

# Découvrir les approches efficaces

L'EXPÉRIMENTATION ET LA RECHERCHE EN POLITIQUE SOCIALE À LA SRSA

## Table des matières

Un nouveau chef de la direction pour la SRSA > 1

Le symposium « Rendre le travail payant » présente des leçons clés pour élaborer des programmes de soutien du revenu qui encouragent le travail > 1

La SRSA fait peau neuve > 3

Les effets du PAS sur la répartition des gains d'emploi > 6

La SRSA décroche un nouveau contrat pour un projet dans le domaine de la petite enfance francophone > 9

Les facteurs institutionnels peuvent influencer sur la réforme de la politique > 10

Le PAS, l'éducation et l'abandon de l'aide sociale > 12

La coordination des cas et les personnes difficiles à placer : Une initiative pour aider les chômeurs de longue durée à intégrer le marché du travail > 13

Babillard > 17



## Un nouveau chef de la direction pour la SRSA

En juillet, John Greenwood quittera son poste de directeur exécutif, après presque 11 ans de service à la SRSA. Le nouveau directeur exécutif et chef de la direction sera Jean-Pierre Voyer. M. Voyer est depuis quatre ans le directeur exécutif du Projet de recherche sur les politiques, un organisme rattaché au Bureau du Conseil privé, et responsable de mener des projets de recherche sur des questions horizontales émergentes dans les domaines économique, social et environnemental en vue d'appuyer le programme politique à moyen terme du gouvernement du Canada. Au cours de sa carrière, M. Voyer a occupé des postes au ministère des Finances, au Syndicat national de la fonction publique, au Secrétariat du développement économique et régional du Bureau du Conseil privé et au Conseil économique du Canada. Il fut en charge de la Direction générale de la recherche appliquée à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) de 1994 à 2000, qui touchait un large éventail de questions de politiques relatives au marché du travail et à la politique sociale, en plus de guider et financer le développement de grandes enquêtes pertinentes au mandat du Ministère.

M. Voyer a représenté le Canada à maintes reprises à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et à d'autres rencontres internationales. De 1998 à 2000, il a présidé le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. Il siège au sein de plusieurs comités consultatifs portant sur la recherche, dont ceux du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, de l'Université d'Ottawa, et de Ressources humaines et Développement social Canada. La SRSA ne lui est pas étrangère non plus : M. Voyer y a occupé le poste de directeur exécutif adjoint de 2000 à 2002. M. Voyer détient une maîtrise en économie de l'Université Queen's et un baccalauréat en sciences économiques de l'Université de Montréal.

## Le symposium « Rendre le travail payant » présente des leçons clés pour élaborer des programmes de soutien du revenu qui encouragent le travail

Le symposium « Rendre le travail payant », financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et organisé par la SRSA, s'est déroulé à Ottawa les 15 et 16 novembre 2005. Il avait pour but d'aider les décideurs et les intervenants à mettre en commun la recherche et l'expérience pratique concernant les programmes destinés à encourager le travail tout en offrant un soutien du revenu. À cette fin, les participants au symposium ont pu se familiariser avec plusieurs programmes mis en œuvre dans des provinces canadiennes qui s'efforcent de « rendre le travail payant ».

De plus, plusieurs chercheurs universitaires de renom ont fait état de leurs recherches fondées sur des données issues du Projet d'autosuffisance (PAS), l'expérience la mieux connue au Canada en matière de politique sociale. Comme les résultats de la recherche menée dans le cadre de ce projet sont communiqués dans de nombreux rapports et documents de travail publiés par la SRSA, le présent article met l'accent sur les présentations faites par les représentants provinciaux dans le cadre du symposium.

## Contexte

Les politiques de lutte contre la pauvreté posent un dilemme. En effet, en donnant de l'argent aux personnes à faible revenu, on risque de moins les inciter à trouver un emploi et à le garder ou à atteindre l'autosuffisance financière grâce aux efforts déployés au travail, à plus forte raison si les emplois qui s'offrent à eux sont peu rémunérés — dans certains cas, le revenu est moins élevé que les prestations d'aide sociale. Cette préoccupation s'est traduite par un virage au chapitre de l'intérêt stratégique afin de promouvoir les avantages liés à l'emploi qui rendent le travail avantageux sur le plan financier. Le PAS a mis à l'essai ce type d'initiative. Entre autres exemples, mentionnons la Prestation nationale pour enfants et, peut-être, la prestation fiscale pour le revenu gagné proposée dans la *Mise à jour économique et financière* publiée par le ministre des Finances la veille du symposium. La plupart des provinces, notamment la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Ontario et le Québec, ont par ailleurs des initiatives dans le domaine.

## Leçons dégagées

Les participants au symposium ont abordé plusieurs leçons retenues au sujet des programmes destinés à rendre le travail payant. Ces programmes variés sont efficaces et largement acceptés; ils comprennent non seulement les incitatifs financiers traditionnels comme les suppléments de revenu et les crédits d'impôt, mais aussi les programmes de logement et les programmes d'assurance maladie complémentaires et de cartes de paiement des médicaments. Toutefois, les gouvernements provinciaux ne s'entendent pas toujours sur les éléments des stratégies visant à rendre le travail payant. Par exemple, le gouvernement de la Colombie-Britannique a éliminé la politique d'exemption de la rémunération, qui permet aux assistés sociaux de retenir une partie des gains d'emploi touchés sans que leurs prestations ne soient réduites du montant équivalent. La Colombie-Britannique estime que cette politique favorise la dépendance à l'égard de l'aide sociale, car de nombreux clients aptes à occuper un emploi peuvent plus facilement continuer à bénéficier de l'aide sociale. En revanche, l'Ontario juge important que les clients accroissent leurs revenus tout en recevant des prestations d'aide sociale et cette province y voit un premier pas vers le marché du travail. Par conséquent, elle a rendu plus généreuse sa politique d'exemption de la rémunération.

Les participants au symposium ont appris que les formules de calcul des prestations devraient être simples, afin que les personnes visées puissent comprendre les avantages offerts par le programme et la marche à suivre pour les obtenir. Il est possible que certains bénéficiaires potentiels ne présentent pas de demande, parce qu'ils ne comprennent pas pleinement la formule de calcul et, par conséquent, considèrent la participation au programme comme risquée. Le niveau de risque perçu augmentera si la formule de calcul prévoit un rapprochement rétroactif qui peut faire en sorte que les clients soient tenus de rembourser des prestations antérieures — par exemple, si l'on détermine que leurs gains cumulatifs dépassent un certain seuil au cours d'une année donnée.

Une stratégie de communication inadéquate peut nuire à la participation à un programme si l'on omet d'expliquer les objectifs visés et les avantages potentiels du programme. De plus, des participants au symposium ont signalé que des communications médiocres peuvent transformer une « bonne nouvelle » — par exemple, une augmentation des avantages pour les travailleurs à faible revenu — en « mauvaise nouvelle » suscitant la controverse.

## 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 Téléc. : (613) 237-5045  
Courriel : info@srdc.org

Des versions électroniques sont disponibles à [www.srdc.org](http://www.srdc.org).

ISSN 1496-8622

## La SRSA fait peau neuve

Comme vous l'avez remarqué, le bulletin *Découvrir les approches efficaces* de la SRSA a fait peau neuve! La SRSA a remanié son bulletin pour le rendre plus attrayant et en faciliter la lecture. Dans le cadre de la série d'améliorations qu'elle apporte à plusieurs outils de communication, la SRSA a récemment modifié la conception de son logo et réaménagé son site Web.

Après avoir utilisé pendant nombre d'années deux logos distincts en français et en anglais, la SRSA s'est dotée d'un logo bilingue qui réunit le style de caractères hautement reconnaissable des sigles SRSA et SRDC et une feuille d'érable rouge stylisée. Comme la SRSA est une organisation canadienne dont la mission consiste notamment à « aider les décideurs et les intervenants à mettre en lumière les politiques et programmes sociaux qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens », il allait de soi que l'on intègre la feuille d'érable rouge dans le logo.

Par ailleurs, la SRSA a récemment réaménagé son site Web. La prochaine fois que vous irez à l'adresse [www.srdc.org](http://www.srdc.org), vous constaterez qu'il a complètement changé d'apparence. En outre, plusieurs améliorations facilitent la navigation et la recherche d'information. Par exemple, le site Web offre maintenant un nouvel outil de recherche fort efficace qui vous aidera à trouver les publications de la SRSA les plus utiles pour votre travail.

L'insuffisance des ressources affectées à un programme peut aussi empêcher d'atteindre les objectifs stratégiques visés. Par exemple, les plans pour l'emploi et les exigences en matière de recherche d'emploi peuvent exister seulement sur papier à moins que l'on ne dispose de ressources adéquates pour les mettre en œuvre efficacement. Cette disparité entre les objectifs stratégiques et les ressources peut créer l'illusion d'une politique privilégiant l'emploi au sein d'un ministère qui, en pratique, continue principalement de verser un soutien du revenu sans pour autant fournir beaucoup d'appuis et de services auxiliaires efficaces. De plus, certains participants au symposium estiment que les pratiques paternalistes, par exemple, le fait de décharger les clients de la responsabilité de leurs décisions personnelles et financières, peut accroître la dépendance.

Quelques provinces ont choisi de sous-traiter la prestation de services à des organismes non gouvernementaux à but lucratif ou non. Certains de ces organismes sont efficaces, mais d'autres posent problème. Il peut être difficile d'établir des procédures pour évaluer le succès, mesurer le rendement et fournir une rétribution liée aux résultats.

Les stratégies de maintien de l'emploi pour les clients qui ont fréquemment recours à l'aide sociale et l'élaboration de mécanismes d'aide pour ceux qui se heurtent à de multiples obstacles figurent parmi les nouvelles priorités.

## Présentations provinciales

La plupart de ces « leçons retenues » ont été mises en évidence dans une série de présentations données par les représentants des administrations provinciales le deuxième jour du symposium. Ces présentations portaient sur les politiques, les réalisations et les difficultés pour ce qui est de rendre le travail payant en Saskatchewan, en Colombie-Britannique, au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Alberta et en Ontario.

Doug Scott, analyste principal en matière de politiques au ministère des Ressources communautaires et de l'Emploi de la Saskatchewan, a expliqué que le régime d'aide sociale de sa province était administré en 1997 par l'intermédiaire des bureaux d'aide sociale. Il y avait alors des contacts personnels, un grand nombre de cas, une gestion limitée des cas ainsi que des plans pour l'emploi, et on mettait l'accent sur l'administration des prestations. En 2005, le régime avait changé radicalement. On insistait beaucoup plus sur l'aide à l'emploi, notamment une planification intensive de la gestion des cas, et les prestations étaient administrées par l'intermédiaire de centres régionaux et, de plus en plus, en vertu du régime d'impôt sur le revenu. De plus, la Saskatchewan mettait à la disposition des travailleurs à faible revenu des mécanismes d'aide plus variés. Par exemple, les prestations provinciale et nationale pour enfants remplaçaient les prestations d'aide sociale pour enfants, et le programme Saskatchewan Employment Supplement



(supplément du revenu gagné de la Saskatchewan) versait des suppléments de revenu aux travailleurs à faible revenu. D'après M. Scott, les gens ont toutefois tardé à y adhérer, car les stratégies de communication médiocres faisaient en sorte que les clients ne savaient pas à quoi s'en tenir quant à la nature et à l'objet du programme. En 2005, la Saskatchewan a mis en place des subventions locatives à l'intention des assistés sociaux et des travailleurs à faible revenu.

Au cours des 10 dernières années, le nombre de cas de personnes aptes à l'emploi en Saskatchewan a diminué de moitié, mais le nombre de cas de personnes non entièrement aptes à l'emploi n'a guère changé, « ce qui met en évidence le défi qui nous attend », a conclu Doug Scott.

Robert Bruce, directeur de la recherche et de l'analyse économique au ministère de l'Emploi et de l'Aide sociale de la Colombie-Britannique, a mentionné que sa province avait mis en place deux grandes vagues de réformes de l'aide sociale, d'abord en 1996 puis en 2002. En janvier 1996, la province a lancé le *B.C. Benefits*, un programme de prestations mettant principalement l'accent sur l'emploi et la formation pour les assistés sociaux aptes à l'emploi. Elle a aussi lancé la prime familiale, qui a par la suite servi de modèle pour la Prestation nationale pour enfants, et mis en place une formation obligatoire pour tous les jeunes de 19 à 24 ans qui demandaient de l'aide sociale, ainsi qu'un programme de formation facultatif pour les clients plus âgés.

D'après M. Bruce, les réformes de 2002 « représentaient une révolution au Canada et un changement de culture radical pour le ministère ». Ces réformes prévoyaient notamment l'établissement obligatoire d'un plan pour l'emploi pour tous les clients aptes au travail, l'imposition de sanctions, l'obligation de chercher activement un emploi pendant une période de trois semaines avant que les demandeurs ne soient admis et l'obligation pour les chefs de famille monoparentale de chercher un emploi lorsque leur enfant le plus jeune atteint l'âge de trois ans. L'abolition de l'exemption de la rémunération pour les clients aptes à l'emploi a soulevé la controverse. On considère généralement que cette exemption favorise l'emploi, mais le gouvernement de la Colombie-Britannique était d'avis qu'elle incitait les gens à combiner à long terme l'aide sociale et le travail. Enfin, la province a limité à deux ans la réception d'aide sociale pour de nombreux clients aptes à l'emploi. Selon M. Bruce, cette limite de temps est assortie d'un grand nombre de dérogations,

mais on a observé une augmentation du nombre de retraités volontaires de l'aide sociale lorsque les clients approchent la limite de deux ans. La hausse semble attribuable à l'effet combiné de la cessation imminente des prestations et de la priorité que le ministère accorde aux services à ces clients.

Au cours des neuf années durant lesquelles ces réformes ont eu lieu, le nombre de cas de personnes aptes à l'emploi en Colombie-Britannique a été réduit de 113 000 (83 %), même si l'on a élargi la définition de l'expression « apte à l'emploi » de manière à inclure les clients ayant un problème de drogue ou d'alcool, un trouble mental mineur ou un problème médical bénin. On a observé une réduction appréciable du nombre de cas pour tous les types de familles. Par exemple, Robert Bruce a expliqué que le nombre de cas de chefs de famille monoparentale ayant un enfant de moins de trois ans avait diminué de 43 % et ce, même si ces clients n'étaient pas assujettis à certaines modifications à la politique, par exemple, la limite de temps et l'obligation de chercher un emploi. De plus, en ce qui a trait à la scolarité et à l'expérience de travail, la composition du volume actuel de cas de personnes aptes à l'emploi en Colombie-Britannique est à peu près similaire à ce qu'elle était avant les réformes, ce qui indique que le volume de cas avait diminué dans la même mesure pour les clients présentant un certain éventail de caractéristiques. D'après M. Bruce, certains « obstacles » n'en sont pas véritablement. Toutefois, il a constaté qu'il faudra accorder une grande priorité à l'augmentation des possibilités d'emploi offertes aux personnes handicapées.

Serge Hamel, directeur de l'évaluation au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, a examiné plusieurs programmes mis en place dans cette province au cours des 20 dernières années pour rendre le travail payant. En 1988, le Québec a lancé le programme Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT) afin d'offrir des prestations mensuelles aux familles ayant des enfants à leur charge en supplément au revenu gagné. Les bénéficiaires potentiels avaient de la difficulté à comprendre ce programme complexe, ce qui a limité le taux de participation et soulevé des préoccupations par rapport à l'équité. Par exemple, les prestations mensuelles étaient fonction du revenu prévu pour l'année, mais on les rajustait par la suite selon le revenu réel. Certaines familles devaient donc rembourser des prestations. Une évaluation du programme a révélé qu'il entraînait une augmentation des gains d'emploi et du nombre de semaines de travail des participants ainsi qu'une

diminution des prestations d'assurance-emploi, mais une augmentation du montant total reçu sous forme de soutien du revenu.

Par suite de consultations menées en collaboration avec la SRSA, le Québec a lancé en 2001 un projet pilote appelé *Action emploi*, qui s'inspirait du PAS. On évalue actuellement ce projet, qui s'est poursuivi jusqu'en novembre 2005. Selon les résultats quant à l'efficacité du programme, on envisagera peut-être de mettre en place une variante de ce programme dans l'avenir.

En 2005, le Québec a mis en œuvre le programme de prime au travail, qui offre aux travailleurs à faible revenu un supplément de revenu prenant la forme d'un crédit d'impôt sur le revenu remboursable. Contrairement au programme APPORT, celui-ci est accessible à tous les travailleurs à faible revenu, qu'ils aient des enfants ou non. Les prestations trimestrielles peuvent être versées en avance aux familles ayant des enfants qui éprouvent des besoins financiers immédiats. La province s'attend à ce que ce programme soit un meilleur instrument de lutte contre la pauvreté et qu'il réponde davantage aux besoins de tous les bas salariés.

Don Norman, spécialiste en élaboration de programmes et de politiques au ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador, a présenté un projet pilote qui offre un supplément de revenu aux chefs de famille monoparentale prestataires d'aide sociale. Ce programme, qui est exécuté par l'intermédiaire d'un organisme externe, commence par six semaines de formation préparatoire à l'emploi suivies de quatre semaines de recherche d'emploi intensive. Il ressort de l'évaluation que le programme a permis de réduire la réception d'aide sociale et de recouvrer en deux ans et demi les coûts engagés. D'après M. Norman, le succès obtenu est attribuable à plusieurs éléments clés du programme. Premièrement, les clients veulent être partie prenante. Ils entreprennent eux-mêmes la démarche pour participer au programme et sont acceptés s'ils satisfont aux critères d'admissibilité. Deuxièmement, le programme n'est pas mis en œuvre directement par le ministère, qui en confie l'exécution à un organisme communautaire. Les employés de l'organisme appuient les clients et jouent un rôle de conseiller pour s'assurer qu'ils reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit. Troisièmement, les participants doivent avoir des gains d'emploi pour avoir droit au soutien du revenu. Le supplément de revenu est plus élevé pour les participants qui ont davantage d'heures de travail et de gains d'emploi (jusqu'à un certain seuil). Enfin, les mesures de soutien à l'emploi

sont proposées de façon permanente. Le programme est actuellement limité à la grande région de St. John's, mais Don Norman a mentionné que l'on prévoit de l'étendre à l'ouest de Terre-Neuve-et-Labrador, qui compte davantage de secteurs ruraux et où le taux de chômage est plus élevé.

Susan Williams, sous-ministre adjointe de la Division de l'investissement dans les personnes et les compétences au ministère des Ressources humaines et de l'Emploi de l'Alberta, a insisté sur les services d'aide à l'emploi et de formation visant à faire en sorte que les travailleurs peu qualifiés à faible revenu acquièrent les compétences nécessaires pour progresser sur le marché du travail. Elle a déclaré que l'Alberta consacre à l'heure actuelle environ 288 millions de dollars par an, en l'occurrence des fonds fédéraux et provinciaux, pour aider les Albertains à perfectionner leurs compétences professionnelles. Mme Williams a affirmé que l'adoption d'une approche axée sur l'emploi représentait à l'origine un changement majeur pour nombre d'employés du ministère. « Notre rôle ne se limite plus à accorder l'aide sociale », a-t-elle précisé. Maintenant, on s'efforce en premier lieu d'aborder les compétences du client et d'éliminer les obstacles à l'emploi. Les discussions concernant le soutien du revenu viennent après. Le personnel passe plus de temps à interagir avec les employeurs, les fournisseurs de formation et la collectivité en général. Toutefois, selon Susan Williams, même après huit ans, la transition n'est pas encore complète. Certains employés ont adhéré d'emblée aux changements et sont heureux de se rendre au travail et d'être en mesure de présenter aux clients un éventail concret de programmes et de services. D'autres ont manifesté une plus grande résistance au changement et la plupart d'entre eux sont passés à d'autres domaines de responsabilité. Mme Williams estime que l'Alberta a mis en place avec succès un ensemble efficace de programmes pour aider les gens à participer au marché du travail. On s'attache maintenant à intégrer la prestation des services et à simplifier les programmes pour que les clients aient plus de facilité à en comprendre les rouages.

D'après Karen Glass, directrice du programme Ontario au travail, au moment de son lancement en 1996, ce programme réduisait les niveaux de prestations, resserrait les exigences d'admissibilité à l'aide sociale et obligeait les assistés sociaux à participer aux mesures d'encouragement à l'emploi. Au cours de la deuxième moitié des années 1990, on a observé une nette réduction du nombre de cas, attribuable en partie à la réforme de l'aide sociale et stimulée par la prospérité

économique. L'un des résultats est qu'une proportion accrue de cas est maintenant constituée de personnes aux prises avec de multiples obstacles. Par ailleurs, le nombre de cas augmente lentement mais de façon constante depuis 2001.

À l'heure actuelle, Ontario au travail offre à la fois une aide financière temporaire et des mesures de soutien à l'emploi pour aider les gens à trouver un emploi rémunéré. Les bénéficiaires doivent participer à des activités qui les aideront à progresser dans leur recherche d'emploi. Selon Mme Glass, « les niveaux de prestations ne sont pas les plus élevés au pays, mais ils ne sont pas les plus faibles ».

Karen Glass a également signalé que l'Ontario s'efforce de simplifier ses programmes et ses procédures pour les rendre plus rentables. Par exemple, une procédure de demande en une seule étape a remplacé la procédure en deux étapes. Mme Glass a fait état de plusieurs changements apportés récemment pour renforcer les incitations au travail, notamment une hausse importante des allocations pour services non agréés de garde d'enfants, l'augmentation de l'exemption de la rémunération gagnée, qui est portée à 50 % de tous les revenus d'emploi, et le versement d'une allocation de transition pour soins de santé aux prestataires qui quittent le programme d'aide sociale pour occuper un emploi.

Mme Glass a affirmé : « Nos clients sont capables de trouver un emploi, mais non de le garder. » L'Ontario a

lancé le projet pilote ActionEmplois, qui s'adresse aux personnes ayant reçu de l'aide sociale pendant au moins 12 mois sur une période de 36 mois. Pour faire le pont entre les participants d'ActionEmplois et les emplois, le programme Ontario au travail a retenu les services d'une entreprise ayant l'expérience des services de placement et de maintien en emploi. Les participants reçoivent pendant une période de suivi allant jusqu'à 18 mois le soutien nécessaire pour garder leur emploi. On prévoit un taux de placement de 42 % au cours du projet pilote et la rétribution de l'entreprise est fondée sur les économies réalisées au titre de l'aide sociale lorsque les clients sont sur le marché du travail.

Karen Glass a aussi expliqué que le modèle de financement pour les partenaires en matière de prestation de services d'Ontario au travail était maintenant axé davantage sur les résultats. Le financement est directement lié aux résultats au chapitre de l'emploi, par exemple, les gains, la hausse de l'emploi et l'amélioration de l'aptitude au travail. Certains résultats, entre autres l'amélioration de l'aptitude au travail, seront difficiles à mesurer. Par ailleurs, il sera important de reconnaître que des facteurs externes, par exemple, la performance de l'économie, peuvent avoir une incidence majeure sur l'évolution du volume de cas.

Un résumé du déroulement du symposium « Rendre le travail payant » est disponible sur le site Web de la SRSA.

## Les effets du PAS sur la répartition des gains d'emploi

La plupart des évaluations de programmes gouvernementaux visent à déterminer s'ils améliorent, *en moyenne*, les résultats des personnes qui y participent. Par exemple, les expérimentations aléatoires comme le Projet d'autosuffisance (PAS) s'attachent souvent à déterminer si le résultat moyen des participants au groupe programme est meilleur, le même ou moins bon que le résultat moyen du groupe témoin. Ainsi, le PAS a révélé que le versement d'un généreux supplément de revenu aux assistés sociaux à long terme a entraîné un accroissement des gains d'emploi moyens. Toutefois, cette constatation en soi peut soulever des questions quant à la répartition de cette augmentation parmi les participants et au fil du temps. Par exemple,

l'augmentation moyenne de ces gains est-elle attribuable à une hausse généralisée touchant la plupart des gens la plupart du temps? Ou découle-t-elle au contraire d'un changement concentré au sommet ou au bas de la répartition des gains d'emploi? Est-ce qu'une augmentation moyenne des gains d'emploi dissimule une diminution dans certaines portions de la répartition de ces gains et une augmentation plus élevée dans d'autres portions? Est-ce que les évaluateurs ont négligé des effets importants, mais compensatoires, d'un programme parce que l'incidence moyenne est nulle? Il est important de comprendre l'incidence d'un programme sur la répartition des résultats pour en évaluer complètement les effets.

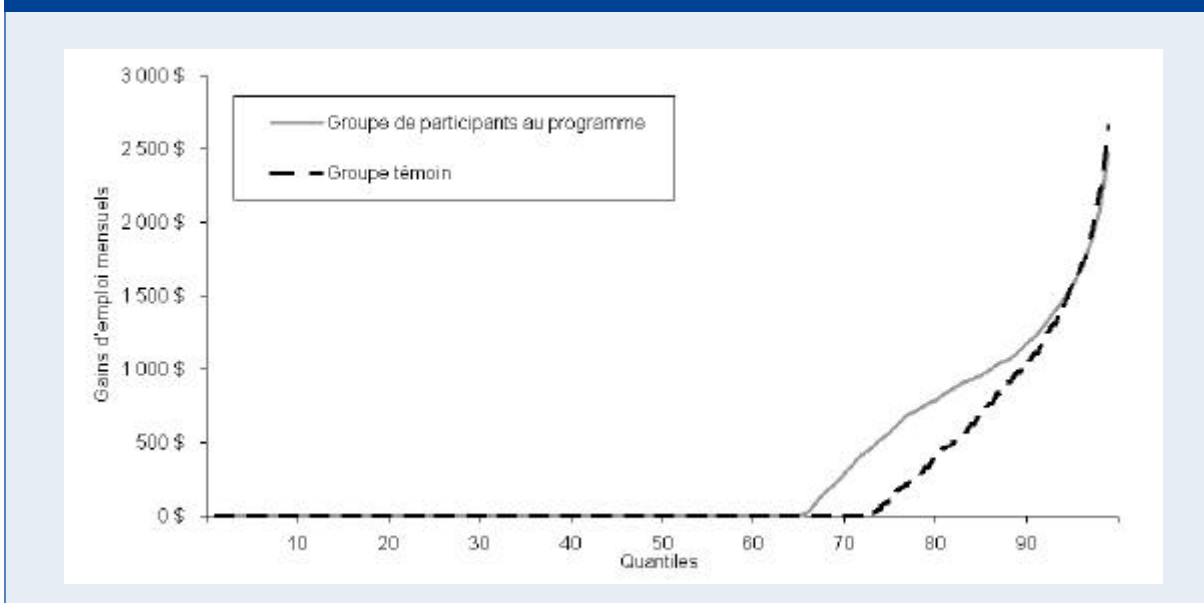
Dans un récent document de travail de la SRSA, Marianne P. Bitler, Jonah B. Gelbach et Hilary W. Hoynes étudient les effets du PAS sur la répartition des gains d'emploi, des transferts (aide sociale plus les suppléments de revenu pour les personnes admissibles) et du revenu total (somme des gains d'emploi et des transferts). Pour ce faire, les auteurs ont utilisé des techniques rigoureuses qu'ils ont mises au point pour les besoins d'un autre document qui sera publié sous peu dans la prestigieuse revue spécialisée *The American Economic Review*. Après avoir examiné le PAS, ils ont produit une série de graphiques faciles à comprendre qui montrent les écarts entre le groupe de participants au programme et le groupe témoin en ce qui touche la répartition des gains d'emploi et les autres résultats. Les écarts au chapitre de la répartition présentent toutes les propriétés statistiques découlant d'une expérimentation aléatoire.

Bitler, Gelbach et Hoynes calculent d'abord les gains d'emploi mensuels de tous les membres du groupe programme et du groupe témoin, si bien que l'on dispose de plusieurs observations pour chaque participant — soit une pour chaque mois de l'étude. Les auteurs classent ensuite les observations sur les gains d'emploi mensuels dans chaque groupe, des plus faibles aux plus élevés, afin de déterminer la répartition de ces gains pour le groupe programme et le groupe témoin.

La figure 1 ci-dessous montre la répartition des gains d'emploi mensuels des deux groupes pour les mois 1 à 48 après l'assignation aléatoire. Ces gains sont indiqués sur l'axe vertical. Les unités de l'axe horizontal sont essentiellement des pourcentages, mais on les appelle plus précisément « centiles » ou « quantiles » de la répartition des gains d'emploi. Le quantile le plus connu est le 50e centile ou centile médian, qui représente dans ce cas le niveau de gains d'emploi le plus faible, si bien que 50 % des observations font état de gains inférieurs à ce niveau et 50 % de gains supérieurs. On peut calculer des valeurs similaires pour les autres centiles. Dans la figure 1, la ligne grise continue et la ligne pointillée représentent ces quantiles respectivement pour le groupe programme et pour le groupe témoin. La figure montre que la plupart des observations des gains d'emploi mensuels étaient nulles pour les premiers quantiles du côté gauche du graphique. Toutefois, si l'on se penche sur le 80e quantile sur l'axe horizontal, la ligne continue montre que 80 % des gains d'emploi mensuels du groupe programme étaient inférieurs ou égaux à 784 \$. De même, la ligne pointillée indique que 80 % des gains d'emploi mensuels du groupe témoin étaient inférieurs ou égaux à 388 \$.

Il ressort de la figure 1 qu'une simple comparaison des gains d'emploi mensuels moyens du groupe programme (334 \$) avec ceux du groupe témoin (263 \$) ne reflète pas la situation dans son ensemble. Dans chaque groupe,

Figure 1 : Répartition des gains d'emploi mensuels pour le groupe programme et le groupe témoin, mois 1 à 48





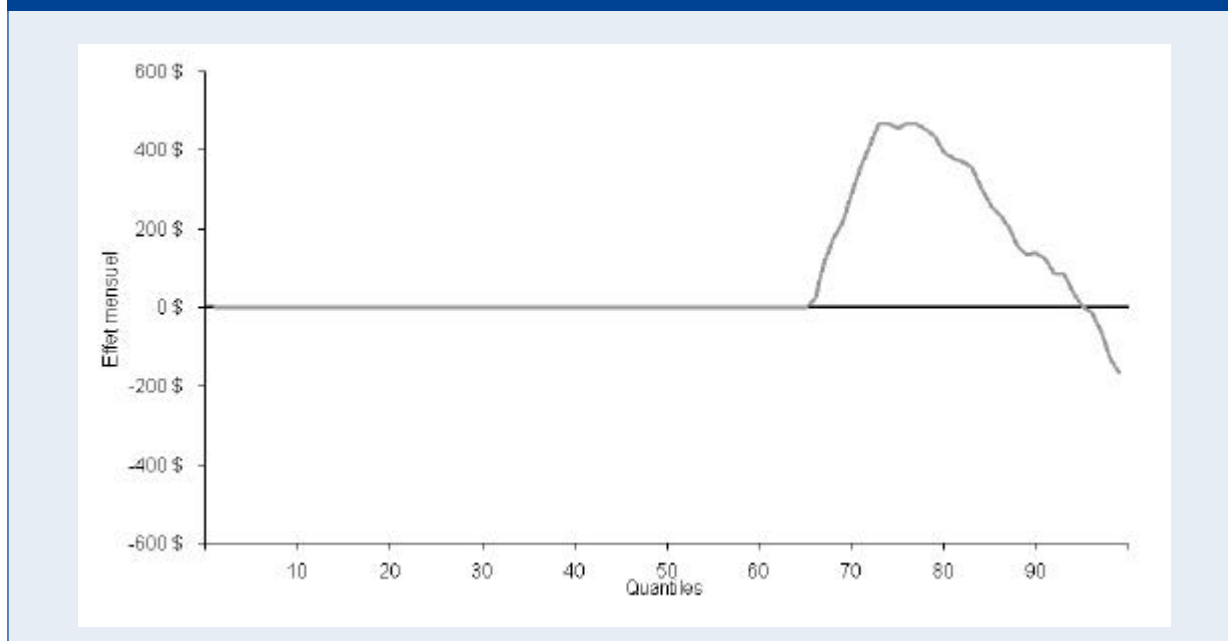
des gains d'emploi étaient inférieurs au niveau de gains d'emploi mensuels moyens pour la plupart des mois. Par exemple, près de 80 % des gains d'emploi mensuels du groupe témoin étaient inférieurs aux gains d'emploi moyens de ce groupe et 73 % des gains d'emploi mensuels du groupe témoin étaient nuls. Toutefois, les gains d'emploi mensuels les plus élevés des deux groupes dépassaient largement les gains d'emploi mensuels moyens.

Comme les auteurs souhaitent déterminer l'incidence du PAS sur la répartition des gains d'emploi mensuels, ils mettent l'accent sur les écarts entre le groupe programme et le groupe témoin au chapitre de la répartition des gains d'emploi mensuels. Dans la figure 1, ces écarts sont représentés par la distance verticale entre la ligne (continue) qui correspond au groupe programme et celle (pointillée) qui correspond au groupe témoin. Pour le 80e quantile, cet écart est de 396 \$ (784 \$ - 388 \$). On peut calculer des écarts similaires pour chaque point de l'axe horizontal. Ces écarts sont illustrés à la figure 2 ci-dessous. On peut constater que l'écart entre le groupe programme et le groupe témoin au chapitre de la répartition des gains d'emploi mensuels se chiffre à 396 \$ au 80e quantile tout comme à la figure 1.

La figure 2, qui présente les principaux résultats de l'analyse, montre que le PAS n'a eu aucune incidence sur la portion inférieure de la répartition des gains d'emploi mensuels. Par conséquent, les écarts entre les deux groupes du côté gauche de la figure 2 sont nuls. Cependant, près du 65e centile, les écarts entre la répartition du groupe programme et celle du groupe témoin commencent à augmenter. Ils atteignent un sommet près du 75e centile, à un peu moins de 470 \$, après quoi ils diminuent. Au sommet de la répartition, les écarts deviennent négatifs, mais ces effets négatifs du PAS ne sont pas statistiquement significatifs. À différents points de la répartition, ils varient entre -165 \$ et 470 \$, par comparaison avec un effet *moyen* de 72 \$ pour les participants au programme. Ces résultats montrent clairement qu'il ne suffit pas de présenter l'effet *moyen* de la participation au programme pour caractériser les effets du PAS sur les gains d'emploi. Bitler, Gelbach et Hoynes présentent et analysent des effets similaires sur la répartition des transferts et du revenu total dans le document de travail qu'ils ont rédigé pour la SRSA.

Les auteurs concluent que leurs travaux permettent de comparer les répartitions des gains d'emploi et du revenu total dans le cadre de deux régimes de politiques différents, soit, dans le cas présent, le régime du groupe

Figure 2 : Effets du traitement sur les quantiles, dans le cadre du PAS, sur la répartition des gains d'emploi mensuels, mois 1 à 48





programme du PAS et celui du groupe témoin. Bien que la méthode ne permette pas de déterminer de façon générale les répercussions de la politique sur une personne ou un groupe en particulier, elle permet cependant de révéler les effets de la politique sur les répartitions des gains d'emploi, des transferts et du revenu total. Ces résultats permettent selon les auteurs de tirer d'importants enseignements politiques. En premier lieu, de généreux suppléments de revenu peuvent accroître les gains, mais les participants sont peu susceptibles de réaliser des gains aux deux extrémités de la répartition des gains d'emploi. En second lieu, malgré cette mesure incitative généreuse, la moitié inférieure de la répartition des gains d'emploi des groupes programme et témoin est similaire (puisque une proportion importante des membres des deux groupes continue de réaliser des gains faibles ou nuls). Dans les faits, les gains les plus importants sont concentrés dans la moitié supérieure de la répartition, bien que Bitler, Gelbach et Hoynes signalent que ce ne soit pas à l'extrémité supérieure.

Les auteurs concluent que les résultats de leur analyse ont des conséquences sur l'évaluation de l'ensemble des programmes. Ils signalent qu'il est souvent facile de rejeter un programme qui a peu ou pas d'effet sur les résultats moyens. Toutefois, les programmes dont l'incidence moyenne équivaut à zéro sont en réalité susceptibles de produire des effets considérables sur les répartitions de nombreuses mesures importantes, des effets qui sont pertinents sur le plan des politiques. L'examen des répercussions sur les répartitions pourrait bien révéler des effets positifs et négatifs fort variables susceptibles de s'annuler mutuellement et de demeurer inconnus si l'on tient uniquement compte des moyennes.

Le document intitulé *Distributional Impacts of the Self-Sufficiency Project* par Marianne P. Bitler, Jonah B. Gelbach et Hilary W. Hoynes est accessible sur le site Web de la SRSA.

## La SRSA décroche un nouveau contrat pour un projet dans le domaine de la petite enfance francophone

La SRSA a le plaisir d'annoncer qu'elle a été choisie par Ressources humaines et Développement social Canada (anciennement Développement social Canada) pour gérer et évaluer un nouveau projet pilote qui fournira des services de garde enrichis aux enfants francophones d'âge préscolaire en milieux minoritaires francophones. Ce projet s'inscrit dans le cadre du « Plan d'action pour les langues officielles » annoncé initialement par le gouvernement fédéral en mars 2003.

Le *Projet sur l'identité culturelle et la petite enfance en milieux minoritaires francophones* vise à aider à développer les aptitudes en langue française, l'identité francophone et la capacité d'apprendre des enfants vivant en milieux minoritaires francophones. Les services offerts aux enfants et à leurs familles comporteront deux volets. Le premier volet se déroulera directement dans les garderies et offrira aux enfants d'âge préscolaire une gamme d'activités pour développer leurs habiletés langagières en français et leur sentiment d'identité. Le second volet fera appel à la participation des parents et consistera en une série d'ateliers d'alphabétisation pour les enfants et leurs parents visant notamment à favoriser l'éveil des enfants à la lecture.

Le rôle de la SRSA sera de coordonner la mise en œuvre du programme puis d'en faire une évaluation rigoureuse afin de voir dans quelle mesure il atteint les résultats souhaités. Cinq communautés francophones en milieu minoritaire à travers le Canada seront choisies comme sites pilotes du projet et, dans chacune des communautés, 40 enfants âgés de 3 ans seront sélectionnés pour y prendre part. Le projet fera appel à une méthodologie à assignation aléatoire; la moitié des enfants seront assignés au groupe programme; le reste des enfants sera assigné à un groupe témoin qui ne sera pas admissible aux services enrichis. Des données seront recueillies régulièrement auprès de tous les enfants et de leurs parents afin de déterminer les impacts des services enrichis sur le développement des enfants.

Dans le cadre de ce projet, la SRSA travaillera conjointement avec Ressources humaines et Développement social Canada ainsi qu'avec un groupe de recherche dirigé par le Dr. J. Douglas Willms, KSI Research International, chargé d'élaborer les instruments de collecte des données. La valeur du contrat est de 2,8 millions de dollars sur les deux prochaines années.

# Les facteurs institutionnels peuvent influencer sur la réforme de la politique

Les changements importants dans les politiques et les programmes sociaux peuvent avoir des effets non négligeables mais incertains sur les normes sociales et sur les attentes, tant celles du personnel qui administre les programmes que celles des clients qui en bénéficient. Ces changements peuvent avoir des répercussions négatives tout autant que des effets positifs notables sur les clients; ces répercussions s'ajoutent aux retombées directes des programmes, lesquelles sont généralement mesurées au cours de l'évaluation des programmes sociaux. Toutefois, les changements aux normes sociales et aux attentes ainsi que leurs effets sur les clients et le personnel sont difficiles à cerner, à prévoir et à mesurer.

Robert Moffitt, professeur d'économie à l'Université Johns Hopkins, titulaire de la chaire Krieger-Eisenhower, a expliqué au récent symposium « Rendre le travail payant » (voir page 1) qu'une fois qu'un programme commence à opérer un changement généralisé dans le comportement, les normes sociales et les attentes commencent à changer et ces changements constituent parfois l'objectif au cœur du programme. M. Moffitt a cité à titre d'exemple la réforme du programme d'aide sociale des États-Unis dans les années 1990 qui, entre autres, a imposé une limite à la durée des prestations d'aide sociale dont peuvent bénéficier les clients. Selon l'économiste, l'un des principaux objectifs de la réforme était de changer les attentes à l'égard de l'État-providence et la mentalité des bénéficiaires d'aide sociale. Le but était d'introduire l'idée que l'aide sociale est une aide temporaire et que, lorsque les gens touchent des prestations, ils sont censés reprendre le travail. « Que l'on soit d'accord ou non avec la réforme, je pense qu'elle a atteint son but », a déclaré M. Moffitt.

Il a également décrit les « effets institutionnels » comme étant ce qui se produit lorsqu'un programme novateur est intégré à des structures administratives en place, en particulier si ce programme va à contre-courant des normes culturelles et administratives existantes. Par exemple, avant les réformes les plus récentes de l'aide sociale aux États-Unis, le système avait la culture d'une organisation émettrice de chèques. La plupart des efforts consistaient à déterminer l'admissibilité et à s'assurer

que chacun reçoive bien les prestations auxquelles il a droit. En fait, ces facteurs institutionnels peuvent entraver la promotion d'une politique visant à encourager le travail. M. Moffitt a cité l'exemple de l'exemption de la rémunération — cette formule dont on pense en général qu'elle n'a guère fonctionné aux États-Unis encourage le travail en autorisant les bénéficiaires d'aide sociale à conserver une partie de leurs gains. Pour les bénéficiaires d'aide sociale occupant également un emploi, les travailleurs sociaux avaient une charge de travail très lourde. Ils devaient en effet vérifier les gains et monter un dossier sur les coûts liés au travail — ce qui n'est pas nécessaire dans le cas d'un assisté social ne travaillant pas. Selon le professeur, il s'ensuit que certains travailleurs sociaux considèrent que le fait que des travailleurs soient également inscrits dans les registres de l'aide sociale ajoute à leur charge de travail et qu'ils n'encouragent pas véritablement les clients à tirer parti de cette possibilité. Or l'objectif de la réforme du système d'aide sociale américain était de changer la mentalité des travailleurs sociaux et de remplacer la culture de remise de chèques par une culture où l'encouragement au travail constitue un objectif organisationnel primordial.

M. Moffitt a également signalé qu'il est parfois possible de mener une nouvelle expérience passionnante, à petite échelle, avec une administration et des conditions d'admissibilité simplifiées et un petit groupe d'employés dévoués désireux de mener à bien le projet, mais qu'on ne peut pas toujours reproduire ces conditions au sein d'une grande structure administrative. Par conséquent, les répercussions observées dans une expérience ne sont pas toujours celles qu'on observe après sa généralisation. À son avis, les effets de ces facteurs sociaux et institutionnels sont difficiles à cerner, modéliser et prévoir. Par exemple, les projets pilotes à petite échelle souvent utilisés dans les expériences à assignation aléatoire ne sont pas suffisamment grands pour produire des effets sociaux et institutionnels.

Dans le cadre du symposium « Rendre le travail payant », plusieurs porte-parole des gouvernements provinciaux ont également fait part de leur expérience des changements sociaux et institutionnels. Ces

changements n'apportent pas tous des améliorations. Rick August, directeur exécutif de la Politique stratégique du ministère des Ressources communautaires et de l'Emploi de la Saskatchewan a déclaré au symposium que, parfois, les programmes traditionnels de soutien du revenu avaient sapé la tradition de travail de certaines collectivités. M. August a narré comment Harold Larade de la réserve indienne Cowessess en Saskatchewan a décrit l'introduction du système d'aide sociale dans sa collectivité à l'époque où John Diefenbaker était premier ministre. « J'avais 18 ans lorsqu'ils ont commencé à distribuer l'argent de l'aide sociale. Je savais que l'aide sociale allait nous pourrir. Même des gens en pleine forme ont arrêté de travailler puisqu'on ne pouvait toucher les prestations en travaillant. Certains hommes n'ont jamais repris le travail. » M. August a cité les paroles de Larade.

Selon M. August, la Saskatchewan a créé une sous-classe d'individus à part comptant très peu d'années de scolarité, sachant à peine lire et écrire et ayant très peu voire aucune « culture de l'effort personnel ». Des changements introduits récemment ont essayé de replacer davantage le travail au cœur du contrat social. « Malheureusement, ce n'est pas en 24 heures que l'on peut défaire l'œuvre d'un demi-siècle de politique sociale axée sur la marginalisation. Ce n'est pas une tâche facile », a-t-il déclaré.

L'analyste principal en matière de politiques de la Saskatchewan, Doug Scott, a également décrit comment les politiques paternalistes et d'ingérence de son ministère peuvent favoriser la dépendance des clients, de façon non intentionnelle. « Souvent, les clients vous diront que leur vie était un cauchemar avant que le travailleur social « X » ne prenne les choses en main. Ensuite, tout se passe merveilleusement bien parce que le travailleur social « X » a pris soin d'eux. C'est une relation assez paternaliste », à ses yeux. Ou bien le ministère se met à acquitter les factures pour le compte des clients en payant directement la note des services publics à la compagnie, de façon à éviter le débranchement des services. Si cette intervention a l'avantage de résoudre le problème, dans l'immédiat, à terme il s'ensuit que le client ignore comment établir un budget pour les services publics, lorsqu'il ne bénéficie plus de l'aide sociale. Le ministère a passé des arrangements du même ordre pour le paiement du loyer. Au dire de cet employé, le ministère se dégage lentement de ce type d'arrangement. « On ne peut enseigner aux gens à se comporter de manière

responsable en assumant les responsabilités à leur place », a déclaré M. Scott.

Mais, selon M. Scott, la culture du ministère évolue également. Auparavant, la structure du service était axée principalement sur l'administration des prestations, avec plus de 150 dossiers par travailleur social. Les travailleurs sociaux n'avaient guère le temps de faire autre chose que d'administrer les prestations. Les activités de planification des dossiers étaient extrêmement restreintes, même si les employés étaient tenus officiellement de s'atteler à cette tâche, et ils n'avaient pas beaucoup de contact avec les clients, sauf pour une entrevue annuelle obligatoire. Récemment, toutefois, la plus grande partie de l'administration des prestations a été confiée aux centres de contact, ce qui donne plus de temps aux fonctionnaires du ministère pour faire la planification des dossiers et le counseling en matière d'emploi. Au départ, le changement a suscité beaucoup d'enthousiasme, mais pour certains membres du personnel, cet élan est bien retombé. Certains employés ont réussi à s'adapter avec succès pour devenir des conseillers en matière d'emploi et de carrière tandis que d'autres n'y sont pas parvenus, a indiqué M. Scott.

Susan Williams, sous-ministre adjointe de la Division des investissements dans les personnes et les compétences, du ministère des Ressources humaines et de l'Emploi de l'Alberta, a déclaré que son ministère n'avait pas encore opéré complètement le changement de culture amorcé en 1997, qui met beaucoup plus l'accent sur la formation et le perfectionnement des compétences et relègue au second rang le soutien du revenu. Selon Mme Williams, l'adoption d'une approche axée sur l'emploi a été un changement considérable pour nombre des employés du ministère et, même huit ans plus tard, la transition n'est pas encore terminée. Désormais, le personnel est tenu d'interagir beaucoup plus avec les employeurs, les organismes de formation et la collectivité au sens large. Certains d'entre eux ont accepté le changement tandis que d'autres se sont orientés vers d'autres secteurs de responsabilité.

L'étude des changements culturels et institutionnels a suscité l'intérêt sur l'aspect économique mais c'est un domaine d'étude bien développé dans des disciplines comme la sociologie.

# Le PAS, l'éducation et l'abandon de l'aide sociale

La formation accrue et le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre sont souvent considérés comme un moyen important pour améliorer la performance sur le marché du travail des Canadiens à faible revenu. La SRSA vient de publier deux documents de travail — l'un rédigé par Chris Riddell et W. Craig Riddell et l'autre par Jorgen Hansen — qui ont jeté de la lumière sur le perfectionnement scolaire de chefs de famille monoparentale bénéficiant de l'aide sociale. Si à certains égards les idées des auteurs de ces études sont similaires, à d'autres égards ils en sont venus à des conclusions différentes.

Le Projet d'autosuffisance (PAS) offrait un généreux supplément de revenu à des chefs de famille monoparentale prestataires d'aide sociale de longue date s'ils trouvaient rapidement un emploi à temps plein. Riddell et Riddell se sont penchés sur le perfectionnement scolaire chez les prestataires d'aide sociale de longue date dans l'étude sur les prestataires du PAS, réalisée en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick. Hansen a étudié les effets de l'éducation dans le cadre de l'étude sur les requérantes du PAS où de nouvelles requérantes des prestations d'aide sociale de Colombie-Britannique devenaient potentiellement admissibles aux suppléments de revenu du PAS si elles demeuraient prestataires de l'aide sociale pendant un an.

Tant Riddell et Riddell que Hansen concluent que les participantes au PAS s'efforçaient d'améliorer leur niveau de scolarité. Au début de l'étude sur les prestataires du PAS, Riddell et Riddell observent que plus de la moitié des participantes de l'étude n'avaient pas terminé leurs études secondaires; toutefois, 54 mois plus tard, environ 20 % de celles qui n'avaient pas leur diplôme d'études secondaires au départ avaient terminé leurs études secondaires. Au cours de la même période, plus d'un cinquième de celles qui, au début de l'étude, n'avaient jamais été inscrites à un programme de collège communautaire ou d'école de métiers avaient posé ce geste à la fin de l'étude.

De même, Hansen constate dans l'étude sur les requérantes du PAS que 35 % de celles qui n'avaient pas leur diplôme d'études secondaires au moment de l'entrevue de départ avaient amélioré leur niveau de scolarité au cours des six années suivantes. Alors qu'environ 45 % des membres de l'échantillon de l'étude sur les requérantes retenu par Hansen n'avaient pas terminé leurs études secondaires au

début de l'étude, seulement 28 % d'entre eux n'avaient pas terminé leurs études secondaires six ans plus tard — soit une baisse de 17 points de pourcentage. Le perfectionnement scolaire était également courant chez les diplômés du secondaire. Dix-sept pour cent avaient terminé une formation professionnelle dans une école au début de l'étude comparativement à 23 % six ans plus tard.

Les auteurs font observer dans les deux cas, que, à la lumière de l'amélioration notable du niveau de scolarité que l'on observe déjà parmi les prestataires d'aide sociale, l'introduction de nouveaux programmes d'éducation à leur intention ne ferait que rendre service à un nombre important de personnes qui, de toute façon (en l'absence du programme), auraient amélioré leur niveau de scolarité et leurs compétences en matière d'emploi. En conséquence, les résultats de l'initiative seraient beaucoup plus modestes que ce à quoi l'on pourrait s'attendre en comparant les niveaux de scolarité des participants avant et après l'introduction du programme. Hansen mentionne également que les études de recherche qui reposent sur l'hypothèse, erronée, que les niveaux de scolarité demeurent relativement constants au fil du temps peuvent avoir des résultats biaisés pour les variables qui sont corrélées à l'amélioration du niveau de scolarité.

Riddell et Riddell constatent que l'offre du supplément de revenu réduit l'amélioration du niveau de scolarité des participantes du groupe programme par rapport à celles du groupe témoin. Les auteurs suggèrent qu'il est possible que l'incitatif financier ait encouragé les participantes du groupe programme à trouver rapidement un emploi à temps plein, si bien qu'elles disposaient de moins de temps pour perfectionner leurs études. À l'appui de cette hypothèse, les auteurs notent que la différence entre les cours de formation pris par les membres du groupe programme et les membres du groupe témoin est plus importante lorsque l'écart en matière d'emploi entre les deux groupes est plus important. La différence dans l'amélioration du niveau de scolarité entre les deux groupes est plus notable au niveau de l'école secondaire, mais elle est également observée parmi les programmes des collèges communautaires. Les auteurs concluent que, globalement, l'un des effets pervers négatifs du PAS a été de réduire l'amélioration du niveau de scolarité des participantes.

Riddell et Riddell comparent « en les appariant » des participantes ayant amélioré leur niveau de scolarité au



cours de l'étude avec d'autres qui ne l'ont pas fait et ils découvrent que celles qui ont amélioré leur niveau de scolarité parviennent généralement à obtenir un revenu d'emploi plus élevé et des taux de salaire supérieurs. Les auteurs constatent par exemple que l'achèvement des études secondaires est associé à un gain de 13 points de pourcentage au niveau de l'emploi. Tant l'achèvement des études secondaires que l'inscription à un programme d'études collégiales ou d'école de métiers sont associés à un gain salarial de 18 %. Après une série de tests statistiques, Riddell et Riddell concluent que les gains sur le plan du salaire et de l'emploi dont bénéficient les décrocheuses ayant plus tard terminé leurs études secondaires et les gains salariaux obtenus par les participantes inscrites dans un collège ou une école de métiers sont une conséquence des investissements éducatifs réalisés au cours de la période visée par l'étude.

Riddell et Riddell observent également que celles qui ont amélioré leur niveau de scolarité sont moins susceptibles de continuer de bénéficier de l'aide sociale. Toutefois, cette situation peut s'expliquer par des différences non observées entre celles qui se sont perfectionnées et celles qui ne se sont pas perfectionnées, plutôt qu'à un niveau de scolarité supérieur. Globalement, les auteurs concluent que l'investissement dans les études — notamment l'achèvement des études secondaires — peut avoir des retombées appréciables pour les chefs de famille monoparentale bénéficiant de l'aide sociale.

Hansen met l'accent sur les effets de l'éducation sur la sortie du système d'aide sociale et sur la réintégration dans ce système. Il déclare que l'on pose comme hypothèse, sans s'interroger, qu'une formation académique accrue réduit le recours à l'aide sociale et que, en conséquence, les programmes pour augmenter les niveaux de scolarité des bénéficiaires d'aide sociale les conduiront à se dégager plus tôt du système et à y avoir recours moins fréquemment. Selon l'auteur, cette idée reçue est inexacte et il conclut qu'un nombre élevé d'années de scolarité n'est pas synonyme d'un moindre recours à l'aide sociale. Au contraire, des caractéristiques favorables non observées — comme l'aptitude au marché du travail, la motivation et les préférences — font que certains prestataires d'aide sociale ont à la fois un niveau de scolarité plus élevé et des périodes plus courtes et moins fréquentes de recours à l'aide sociale. Hansen conclut par conséquent que les politiques visant à améliorer le niveau d'instruction d'anciens bénéficiaires de l'aide sociale peuvent n'avoir qu'un effet limité sur le recours à l'aide sociale.

Les documents de travail *Educational Upgrading and its Consequences Among Welfare Recipients: Empirical Evidence From the Self-Sufficiency Project*, de Chris Riddell et W. Craig Riddell, et *The Effects of Human Capital and Earnings Supplements on Income Assistance Dependence in Canada*, de Jorgen Hansen, sont disponibles sur le site Web de la SRSA.

## La coordination des cas et les personnes difficiles à placer : Une initiative pour aider les chômeurs de longue durée à intégrer le marché du travail

Le quartier Downtown Eastside de Vancouver détient l'un des records de pauvreté au Canada. Le chômage y sévit et le quartier est synonyme de taux élevé de pauvreté, d'abus de drogues et d'alcool, et de logements insalubres. Dans une ville où les pénuries de main-d'œuvre existent et où le taux de chômage est de 3 %, ici plus d'un habitant sur cinq est sans travail. Certes, il y a eu des initiatives pour essayer de résoudre les problèmes sociaux de tout ordre auxquels se heurtent les personnes et le quartier lui-même, mais les statistiques continuent de montrer que les problèmes sociaux persistent.

En 2003, on a introduit un principe selon lequel les personnes qui sont censées travailler ne doivent pas bénéficier de l'aide sociale pendant plus de deux ans. Cette mesure allait de pair avec un constat qui faisait l'unanimité parmi divers intervenants travaillant dans le Downtown Eastside, celui que les initiatives d'emploi du moment ne répondaient pas aux besoins particuliers des habitants du quartier « difficiles à placer ». Pour répondre à ces préoccupations, l'Accord de Vancouver a mis en œuvre à l'automne 2004 une initiative d'une durée de trois ans destinée à aider les chômeurs de

longue durée du quartier à réintégrer le marché du travail en leur assurant un service de coordination des cas individualisé. À cette fin, l'Accord de Vancouver reçut une subvention de 3,25 millions de dollars du ministère de l'Emploi et de l'Aide sociale pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer le Projet de coordination des cas (PCC). La SRSA effectue une évaluation du programme pour déterminer si un soutien individuel intensif aux chômeurs de longue durée les aide à trouver du travail, et de quelle manière.

## Qu'est-ce que la coordination des cas?

La SRSA a effectué l'examen de 10 programmes qui incluaient une gestion intensive des cas ou des mesures de coordination à l'intention des « personnes difficiles à placer ». L'organisme a découvert que les programmes avaient en commun une série de 13 éléments répertoriés

au tableau ci-dessous. Les caractéristiques les plus communes sont les suivantes :

- soutien financier ou autre pour réduire les obstacles à l'aide;
- aide intensive personnalisée;
- ressources adaptées aux besoins individuels;
- préparation en vue de l'emploi et aide à la recherche d'emploi;
- évaluation complète des besoins du client.

Les données probantes suggèrent que les programmes qui sont conçus pour s'attaquer à un large éventail d'obstacles à l'emploi sont peut-être plus efficaces pour aider les personnes difficiles à placer à intégrer le marché du travail. La conception du Projet de coordination des cas découle de l'expérience pratique des intervenants plutôt que d'un modèle unique, mais elle inclut la majorité des éléments répertoriés au

## Éléments de la coordination des cas

Élément	Présent dans le Projet de coordination des cas	Accès à d'autres services
Counseling	✓	
Plans d'action personnalisés	✓	
Éducation et formation	✓	Aiguillage
Soutien financier ou autre pour réduire les obstacles à l'aide	✓	
Services de santé	✓	Aiguillage
Aide intensive personnalisée	✓	
Ressources adaptées aux besoins individuels	✓	
Préparation en vue de l'emploi et aide à la recherche d'emploi	✓	
Perfectionnement des aptitudes à la vie quotidienne	✓	
Aiguillage vers d'autres services	✓	
Coordination entre les organismes au niveau du site	✓	
Formation professionnelle	✓	Aiguillage
Évaluation complète des besoins du client	✓	

tableau et met en lumière un principe fondamental du projet, qui consiste à s'attaquer aux causes profondes des obstacles à l'emploi. À l'heure actuelle, on sait très peu de choses sur les éléments ou le regroupement d'éléments qui jouent le rôle le plus important dans la coordination des cas.

## La coordination des cas dans le Downtown Eastside

Le modèle de coordination des cas mis en œuvre est de nature décentralisée et selon cette formule six coordinateurs de cas (quatre à temps plein et deux à temps partiel) sont employés par six organismes de services. Les organismes de services sont chargés de la gestion des coordinateurs de cas individuels et il incombe aux responsables de l'Accord de Vancouver de trouver les moyens de mettre en œuvre le modèle.

Pour être admissibles au Projet de coordination des cas, les clients doivent bénéficier de l'aide sociale et résider dans la zone de recrutement des deux bureaux locaux du ministère de l'Emploi et de l'Aide sociale. Le personnel du Ministère détermine si un client est admissible en fonction d'une série de critères convenus et les coordinateurs de cas décident si un client a le profil requis pour le projet.

Une fois qu'un client a été accepté dans le projet, le coordinateur de cas remplit un formulaire d'évaluation et élabore un plan d'emploi personnalisé. Le coordinateur travaille ensuite avec le client pour atteindre les objectifs convenus qui l'aideront à trouver du travail. Les coordinateurs de cas ont accès au fonds d'intervention des clients pour les aider à atteindre ces objectifs. Ce fonds d'argent local individuel permet aux coordinateurs de cas d'être en mesure de répondre rapidement et de manière créative aux besoins des clients. Pour faciliter l'échange d'informations pratiques, les coordinateurs se réunissent toutes les deux semaines pour parler des cas de même que pour discuter des types d'initiatives et de stratégies qu'ils mettent en œuvre.

## Évaluation du Projet de coordination des cas

L'objectif de cette évaluation est de répondre à une question capitale : Est-ce qu'en offrant des services intensifs de soutien individuel et en accompagnant les

gens dans leurs démarches pour reprendre le travail, on les aide à réintégrer le marché du travail et comment y parvient-on?

Les questions propres à la recherche sont les suivantes :

- Quels sont les éléments qui permettent de mettre en œuvre l'initiative avec succès — qu'est-ce que la coordination de cas dans ce contexte?
- Comment les personnes « difficiles à placer » reprennent-elles le travail — quels sont les processus en jeu?
- Le projet réduit-il de façon appréciable la dépendance à l'égard de l'aide sociale, c'est-à-dire au-delà de ce à quoi on serait parvenu en l'absence du projet?

On a recours à un plan de recherche détaillé pour répondre à ces questions. On utilisera la recherche sur la mise en œuvre pour explorer les questions entourant la pratique et pour comprendre les processus en jeu. On effectuera une analyse d'impacts non expérimentale pour explorer les effets du projet au chapitre de la réception d'aide sociale et du montant reçu, et l'on s'appuiera sur les données administratives du ministère de l'Emploi et de l'Aide sociale. De plus, des études de cas seront menées auprès des clients pour explorer le processus réel de même que l'expérience de coordination des cas. Les études de cas mettront l'accent sur la transition des clients vers le travail et examineront les initiatives qui les ont aidés ou entravés dans cette transition.

## Les clients

Les clients dirigés vers le Projet de coordination des cas sont décrits comme étant des personnes fragilisées et profondément dans le besoin. Leur vie est extrêmement chaotique et précaire. Presque tous sont passés par d'autres programmes d'emploi, mais se sont révélés incapables de conserver un travail et par conséquent ils oscillent entre aide sociale et travail.

Au cours de la première année, près de 200 clients ont été dirigés vers le projet. Les trois quarts sont des hommes et la plupart d'entre eux vivent seuls. Plus de la moitié des clients sont âgés de moins de 45 ans. La majorité d'entre eux ont des dépendances actives. Plus de la moitié des clients se heurtent à de multiples obstacles, notamment des problèmes de santé et des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme, des

problèmes liés à leur histoire personnelle, et ils ne sont pas bien logés. D'après ces statistiques, le projet semble recruter des clients dont le profil correspond à la population cible de l'initiative.

Les coordinateurs de cas ont passé une grande partie de leur temps et consacré bien des efforts à essayer de créer un lien avec les clients, pour construire un rapport de confiance et s'attaquer à leurs besoins fondamentaux. Nombre des clients ont eu des rapports en dents de scie avec les programmes d'intervention et ils sont méfiants par rapport au projet (d'autant plus qu'il s'agit d'une nouvelle initiative). En fait, ils se demandent s'il y a une différence quelconque avec les autres projets auxquels ils ont participé. Par conséquent, il est important que les coordinateurs de cas créent un climat de confiance avec leurs clients, autrement ils ne seront pas en mesure de s'attaquer à certains des problèmes sous-jacents, qui perpétuent un cycle caractérisé par l'alternance travail-aide sociale.

Pour ce faire, ils organisent certaines réunions avec les clients dans leurs bureaux et d'autres en face d'un repas ou d'un café que l'on prend ensemble. Nombre des coordinateurs de cas ont recours à l'invitation à manger pour encourager les clients à faire une apparition à ces réunions de prise de contact. Les résultats des groupes de discussion avec les clients suggèrent en effet que cette approche est efficace. Les clients ont mentionné que l'idée d'avoir quelque chose à se mettre sous la dent a été la principale raison qui, dans un premier temps, les a incités à se montrer. Ce n'est que lorsqu'ils ont pris conscience que le projet se démarquait que la réunion en soi a été une raison suffisante pour se présenter.

Les évaluations des clients effectuées par les coordinateurs de cas révèlent que la majorité d'entre eux avaient d'importants besoins fondamentaux qu'il fallait régler avant de s'attaquer aux autres problèmes liés au niveau de scolarité, à la formation ou à l'emploi. On entend par besoins fondamentaux des besoins au chapitre de la santé, du logement, de l'hygiène personnelle, d'une nourriture et de vêtements adéquats. Certains clients doivent donc au départ être aiguillés vers un autre organisme de services qui pourra leur donner les services et le soutien dont ils ont besoin.

Toutefois, la majorité des clients ont besoin d'une aide considérable pour s'acquitter de tâches comme se

procurer une carte d'identité, se rendre à un rendez-vous pour des soins de santé ou trouver un logement. Pour accomplir ces démarches, il fallait souvent les aider à remplir des formulaires et à photocopier des documents, et les coordinateurs devaient les accompagner à leurs rendez-vous ou dans les bureaux. Bien que ces formalités ouvrent souvent les portes donnant accès à d'autres services, ce qui est important en soi, le fait de convaincre le client qu'il était possible de régler les problèmes et de l'amener à entreprendre une démarche est tout aussi important.

Lui offrir la possibilité de réussir n'est pas non plus anodin. Nombre des clients ayant participé aux groupes de discussion avaient accepté d'être considérés comme des « ratés ». Ils avaient échoué si souvent dans le passé qu'ils avaient tout simplement baissé les bras. Ils ne voyaient aucune raison d'essayer de changer leur situation ou leurs conditions de vie, puisqu'ils avaient appris par expérience qu'ils ne réussiraient pas. L'échec entraîne souvent les gens dans une spirale qui les aspire vers le bas et aggrave la dépression, les problèmes de santé mentale et les dépendances. En démontrant qu'il existe une possibilité de changement, le coordinateur joue un rôle de premier ordre auprès des clients qui sont prêts à s'impliquer dans le projet.

## Les prochaines étapes

L'étude d'évaluation de la SRSA se poursuivra tout au long du projet. Au cours de la première année, on s'est efforcé avant tout de comprendre la façon dont s'est déroulé le projet, notamment les méthodes et les pratiques. Au cours de la seconde année, on examinera en détail le processus de gestion des cas de manière concrète, de sorte qu'il soit possible d'expliquer pourquoi certaines interventions auprès des clients ont porté fruit alors que d'autres ont échoué. Il y aura à nouveau des entrevues avec les coordinateurs de cas, les prestataires de services et les intervenants, mais on mettra l'accent sur les changements au sein de la structure, de l'organisation, des procédures et des pratiques du projet. On organisera une seconde série de groupes de discussion avec les clients pour avoir davantage de points de vue sur l'incidence qu'a eu cette coordination des cas sur leur vie. Enfin, le travail d'analyse non expérimentale commencera, et l'on explorera l'incidence du projet sur la réception d'aide sociale.



## Babillard

### Publications

***Distributional Impacts of the Self-Sufficiency Project* par Marianne P. Bitler, Jonah B. Gelbach et Hilary W. Hoynes (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail examine les effets du Projet d'autosuffisance (PAS) sur la répartition des gains d'emploi, des transferts et des revenus à l'aide d'une estimation de l'effet du traitement sur les quantiles (ETQ). Les estimations d'ETQ montrent que le programme du PAS a eu des impacts hétérogènes sur la répartition des gains d'emploi, des transferts et du revenu total — une hétérogénéité qui passerait inaperçue en observant uniquement les effets moyens du traitement. Les auteurs soutiennent que ces résultats correspondent à la théorie sur l'offre de travail, selon laquelle les travailleurs répondent aux incitatifs financiers en modifiant leur nombre d'heures de travail et, dans certains cas, en diminuant le salaire d'acceptation auquel ils seront prêts à accepter un emploi.

***The Value of Non-market Time Lost During the Self-Sufficiency Project* par David H. Greenberg et Philip K. Robins (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail réexamine l'analyse avantages-coûts originale du Projet d'autosuffisance (PAS). Il observe le temps non marchand que les participants au programme ont perdu en augmentant leur effort de travail et examine si l'on parviendrait à des conclusions différentes quant à la réussite du programme si l'effet du PAS sur le temps non marchand était pris en compte.

***Understanding the Dynamic Effects of the Self-Sufficiency Project Applicant Study* par David Card et Dean R. Hyslop (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail se penche sur l'impact de l'étude sur les requérantes du Projet d'autosuffisance (PAS) sur le recours à l'aide sociale. Il démontre que l'étude sur les requérantes a créé trois incitatifs : (1) un incitatif d'admissibilité visant à ce que tous les membres du groupe programme demeurent prestataires de l'aide sociale pendant un an afin de devenir admissibles au supplément, (2) un incitatif d'établissement visant à ce que les membres du groupe de participants au programme ayant satisfait à l'exigence de la période d'attente trouvent un emploi et renoncent à l'aide sociale au cours des 12 prochains mois, et (3) un incitatif de droit au supplément visant à ce que ceux qui avaient établi leur admissibilité au PAS travaillent à temps plein et n'aient pas recours à l'aide sociale durant la période de trois ans pendant laquelle les versements du supplément étaient disponibles. La quasi-totalité des personnes qui ont retardé leur abandon de l'aide sociale en raison du supplément ont renoncé à l'aide sociale de deux à trois mois après la fin de la période d'attente et ont ainsi eu droit au supplément du PAS. Le document de travail estime qu'en gros les deux tiers de l'impact culminant du PAS sur le recours à l'aide sociale était attribuable au fait que le droit au supplément était limité dans le temps. Ceux qui ont reçu des versements du supplément avaient tendance à ne pas recourir à nouveau à l'aide sociale, et ce, même après la fin des versements du supplément. Environ 60 à 90 % des effets de l'incitatif du droit au supplément sur les membres du groupe de participants au programme durant la période de trois ans pendant laquelle ils étaient admissibles au supplément ont persisté durant la période qui a immédiatement suivi la fin du droit au supplément, mais cet effet s'est estompé relativement vite.

***Evaluating Search and Matching Models Using Experimental Data* par Jeremy Lise, Shannon Seitz et Jeffrey Smith (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail présente un essai innovateur du rendement quantitatif des modèles de recherche et d'appariement. Cette mise à l'essai utilise l'information rendue disponible grâce aux expériences sociales. Le document présente un prototype du modèle d'appariement de Pissarides et le calibre par rapport aux données

sur le groupe témoin tirées du Projet d'autosuffisance (PAS). Un groupe programme est ensuite simulé à partir d'une expérience aléatoire incluse dans le modèle, puis on compare les résultats à ceux du groupe programme du PAS afin de déterminer si le modèle est un outil adéquat pour estimer les réactions comportementales vis-à-vis du PAS.

***The Effects of Human Capital and Earnings Supplements on Income Assistance Dependence in Canada* par Jorgen Hansen (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail utilise les données de l'étude sur les requérantes du Projet d'autosuffisance (PAS) pour analyser les effets du niveau de scolarité, de l'expérience de travail, de la formation professionnelle et des suppléments de revenu sur le recours à l'aide sociale. Le principal objectif de l'analyse empirique est d'estimer les effets de ces facteurs sur le taux d'abandon de l'aide sociale et sur celui de réentrée. Ce document de travail suggère que, contrairement à la sagesse populaire, l'éducation formelle n'a pas d'effet de causalité significatif sur le recours à l'aide sociale. Le document constate également un perfectionnement scolaire substantiel de la part des parents seuls prestataires d'aide sociale. Des études supérieures formelles n'entraînent pas une diminution du recours à l'aide sociale. Le document de travail montre plutôt que des caractéristiques favorables non observées — comme l'aptitude au marché du travail, la motivation et les préférences — entraînent chez certains clients de l'aide sociale à la fois un niveau d'études plus élevé et des périodes de recours à l'aide sociale plus courtes et moins fréquentes. Par conséquent, le document de travail conclut qu'une politique visant à hausser le niveau de scolarité des anciens prestataires d'aide sociale pourrait n'avoir que des effets limités sur le recours à l'aide sociale.

***An Econometric Analysis of the Incremental Impact of SSP Plus* par Jeffrey Zabel, Saul Schwartz et Stephen Donald (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail évalue l'effet supplémentaire du PAS-plus, à court et à long terme, sur la durée des périodes d'emploi à temps plein et la durée des périodes pendant lesquelles les participants ne travaillaient pas à temps plein. Le document examine si le PAS-plus a eu un effet additionnel sur ces durées, en plus des effets générés par le seul supplément de revenu du PAS. Des estimations de « l'effet du programme sur les participants au programme » sont générées, dans lesquelles les « participants au programme » sont définis comme étant les membres du groupe programme du PAS-plus et du PAS ordinaire qui étaient devenus admissibles au supplément de revenu en trouvant un emploi à temps plein au cours des 12 premiers mois suivant l'assignation aléatoire. L'étude démontre que le PAS-plus a eu un impact sur la durée des périodes de chômage et d'emploi pendant la période où ceux qui s'étaient prévalus du supplément y étaient encore admissibles.

***An Analysis of the Impact of SSP on Wages* par Jeffrey Zabel, Saul Schwartz et Stephen Donald (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail examine la progression des salaires comme une explication théorique de l'existence d'un effet à long terme sur l'emploi engendré par le Projet d'autosuffisance (PAS). Afin de pouvoir recevoir le supplément, les membres du groupe programme devaient trouver du travail à temps plein dans l'année suivant l'assignation aléatoire; une fois qualifiés, ils recevaient le supplément aussi longtemps qu'ils avaient un emploi au cours des trois années suivantes. Grâce à cette incitation supplémentaire de travailler, ces « prestataires » du groupe programme ont acquis une plus grande expérience de travail à temps plein que les membres du groupe témoin comparables. Cette plus grande expérience de travail à temps plein devrait signifier, en moyenne, qu'à la fin de la période de suivi les salaires des prestataires du groupe programme étaient plus élevés que ceux des membres du groupe témoin comparables. On appelle cela la « progression relative des salaires ». En raison de leurs salaires plus élevés, les prestataires du groupe programme

devraient être plus susceptibles de travailler que les membres du groupe témoin comparables, et ce même après la fin de la période de réception du supplément. Ce qui signifie que la progression relative des salaires est un domaine dans lequel le PAS a pu avoir des effets à long terme sur la capacité des prestataires à travailler à temps plein.

***Educational Upgrading and Its Consequences Among Welfare Recipients: Empirical Evidence From the Self-Sufficiency Project* par Chris Riddell et W. Craig Riddell (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail examine l'étendue et la nature du perfectionnement scolaire chez les participants au Projet d'autosuffisance (PAS) et l'effet que les accroissements du niveau de scolarité ont eu sur l'emploi, les gains d'emploi et le recours à l'aide sociale parmi ces prestataires d'aide sociale de longue date. L'étude montre que le perfectionnement scolaire est considérable chez les parents seuls prestataires d'aide sociale. Les membres du groupe programme du PAS ont poursuivi moins d'études additionnelles que leurs homologues du groupe témoin. L'une des explications possibles est que le PAS encourageait l'emploi à temps plein, ce qui laissait moins de temps pour l'acquisition d'une formation supplémentaire. L'étude conclut que ceux qui ont perfectionné leur formation ont en général obtenu des gains supérieurs en matière d'emploi et de taux de salaire que leurs homologues qui n'ont pas acquis une formation supplémentaire.

***The Effect of the Self-Sufficiency Project on Children* par Piotr Wilk, Michael H. Boyle, Martin D. Dooley et Ellen L. Lipman (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail évalue si le Projet d'autosuffisance (PAS) a affecté la santé, le comportement et les résultats scolaires des enfants et si ces effets ont persisté au-delà de la durée de l'intervention. Cette étude évalue l'effet global du PAS sur tous les enfants du groupe programme ainsi que l'effet sur les enfants des parents qui ont reçu au moins un versement du supplément. Les résultats suggèrent que si un programme similaire au PAS devait être offert à toute la population, il serait peu probable qu'il affecte la santé, le comportement et les résultats scolaires des enfants, peu importe le degré de participation au programme.

***Human Capital and Search Behaviour* par Audra Bowlus, Lance Lochner, Chris Robinson et Yahong Zhang (publié en anglais seulement)**

Ce document de travail utilise un modèle de recherche structurel pour examiner comment des changements à différents paramètres de l'étude sur les requérantes du Projet d'autosuffisance (PAS) auraient pu modifier les résultats de l'étude. Le modèle tient compte de la simulation de changements apportés à la période de temps pendant laquelle une personne doit recourir à l'aide sociale, à la période de temps pendant laquelle elle doit trouver un travail à temps plein, à la durée pendant laquelle la prime peut être versée, et aux niveaux de générosité de la prime.

**Sommaire du symposium « Rendre le travail payant »**

Cette nouvelle publication est un sommaire du déroulement du symposium « Rendre le travail payant », qui s'est tenu à Ottawa, Canada, les 15 et 16 novembre 2005. Les représentants cadres des gouvernements fédéral et provinciaux, les experts internationaux et les chercheurs universitaires de premier plan qui se sont rencontrés dans le cadre de ce symposium ont entendu discuter des résultats de la recherche et de l'expérience pratique concernant les plus récents efforts visant à encourager le travail chez les prestataires d'aide sociale. De plus, plusieurs chercheurs universitaires de premier plan ont présenté des recherches qui utilisaient les données de la plus célèbre expérience en politique sociale au Canada — le Projet d'autosuffisance (PAS).

Le symposium « Rendre le travail payant » était financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et organisé par la SRSA.

## Événements

### **La SRSA participe à un atelier sur l'expérimentation sociale**

Les 27 et 28 mars 2006, la Direction de la recherche en politiques et coordination (DRPC) de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) a organisé un atelier sur l'expérimentation sociale, qui réunissait un groupe représentatif du personnel de RHDSC de même que des représentants de Service Canada et de plusieurs gouvernements provinciaux. Le discours d'ouverture a été prononcé par Jeff Smith, de l'Université du Michigan, qui a expliqué les avantages d'une méthodologie à assignation aléatoire pour estimer l'impact des programmes. John Greenwood, directeur exécutif de la SRSA, et Sheila Currie, directrice de la logistique des projets, ont fait état de plusieurs enjeux opérationnels associés à la conception et à la mise en œuvre d'expérimentations sociales. Arthur Sweetman de la School of Policy Studies de l'Université Queen's, et Andrew Parkin, de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, ainsi que deux représentants d'organisations américaines qui participent activement à des expérimentations dans le domaine de la politique sociale — Peter Schochet de Mathematica Policy Research et James Kemple de MDRC — ont également pris la parole. Au cours de l'atelier, les participants ont pu explorer la façon dont on peut appliquer les expérimentations aléatoires à des questions particulières présentant un intérêt pour eux.

### **Enquête auprès de parents d'élèves de maternelle au Manitoba**

Le bureau d'Enfants en santé Manitoba a retenu les services de la SRSA pour mener une enquête téléphonique auprès de parents d'élèves de maternelle de la province plus tard cette année. La SRSA a déjà mené avec succès en 2004 une première enquête similaire, dont les résultats ont été communiqués par le bureau aux professionnels de première ligne, aux divisions scolaires et aux parents dans le but d'améliorer la performance des enfants et de leur famille.

Avec l'aide de POLLARA Inc., firme de recherche sur l'opinion publique et de recherche commerciale la plus importante au Canada, la SRSA communiquera avec les parents de 36 divisions scolaires en mai et juin 2006. L'instrument de mesure du développement de la petite enfance (IMDPE), développé par des chercheurs du Offord Centre for Child Studies de l'Université McMaster, est administré par les éducateurs à la maternelle au Manitoba. Les résultats de l'IMDPE aideront la province à déterminer si ses enfants sont bien préparés à entreprendre leurs études, à apprendre et à apprécier cette expérience. L'enquête téléphonique vise à recueillir auprès des parents des renseignements détaillés sur les expériences des enfants et de leur famille. On demandera aux parents de permettre à la SRSA de combiner les résultats de l'IMDPE chez leur enfant avec l'information issue de l'enquête. Le but est de faire en sorte que l'analyse donne davantage d'information sur le rapport entre, d'une part, la capacité d'apprentissage actuelle des élèves de maternelle et, d'autre part, leurs expériences et antécédents familiaux.

La SRSA est impatiente de participer à cette démarche conjointe destinée à renforcer l'utilisation des données probantes de recherche afin d'améliorer les résultats pour les enfants et leur famille.