à Toronto, où le point de mire des activités de recrutement a bifurqué radicalement en mai 2002 avec le lancement d'une campagne de recrutement à plusieurs facettes, incluant des entrevues dans les médias et la parution d'annonces dans les transports en commun et les journaux. Les recherches ultérieures ont démontré que 32 % des personnes inscrites aux sites principaux les plus peuplés ont entendu parler de *\$avoir* en banque dans les médias.

Dans l'ensemble, le recrutement aux sept autres sites a suivi une courbe plus constante, ce qui s'explique, du moins en partie, par le nombre plus élevé de sites — la lenteur du recrutement à certains sites avait tendance à contrebalancer la rapidité du recrutement dans d'autres sites pendant un mois donné. Par exemple, Fredericton a comblé une grande partie de ses places très rapidement au début de la période de recrutement tandis que Montréal a démarré plus lentement.

En bout de ligne, la méthode de recrutement la plus efficace aux sites secondaires plus petits s'est avérée le « bouche à oreille » — des candidats éventuels ont appris l'existence de *\$avoir* en banque par des amis, des parents ou des connaissances. Aux sites secondaires, 40 % des personnes inscrites ont entendu parler de *\$avoir* en banque de bouche à oreille — méthode au moins deux fois plus efficace que la deuxième méthode privilégiée en impor-

tance à ces sites. Le bouche à oreille s'est révélé aussi très efficace aux sites principaux, où 30 % des personnes inscrites ont pris connaissance de *\$avoir* en banque de cette manière. Cependant, bien qu'utile, le bouche à oreille prend du temps à se répandre et à atteindre sa pleine efficacité auprès des participants potentiels.

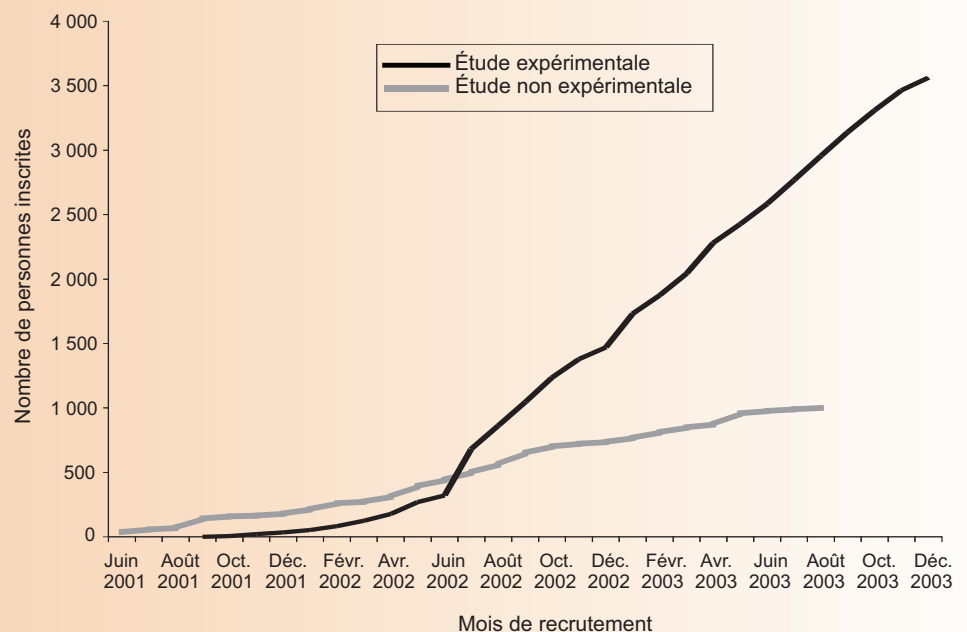
Même si les organismes locaux de prestation de services ont tardé à découvrir quelle méthode de recrutement était la plus efficace, et même si les stratégies de marketing ont été lentes à s'affermir, le fait que *\$avoir* en banque puisse être peu attrayant de façon générale constitue peut-être le plus grand frein à son succès. Un rendement de 300 % de l'épargne peut ne pas toujours suffire à surmonter les contraintes imposées par les circonstances personnelles de nombre de gens et les « subtilités » de l'offre généreuse du projet.

Parmi la population admissible, qui a décidé que *\$avoir* en banque était une occasion à ne pas manquer?

Si *\$avoir* en banque jouissait d'un attrait général, les caractéristiques individuelles des participants correspondraient aux caractéristiques de la population admissible. Toutefois, lorsque les participants à *\$avoir* en banque sont comparés à la population admissible (approximée par les répondants au Recensement de 2001 qui satisfont étroitement aux critères d'admissibilité à *\$avoir* en banque), les résultats indiquent que des membres de groupes particuliers de la population admissible étaient plus susceptibles de s'inscrire que d'autres.

Ainsi, les participants à *\$avoir* en banque sont plus susceptibles d'être célibataires et moins susceptibles d'être mariés ou en union de fait. Les

Tendances du recrutement à *\$avoir* en banque



Découvrir les approches efficaces

participants sont aussi plus jeunes que la population admissible, une proportion beaucoup plus élevée de participants étant âgés de 21 à 40 ans.

Les études et la formation semblent compter pour les participants à *\$avoir* en banque puisque 90 % d'entre eux sont diplômés du secondaire comparativement à un peu moins des trois quarts de la population admissible. De plus, bon nombre des participants ont terminé des études postsecondaires ou poursuivent leur scolarité ou leur formation. Près de 40 % d'entre eux ont soit un certificat, un diplôme ou un grade universitaire au baccalauréat ou à un niveau supérieur alors que seulement un quart de la population admissible avait un niveau d'études équivalent. Les participants étaient également plus susceptibles d'étudier à temps partiel au moment de présenter une demande de participation à *\$avoir* en banque et avaient un revenu annuel moyen légèrement plus élevé (environ 1 000 \$ de plus par année) que l'ensemble des personnes dans la population admissible.

Une proportion beaucoup plus grande des participants avait immigré récemment au Canada. Plus du tiers des participants étaient arrivés au Canada depuis 1998 alors que moins d'un

cinquième de la population équivalente répondante au Recensement avait immigré entre 1996 et la date du Recensement de 2001. L'offre de *\$avoir* en banque était particulièrement attrayante pour les immigrants nés en Chine : près d'un quart des participants y sont nés, ce qui représente plus de deux fois la proportion observée dans la population admissible.

Le profil du participant-type semble être le suivant : une personne qui croit en l'éducation et la formation, qui a atteint un point décisif dans sa vie et qui est particulièrement disposée et prête à financer un effort d'épargne soutenu. En résumé, il s'agit d'une personne dont les buts et les motivations correspondent le plus aux caractéristiques clés de *\$avoir* en banque.

Les participants à *\$avoir* en banque réussissent-ils à épargner?

Bien que la phase d'épargne du projet n'en soit encore qu'à ses débuts, il existe déjà des signes prometteurs que les participants arrivent à trouver de l'argent pour épargner régulièrement : près de 90 % d'entre eux ont ouvert un compte *\$avoir* en banque.

Les participants titulaires d'un compte économisent, en moyenne, 54 \$ par

mois. En général, cette activité d'épargne s'est déroulée entre le deuxième et le treizième mois suivant l'inscription. Dans l'ensemble, les participants ont été en mesure de cumuler un montant important de crédits jumelés grâce à leurs économies. À la fin de février 2004, les participants avaient épargné un total de 2,3 millions de leurs propres dollars. En retour, ils ont gagné 7 millions de dollars en crédits jumelés, soit un total de 9,3 millions de dollars en épargne et en crédits.

Prochains rapports de recherche

Publié récemment, *Aider les gens à s'aider eux-mêmes : Un aperçu préliminaire de \$avoir en banque* est le premier d'une série de rapports de recherche de la SRSA qui examinent ce projet pilote. Le prochain rapport de la série devrait être publié à la fin de 2004. Il étudiera de façon exhaustive les activités qui se sont déroulées pendant la conception et la mise en œuvre de *\$avoir* en banque et décrira en détail les stratégies de recherche et d'évaluation. Des rapports subséquents se pencheront sur les résultats à plus long terme et sur les impacts du projet, au fur et à mesure qu'ils se produiront, jusqu'à la fin du projet prévue pour 2009. ◆

Nous avons déménagé!

Le siège social de la SRSA est maintenant situé au :

55, rue Murray
Bureau 400
Ottawa (Ontario)
K1N 5M3

Nos numéros de téléphone et de télécopieur n'ont pas changé.

Merci de mettre à jour votre carnet d'adresses. Ce changement n'affecte pas nos bureaux régionaux.

Babillard

Publications

Aider les gens à s'aider eux-mêmes : Un aperçu préliminaire de \$avoir en banque, par Paul Kingwell, Michael Dowie et Barbara Holler, avec Liza Jimenez

Ce rapport présente les observations préliminaires découlant du projet \$avoir en banque. Il s'agit du premier rapport paru dans le cadre de ce projet, lequel a maintenant achevé sa phase de recrutement avec 4 827 personnes inscrites dans 10 sites d'un bout à l'autre du Canada. Le rapport traite des méthodes de recrutement et des résultats observés jusqu'au milieu de 2003, soit six mois avant la fin de la période de recrutement. Il présente un profil des participants et le compare au profil de la population admissible. Les activités d'épargne initiales des participants sont présentées, ainsi que les observations préliminaires à propos de la mesure dans laquelle les participants ont dépensé leurs économies et les crédits jumelés fournis par le projet. Le rapport décrit également les points de vue des participants sur leur expérience dans le cadre du projet \$avoir en banque.

Pour mieux comprendre le recours à l'assurance-emploi : Rapport final du Projet de supplément de revenu, par Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent

Ce rapport contient une série d'enseignements tirés des recherches de la Société de recherche sociale appliquée sur le marché du travail et le recours aux prestations d'assurance-emploi (a.-e.). Ces enseignements suggèrent que le recours fréquent des travailleurs à l'assurance-emploi (a.-e.) ne devrait pas être considéré simplement comme un problème de travailleurs qui deviennent de plus en plus familiers avec le régime et qui savent profiter de ses règles et de ses dispositions, mais plutôt, dans plusieurs cas, comme un symptôme de leurs difficultés à trouver un emploi à l'année en raison de compétences et d'un niveau de scolarité insuffisants ou de possibilités d'emploi limitées offertes par les entreprises de leur région. Ces leçons nous invitent aussi à ne pas conclure que les travailleurs qui ne reçoivent pas de prestations d'a.-e. ont nécessairement de meilleurs résultats sur le marché du travail. Pour nombre de ces travailleurs, le non-recours à l'a.-e. est le reflet des obstacles à un emploi stable auxquels ils font face ou de leur incapacité à se qualifier pour des prestations. Le rapport s'achève par un examen du régime même d'a.-e. afin de mieux comprendre ses limites et d'identifier les priorités de recherches futures.

New Evidence From the Self-Sufficiency Project on the Potential of Earnings Supplements to Increase Labour Force Attachment Among Welfare Recipients, par Kelly Foley (publié en anglais seulement)

Ce document de travail examine les effets à long terme possibles du Projet d'autosuffisance (PAS) sur le lien avec la main-d'œuvre. Il cherche à déterminer si l'exigence de trouver du travail à temps plein au cours de la première année du programme afin de recevoir le supplément du PAS a poussé des participants à accepter des emplois de qualité inférieure et à quitter ces emplois par la suite.

Employment, Earnings Supplements, and Mental Health: A Controlled Experiment, par Pierre Cremieux, Paul Greenberg, Ronald Kessler, Philip Merrigan et Marc Van Audenrode (publié en anglais seulement)

En utilisant le Projet d'autosuffisance (PAS) comme source principale de données, ce document de travail étudie la relation qui existe entre l'emploi et la santé mentale. Il cherche à déterminer si une santé mentale fragile réduit la probabilité de trouver et de conserver un emploi en réponse à un programme du genre du PAS, si le fait de travailler améliore la santé mentale, si le PAS est rentable pour les personnes ayant des problèmes affectifs de longue durée, et si le PAS est plus rentable que les soins de santé mentale pour augmenter l'emploi à temps plein.

Who Benefits From Unemployment Insurance in Canada: Regions, Industries, or Individual Firms? par Miles Corak et Wen-Hao Chen (publié en anglais seulement)

Ce document de travail montre que, de 1986 à 1996, le programme canadien d'assurance-chômage a redistribué des sommes considérables entre les industries et les provinces et qu'un nombre significatif d'entreprises au Canada reçoivent des subventions par le biais du programme d'assurance-chômage, et ce de façon prévisible et constante. Des études antérieures ont montré que les transferts de fonds s'effectuent principalement des industries des services vers les industries primaires et les industries de la construction et de l'Ontario vers les provinces plus à l'est. L'étude de Corak et Chen corrobore ces résultats mais va plus loin que les analyses au niveau agrégé et montre que le comportement, les pratiques ou les caractéristiques propres à une entreprise sont deux fois plus

Découvrir les approches efficaces

importants que son secteur d'activité ou sa situation géographique pour expliquer si l'entreprise est un bénéficiaire net ou un cotisant net au programme d'assurance-chômage.

The Dynamics of Reliance on EI Benefits: Evidence From the SLID, par Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent (publié en anglais seulement)

Ce document de travail analyse les profils de travail et de recours à l'assurance-emploi (a.-e.) d'un groupe de travailleurs canadiens qui ont connu au moins une interruption de travail au cours de la période allant de 1993 à 1995 ou de celle allant de 1996 à 1998. Les auteurs analysent les facteurs qui contribuent à ce qu'un travailleur ait fréquemment recours à l'a.-e. pendant la première période, puis analysent les facteurs qui contribuent à ce qu'un travailleur ait fréquemment recours à l'a.-e. pendant la période suivante. Cette approche unique permet de distinguer les travailleurs qui demeurent dépendants de l'a.-e. pendant une longue période de ceux qui ne sont que temporairement dépendants de l'a.-e. Les résultats révèlent que les possibilités d'emploi de la région dans laquelle vit le travailleur, le fait de ne pas posséder un diplôme d'études secondaires et le type d'emploi occupé par le travailleur sont autant de facteurs contribuant de façon significative à la dépendance à long terme vis-à-vis de l'a.-e. Toutefois, les résultats révèlent également que des facteurs qui sont communément identifiés comme étant des responsables majeurs du recours fréquent à l'a.-e., notamment le sexe et la région de résidence, ne contribuent pas à ce qu'un travailleur soit dépendant de l'a.-e. à long terme, une fois que la dépendance passée du travailleur a été prise en compte.

Le Projet d'innovation en emploi communautaire : Conception et mise en œuvre, par John Greenwood, Claudia Nicholson, David Gyarmati, Darrell Kyte, Melanie MacInnis et Reuben Ford

Voici le premier rapport au sujet du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC). Le PIEC est un projet pilote à long terme qui se déroule actuellement au Cap-Breton. Il est conçu pour mesurer les effets, tant sur les individus que sur les collectivités, de l'offre de possibilités d'emplois communautaires faite aux chômeurs de longue durée. Ce rapport trace les grandes lignes du projet, décrit sa mise en œuvre sur le terrain et présente des observations préliminaires relativement à cette dernière.

Événements

La SRSA participe à une conférence nationale sur la transition de l'aide sociale au travail

John Helliwell, économiste invité à la Banque du Canada et membre du conseil d'administration de la SRSA, a prononcé le discours d'ouverture lors d'une conférence nationale intitulée *De la sécurité du revenu à l'emploi*. Tenue à St. John's, Terre-Neuve, du 16 au 18 novembre 2003, la conférence était organisée par le Community Services Council of Newfoundland and Labrador. Reuben Ford, associé principal de recherche à la SRSA, a également pris part à une réunion d'experts qui se penchait sur l'utilisation d'incitatifs dans le but de faciliter la transition de l'aide sociale au travail. Il a aussi présenté les résultats finaux du Projet d'auto-suffisance de la SRSA. La SRSA a organisé un panel d'experts visant à discuter du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) qui se déroule actuellement au Cap-Breton. Les associés de recherche David Gyarmati et Darrell Kyte de la SRSA ont donné un aperçu du PIEC et discuté de l'approche du capital social fondée sur les réseaux, examinée dans le cadre du PIEC, alors que Angus Gillis, président de la New Waterford Innovation Society, a expliqué la façon dont le PIEC est perçu au sein de la collectivité.

Présentation des résultats finaux du Projet d'auto-suffisance devant l'APPAM à Washington

Du 6 au 8 novembre 2003, l'assemblée annuelle de l'Association for Public Policy Analysis and Management (APPAM) s'est déroulée à Washington, DC. Reuben Ford de la SRSA a présenté l'article intitulé *Les incitations au travail peuvent-elles s'autofinancer?* À partir des résultats du Projet d'auto-suffisance, cet article démontre que des programmes d'incitatifs financiers bien conçus peuvent favoriser l'emploi et augmenter le revenu des familles pauvres, sans entraîner nécessairement des coûts supplémentaires considérables pour le gouvernement.

Parution d'un article de la SRSA dans Horizons

Le numéro de l'automne dernier de *Horizons* (vol. 6, n° 3), publié par le Projet de recherche sur les politiques, était spécialement consacré au thème du « capital social ». Un article intitulé *Le capital social, la formation de réseaux et le Projet d'innovation en emploi communautaire*, rédigé par David Gyarmati et Darrell

Kyte, associés de recherche à la SRSA, y figurait. L'article examine les différentes définitions du capital social et, en particulier, le concept basé sur les réseaux qui est mis en application dans le cadre d'un modèle de création de réseaux sociaux utilisé par le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC).

Réunion d'experts à l'occasion de la prochaine assemblée de l'ACÉ

La SRSA organise une réunion d'experts à l'occasion de la 38^e assemblée annuelle de l'Association canadienne d'économique (ACÉ), qui aura lieu à Toronto au début du mois de juin. La réunion s'articulera autour des résultats de recherche du Projet d'autosuffisance (PAS), un projet qui mettait à l'essai les effets d'une stratégie visant à rendre le travail plus payant que l'aide sociale pour les chefs de famille monoparentale.

Publication d'un article de la SRSA sur la méthodologie expérimentale au Royaume-Uni

Un article de la SRSA au sujet de la méthodologie expérimentale a été publié récemment au Royaume-Uni. Le numéro d'octobre 2003 de la National Institute Economic Review (n° 186) incluait l'article intitulé *Evaluation using Random Assignment Experiments: Demonstrating the Effectiveness of Earnings Supplements*, rédigé par Doug Tattrie et Reuben Ford, tous deux associés principaux de recherche à la SRSA. L'article porte sur les points forts et les points faibles de la méthodologie expérimentale et utilise l'exemple du Projet d'autosuffisance pour démontrer que des enseignements fiables et utiles en matière d'élaboration des politiques publiques peuvent être tirés d'une expérience bien élaborée.

\$avoir en banque sujet de discussions lors d'une conférence sur l'acquisition d'actifs

Le Projet de recherche sur les politiques du gouvernement fédéral a récemment organisé une conférence visant à étudier l'utilité des politiques sociales fondées sur les actifs. Tenue dans la ville de Gatineau au Québec les 8 et 9 décembre 2003, la conférence portait sur l'état actuel des connaissances quant aux avantages et aux limites des politiques fondées sur les actifs et examinait les enjeux et les défis à relever si l'on doit incorporer cette approche aux politiques sociales canadiennes. (Voir www.policyresearch.gc.ca pour plus d'information.) Les résultats tirés jusqu'à maintenant du projet pilote *\$avoir en banque* (voir *Un rendement de 300 % de votre épargne vous intéresse?*) ont été présentés lors d'un panel sur les comptes individuels de développement destinés aux groupes à faible revenu. Le Directeur exécutif de la SRSA, John Greenwood, et Jennifer Robson-Haddow de Social and Enterprise Development Innovations, le partenaire de la SRSA dans le cadre de *\$avoir en banque*, ont présenté le projet *\$avoir en banque* au cours d'un panel regroupant des conférenciers provenant du Canada, du Royaume-Uni et des États-Unis.

Conseil d'administration de la SRSA

Peter Barnes

Président

Peter Barnes Enterprises Inc.

Paul Bernard

Professeur, Département de sociologie
Université de Montréal

Monica Boyd

Professeure, Département de sociologie
University of Toronto

John Helliwell

Professeur, Département d'économie
University of British Columbia

Arthur Kroeger

Chancelier émérite
Carleton University

William A. Macdonald

Président
W. A. Macdonald Associates Inc.

Sharon Manson Singer

Chercheure principale affiliée,
Centre for Public Sector Studies
University of Victoria

Elizabeth Parr-Johnston

Présidente
Parr Johnston Economic and
Policy Consultants

Rudolph G. Penner

Chercheur principal affilié
Urban Institute

Richard A. Wagner

Associé
Ogilvy Renault