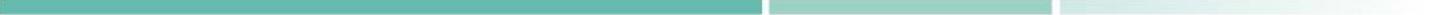




Évaluation de l'Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail

Rapport final

Le 1 mars 2023



Évaluation de l'Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2023

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. Em20-175/2023F-PDF

ISBN 78-0-660-47696-4



Table des matières

Liste des tableaux	ii
Liste des graphiques	iv
Liste des abréviations	v
Sommaire	vii
Efficacité et efficacité des PEMS	x
Études complémentaires	xiii
Recommandations	xv
Réponse de la direction	xvi
Présentation.....	xvi
Réponses de la direction aux principales recommandations.....	xvii
Conclusion.....	xviii
1. Introduction	1
2. Ententes Canada-Ontario sur le développement du marché du travail	2
2.1 Prestations d'emploi.....	3
2.2 Mesures de soutien.....	3
2.3 Participants admissibles couverts par cette étude	4
2.4 Part moyenne du financement et du coût des PEMS par équivalent du plan d'action.....	4
3. Méthodologie	6
3.1 Analyse des impacts différentiels.....	6
3.2 Facteurs considérés dans l'analyse coûts-avantages.....	8
3.3 Forces et limites des études.....	10
3.4 Aperçu des études présentées dans ce rapport.....	12
4. Constatations de l'évaluation	13
4.1 Profil des participants	13
4.2 Impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.....	15
4.3 Impacts différentiels selon le sous-groupe de participants	19
4.4 Analyse coûts-avantages.....	42
5. Études complémentaires	46
5.1 Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario	46
5.2 Partenariats du marché du travail.....	48
5.3 Recherche et innovation	51
5.4 Développement des compétences – apprentis.....	53
6. Conclusions et recommandations	57
7. Références	60
Annexe A. Liste des 7 études présentées dans ce rapport de synthèse	61

Liste des tableaux

Tableau i. Part du financement de l'EDMT et coût moyen, par équivalent du plan d'action et par participant en Ontario, pour la période de 2010 à 2012	ix
Tableau ii. Nombre d'années nécessaires pour que les avantages surpassent les coûts	xii
Tableau 1. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par équivalent du plan d'action, par participant en Ontario	5
Tableau 2. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes de PEMS financés dans le cadre de l'EDMT en Ontario entre 2010 et 2012	13
Tableau 3. Niveaux d'emploi et de revenus, et utilisation des prestations d'AS au cours de l'année précédant la participation aux PEMS	14
Tableau 4. Profil des anciennes prestataires et des prestataires actives de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012	20
Tableau 5. Impacts différentiels pour les participantes (moyenne annuelle)	22
Tableau 6. Profil des hommes anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012	23
Tableau 7. Impacts différentiels pour les participants masculins (moyenne annuelle)	25
Tableau 8. Profil des jeunes anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012	26
Tableau 9. Impacts différentiels pour les jeunes participants (moyenne annuelle)	28
Tableau 10. Profil des travailleurs âgés (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012	29
Tableau 11. Impacts différentiels pour les travailleurs âgés ayant participé au DC, au PEMI, aux PCEO et aux SAE (moyenne annuelle)	31
Tableau 12. Profil des anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi autochtones ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012	32
Tableau 13. Impacts différentiels pour les participants autochtones (moyenne annuelle)	33
Tableau 14. Profil des anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi en situation de handicap ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012	34
Tableau 15. Impacts différentiels pour les personnes en situation de handicap (moyenne annuelle)	36
Tableau 16. Profil des immigrants récents (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012	37

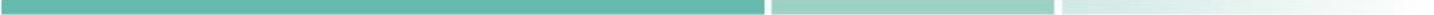


Tableau 17. Impacts différentiels pour les immigrants récents (moyenne annuelle)	39
Tableau 18. Profil des membres de minorités visibles (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012.....	40
Tableau 19. Impacts différentiels pour les participants membres de minorités visibles (moyenne annuelle).....	41
Tableau 20. Résultats de l'analyse coûts-avantages pour les prestataires anciens et actifs de l'assurance-emploi qui participent aux programmes.....	43
Tableau 21. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé aux programmes de DC – apprentis en Ontario de 2010 à 2012.....	53
Tableau A 1. Aperçu des études présentées dans ce rapport de synthèse	61

Liste des graphiques

Graphique i. Changement de la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle).....	xi
Graphique ii. Revenus d'emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle)	xi
Graphique iii. Changement dans la dépendance des participants à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle).....	xii
Graphique 1. Variation de la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle).....	16
Graphique 2. Revenus d'emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle)	17
Graphique 3. Variation dans le recours aux prestations d'assurance-emploi (moyenne annuelle)	18
Graphique 4. Variation dans le recours aux prestations d'AS (moyenne annuelle).....	18
Graphique 5. Variation dans la dépendance des participants à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle)	19
Graphique 6. Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé au DC – apprentis	55
Graphique 7. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé au DC – apprentis	56



Liste des abréviations

AS	Aide sociale
DC	Développement des compétences
EDMT	Ententes sur le développement du marché du travail
EDSC	Emploi et Développement social Canada
PCEO	Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario
PMT	Partenariats du marché du travail
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PEMI	Placement en emploi avec mesures incitatives
SAE	Services d'aide à l'emploi

Sommaire

L'Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail (EDMT) est une entente bilatérale entre le Canada et l'Ontario pour la conception et la mise en œuvre de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS).

L'objectif des PEMS consiste à aider les personnes à obtenir ou à conserver un emploi grâce à divers programmes d'emploi actifs, dont des services de formation ou d'aide à l'emploi. Le déploiement efficace des PEMS devrait permettre aux participants de bénéficier des services dont ils ont besoin et de retourner rapidement au travail, ce qui devrait permettre de réaliser des économies dans le compte de l'assurance-emploi.

Les programmes et les services offerts par les provinces et les territoires doivent correspondre aux catégories de PEMS établies dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voici une brève description des PEMS examinées dans le cadre de l'évaluation de l'EDMT Canada-Ontario.

- Le programme de **Développement des compétences (DC)** aide les participants à acquérir des compétences professionnelles en leur octroyant une aide financière afin qu'ils puissent choisir une formation, la payer et prendre les dispositions nécessaires pour y assister.
- Le programme de **Placement en emploi avec mesures incitatives (PEMI)** aide les participants à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une subvention salariale.
- Le programme de **Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario (PCEO)** soutient des projets qui offrent aux participants admissibles la possibilité

Objectifs de l'évaluation

Forte du succès des cycles d'évaluation des EDMT précédents, la présente évaluation vise à combler les lacunes dans les connaissances entourant l'efficacité, l'efficience, ainsi que la conception et la mise en œuvre des PEMS en Ontario.

Investissement au titre de l'EDMT

Au cours de l'exercice 2020 à 2021, le Canada a transféré 741 millions de dollars (dont environ 57 millions en fonds d'administration) à l'Ontario.

Méthode de l'évaluation

Les constatations présentées dans le présent rapport sont tirées de 7 études distinctes menées à l'échelle provinciale. Ces études examinent les questions liées à l'efficacité, à l'efficience, à la conception et à la mise en œuvre des programmes. On y utilise différentes méthodes qualitatives et quantitatives, dont :

- une analyse des impacts différentiels, pour les personnes qui ont entamé leur participation à une intervention entre 2010 et 2012;
- une analyse des résultats;
- une analyse coûts-avantages (qui tient compte des économies réalisées au chapitre des soins de santé);
- des entretiens réalisés auprès d'informateurs clés (31 représentants de la province, de prestataires de services, de titulaires d'ententes et d'intervenants clés);
- des questionnaires remplis par les agents de la province;
- des examens de documents et des revues de la littérature.

d'acquérir une expérience professionnelle significative tout en apportant une contribution à la collectivité.

- Le programme de **Services d'aide à l'emploi (SAE)** soutient les personnes qui se préparent à entrer dans le marché du travail ou à le réintégrer, ou les aident à trouver un meilleur emploi. Ces services prennent entre autres la forme de services de recherche d'emploi, de perfectionnement professionnel et de counseling, ainsi que d'aide à la rédaction du curriculum vitae.
- Le programme de **Partenariats du marché du travail (PMT)** vise à relever les défis qu'entraînent les changements de la main-d'œuvre et à répondre aux besoins en ressources humaines, en permettant aux employeurs, aux collectivités ou aux secteurs de travailler ensemble pour élaborer ou mettre en œuvre des stratégies.
- Le programme de **Recherche et innovation** favorise l'innovation dans le système d'emploi et de formation, ainsi que l'exploration de nouvelles façons de fournir du soutien à l'emploi et à la formation aux chercheurs d'emploi, aux travailleurs et aux employeurs, incluant ceux qui ne profitent pas de soutien par l'intermédiaire de l'EDMT.

Les impacts différentiels sont estimés pour 2 catégories de prestataires de l'assurance-emploi :

- Les **prestataires actifs** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS alors qu'ils touchaient des prestations d'assurance-emploi.
- Les **anciens prestataires** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS jusqu'à 3 ans après la fin de leurs prestations d'assurance-emploi¹.

Près de 411 800 prestataires actifs et anciens prestataires de l'assurance-emploi ont entamé leur participation à des programmes et services découlant de l'EDMT Canada-Ontario entre 2010 et 2012.

Le tableau i donne un aperçu de la part du financement affectée aux PEMS et du coût moyen par participant. Le calcul du coût moyen par participant est basé sur les données des rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour la période de 2010 à 2012. Cette période correspond à la cohorte de participants sélectionnés pour l'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages.

¹ Les anciens prestataires peuvent être des personnes qui sont sous-employées ou qui ne sont pas en mesure de redevenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi, des personnes qui se retrouvent hors du marché du travail pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'AS.

Tableau i. Part du financement de l'EDMT et coût moyen, par équivalent du plan d'action et par participant en Ontario, pour la période de 2010 à 2012^{2,3}

Prestations d'emploi et mesures de soutien	Part moyenne du financement	Coût moyen – prestataires actifs	Coût moyen – anciens prestataires
Développement des compétences	43 %	12 250 \$	10 983 \$
Services d'aide à l'emploi	46 %	3 342 \$	2 924 \$
Partenariats du marché du travail	3 %	s. o.	s. o.
Placement en emploi avec mesures incitatives	<1 %	6 310 \$	5 241 \$
Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario	1 %	14 660 \$	11 886 \$
Recherche et innovation	0 %	s. o.	s. o.
Total	93 %	s. o.	s. o.

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour les exercices 2010 à 2011, 2011 à 2012 et 2020 à 2021.

Remarque : Le total des pourcentages n'est peut-être pas de 100 % en raison de l'arrondissement. Les programmes d'aide au travail indépendants ont représenté 7 % des dépenses au cours de la période de 2010 à 2012.

Par rapport à la période de 2010 à 2012, l'affectation budgétaire liée à l'EDMT pendant la période de 2020 à 2021 a varié pour quelques programmes et services. Par exemple, la part des investissements affectée au DC est passée de 43 % à 24 %, tandis que la part affectée à Recherche et innovation est passée de 0 % à 14 %.

² Le coût moyen pour le DC inclut ce qu'il en coûte pour offrir le volet régulier du DC et le volet propre aux apprentis du DC. Il est impossible d'estimer isolément le coût de l'exécution du volet régulier du DC, car on ne dispose pas d'information sur la répartition des dépenses.

³ Il n'y a généralement pas d'interventions visant des participants précis dans les PMT et Recherche et innovation.

Efficacité et efficience des PEMS

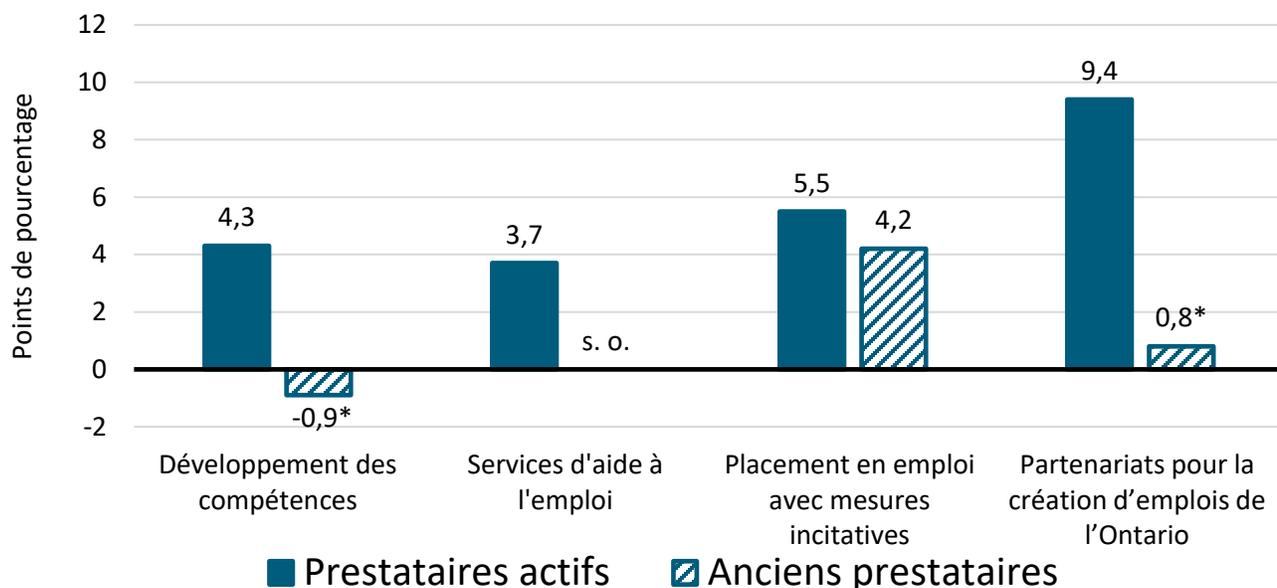
Principales constatations

- Dans l'ensemble, l'analyse des impacts différentiels montre que la participation à la plupart des PEMS améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance aux mesures de soutien du revenu du gouvernement par rapport à ce qu'on constate chez les personnes semblables qui n'ont pas participé à ces PEMS. Cela exclut les anciens prestataires qui ont participé au DC.
- À l'exception de ceux portant sur les anciens prestataires qui ont participé au DC, ces résultats sont cohérents avec ceux qui ont été constatés pour les cohortes de participants précédentes, dans le cadre du cycle d'évaluation précédent.
- Une analyse par sous-groupe montre qu'à quelques exceptions près :
 - le DC et les SAE améliorent la participation au marché du travail et réduisent la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu dans la plupart des sous-groupes de prestataires actifs de l'assurance-emploi participants;
 - le PEMI améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu, pour les anciens prestataires participants qui appartiennent aux sous-groupes suivants : femmes, les hommes et jeunes;
 - les PCEO améliorent la participation au marché du travail et réduisent la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu, pour les participantes qui sont des prestataires actives, mais ses résultats sont mitigés, en ce qui concerne les anciennes prestataires.
- Au fil du temps, les avantages de la participation aux PEMI, PCEO et SAE pour la société ont dépassé les coûts des investissements initiaux réalisés pour les participants au programme. Il faut néanmoins compter 19,1 années pour récupérer les investissements initiaux dans le DC pour les prestataires actifs. Dans le cas des anciens prestataires, il se peut que les investissements dans le DC ne soient jamais récupérés⁴.

Le graphique i présente les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi chez les anciens prestataires et les prestataires actifs selon le type de programme. Les estimations peuvent être interprétées comme étant un changement de la probabilité d'occuper un emploi à la suite de la participation. Par exemple, la participation au DC augmente de 4,3 points de pourcentage la probabilité d'occuper un emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi, par rapport aux non-participants semblables.

⁴ L'analyse coûts-avantages du DC est basée sur le coût d'exécution du DC – régulier et du DC – apprentis, puisque l'information relative aux dépenses n'est pas disponible pour chaque type d'intervention distinct. Par contre, les avantages sont ceux qui se rapportent uniquement à la participation au DC régulier.

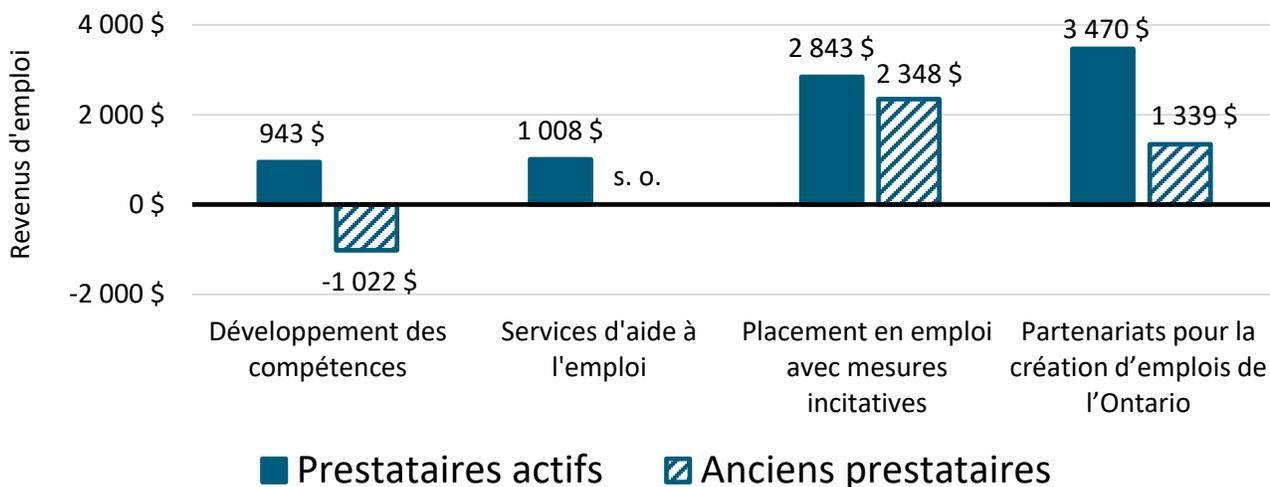
Graphique i. Changement de la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle)



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).
 * Les impacts ne sont pas statistiquement significatifs, sur l'ensemble de la période postérieure à la participation.

Le graphique ii montre l'augmentation annuelle moyenne des revenus d'emploi chez les prestataires actifs et les anciens prestataires au cours de la période qui suit leur participation. Par exemple, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux activités de DC ont gagné en moyenne 943 \$ de plus que les non-participants semblables.

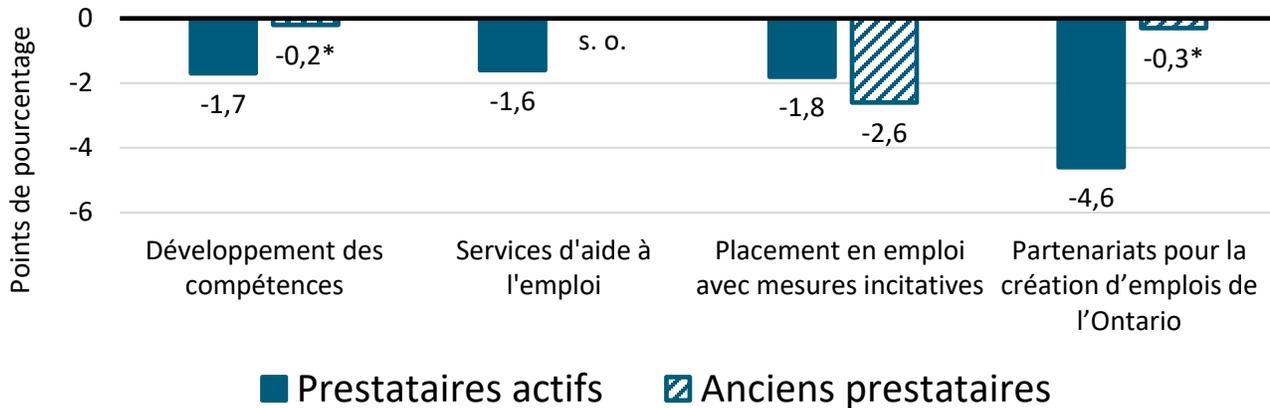
Graphique ii. Revenus d'emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle)



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

Le graphique iii présente l'évolution de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement pour les prestataires actifs et les anciens prestataires au cours de la période qui suit la participation. Par exemple, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux activités de DC ont réduit de 1,7 point de pourcentage leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Graphique iii. Changement dans la dépendance des participants à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle)



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).
 * Les impacts ne sont pas statistiquement significatifs, sur l'ensemble de la période postérieure à la participation.

Le tableau ii montre le nombre d'années nécessaire pour que les avantages pour la société surpassent les coûts des programmes. Les avantages de la participation pour la société surpassent les coûts des investissements initiaux sur une période allant de moins d'un an à 19,1 ans.

Tableau ii. Nombre d'années nécessaires pour que les avantages surpassent les coûts

Indicateur	DC – prestataires actifs (10 ans après la participation)	PEMI – prestataires actifs (5 ans après la participation)	PCEO – prestataires actifs (5 ans après la participation)	SAE – prestataires actifs (5 ans après la participation)	PEMI – anciens prestataires (5 ans après la participation)	PCEO – anciens prestataires (5 ans après la participation)
Période de récupération (années après la fin de la participation)	19,1	1,6	5,9	7,7	Coûts récupérés au cours de la première année de participation au programme	12,4

Études complémentaires

Une série d'études complémentaires aborde les lacunes en matière d'information précédemment identifiées dans le cadre des évaluations des EDMT. Ces lacunes concernent la conception et la mise en œuvre des programmes, ainsi que les défis et les leçons apprises en ce qui concerne les PCEO, les PMT, ainsi que Recherche et innovation.

À l'exception des PCEO, ces interventions ne conviennent pas à une analyse des impacts différentiels. Par exemple, dans le cadre des PMT et de Recherche et innovation, on ne recueille pas de renseignements sur les participants. Par conséquent, on a dû recourir à une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives pour examiner ces PEMS en détail. Lorsqu'elles étaient pertinentes, on a aussi intégré certaines considérations clés qui aideront à orienter les futures discussions entourant les programmes et les politiques.

Étude sur le programme de Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario (PCEO)

La conception et la mise en œuvre des PCEO permettent à l'Ontario de s'attaquer à divers obstacles à l'emploi auxquels ses résidents sont confrontés. Les PCEO peuvent également être utilisés pour répondre aux besoins du marché du travail en ciblant des sous-groupes de personnes, des collectivités, ainsi que des professions ou des secteurs économiques dans lesquels la demande est forte.

Outre l'acquisition d'une expérience de travail, les informateurs clés relèvent d'autres avantages divers que l'on peut attendre des projets exécutés dans le cadre des PCEO. Par exemple, les participants sont censés acquérir des compétences professionnelles, renforcer leurs habiletés en recherche d'emploi et améliorer leur bien-être personnel.

Les titulaires de projet peuvent se servir des PCEO comme leviers pour accroître leur capacité organisationnelle, exécuter leurs projets et élargir leur offre de services. À l'échelle communautaire, les projets peuvent soutenir l'économie locale et apporter de nouveaux atouts, comme des infrastructures remises en état ou de nouveaux espaces de loisirs.

Étude sur le programme de Partenariats du marché du travail

Le ou les programmes de PMT visent à aider les employeurs, les collectivités ou les industries à s'adapter aux changements au sein de la population active et à combler leurs besoins en ressources humaines. Les projets financés visent les pénuries de compétences ou de main-d'œuvre actuelles ou prévues. Ces projets ciblent également le chômage au sein de certains sous-groupes de la population, comme les femmes, les jeunes, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap, les travailleurs indépendants et les personnes qui seront bientôt licenciées.

Les responsables du programme en Ontario confirment que les responsables régionaux et locaux du programme ont mené des activités pour soutenir la formation et le maintien de partenariats avec des intervenants des secteurs et des collectivités dans le cadre des activités de conception et d'exécution des programmes de PMT. Les informateurs clés expliquent que l'expertise, les réseaux et les contributions financières des partenaires sont autant d'éléments utiles, voire essentiels, à la mise en œuvre et au succès des projets.

Étude sur le programme de Recherche et innovation

En Ontario, on utilise les programmes de Recherche et innovation pour permettre l'innovation dans le système d'emploi et de formation et pour explorer de nouvelles façons de fournir des soutiens à l'emploi et à la formation aux employeurs, aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi, y compris ceux qui ne sont pas actuellement soutenus par d'autres programmes et services financés dans le cadre de l'EDMT.

La revue documentaire révèle que les projets réalisés dans le cadre du programme Recherche et innovation englobent une panoplie d'activités. En voici une liste partielle :

- Concevoir de nouveaux outils et de nouvelles approches pour répondre aux besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.
- Soutenir les projets de développement de la main-d'œuvre dans les collectivités autochtones éloignées.
- Soutenir la formation assurée par l'employeur.
- Déploiement de projets pilotes pour la mise en œuvre et l'évaluation de nouvelles approches de formation et de DC.
- Recherche universitaire au sujet des résultats sur le marché du travail.

Les questionnaires préparés par les provinces et les territoires s'attardent à certains facteurs qui contribuent à la réussite des essais et à la découverte d'approches novatrices. En voici quelques exemples :

- Adaptation des approches à des secteurs particuliers.
- Mise en place de partenariats stratégiques entre des organisations de différents secteurs, notamment des prestataires de services de développement de la main-d'œuvre, des établissements d'enseignement postsecondaire et des employeurs.

Étude sur le programme de Développement des compétences – apprentis

L'objectif de ce programme consiste à aider les apprentis à devenir des ouvriers de métiers qualifiés et à accroître leur participation au marché du travail. Les participants au programme ont habituellement fait un choix de carrière et ont déjà des liens avec le marché du travail. Le processus d'apprentissage implique un apprentissage sur le lieu de travail et une formation technique en classe.

L'évaluation révèle que les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont augmenté leurs revenus moyens, qui sont passés de 18 448 \$ pendant la cinquième année précédant leur participation au programme à 56 257 \$ pendant la cinquième année suivant leur première année de participation au programme. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont augmenté leurs revenus moyens, qui sont passés de 20 125 \$ pendant la cinquième année précédant leur participation au programme à 55 581 \$ pendant la cinquième année suivant leur première année de participation au programme. Après avoir participé au programme, les prestataires actifs et les anciens prestataires ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Recommandations

Depuis 2012, 15 études qualitatives et quantitatives ont traité des enjeux et des questions liés à la conception, à la prestation et à l'efficacité des PEMS.

- Les études quantitatives ont permis d'évaluer l'efficacité et l'efficience des PEMS grâce à des analyses des impacts différentiels et à des analyses coûts-avantages.
- Les études qualitatives ont permis de relever les défis particuliers, les leçons apprises et les meilleures pratiques associées à la conception et au déploiement des PEMS. Chaque étude se penchait sur des considérations clés pour l'élaboration des programmes et des politiques ou pour la formulation de recommandations à cet égard.

En outre, l'évaluation des ententes sur le développement de la main-d'œuvre, qui a récemment été achevée, complète les études qualitatives des EDMT. Cette évaluation s'est également appuyée sur des analyses documentaires. Elle fournit un éclairage unique sur les défis et les leçons apprises dans le cadre des efforts pour aider les personnes en situation de handicap, les immigrants et les personnes plus éloignées du marché de l'emploi.

La plupart des résultats de cette évaluation découlent d'une analyse causale avancée, dans le cadre de laquelle on a été en mesure d'attribuer les impacts constatés à une forme de PEMS particulière. Ces analyses reposent sur l'accès à des dossiers administratifs de grande qualité, ce qui renforce l'importance qu'il convient d'accorder à la capacité d'exploiter et d'intégrer des données administratives pertinentes.

Deux recommandations clés se dégagent de ces principales constatations.

Recommandation n° 1. On incite l'Ontario à communiquer ses leçons apprises, ses pratiques exemplaires et ses expériences de défis associées à la conception et à la mise en œuvre de programmes et de services, et à en discuter. Ces discussions avec EDSC devraient être bilatérales ou multilatérales, ainsi qu'avoir lieu au sein du réseau de prestation de services, s'il y a lieu.

Recommandation n° 2. On incite l'Ontario à poursuivre ses efforts pour maintenir et renforcer les dispositions relatives à la collecte de données à l'appui des rapports, de la mesure du rendement et des évaluations fondées sur les données à l'échelle nationale et à l'échelle provinciale.

Réponse de la direction

Présentation

L'Ontario remercie la Direction de l'évaluation d'EDSC et le Comité directeur de l'évaluation pour leur diligence, leur dévouement et leur engagement à l'égard du troisième cycle du processus d'évaluation. Comme par le passé, l'Ontario a travaillé en étroite collaboration avec la Direction de l'évaluation d'EDSC lors de la planification et de la mise en œuvre du troisième cycle d'évaluation de l'Entente de développement du marché du travail (EDMT).

Les constatations des 7 études qualitatives et quantitatives sur les PEMS fournissent des indications et des conseils précieux pour l'élaboration des programmes. Des efforts sont en cours pour intégrer les changements nécessaires et perfectionner les protocoles de collecte et de partage des données.

L'Ontario a examiné et accepte les constatations de l'évaluation de troisième cycle de l'EDMT Canada-Ontario. Voici ces constatations.

- Dans l'ensemble, l'analyse des impacts différentiels montre que la participation à la plupart des PEMS améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance aux mesures de soutien du revenu du gouvernement par rapport à ce qu'on constate chez les personnes semblables qui n'ont pas participé à ces PEMS. Cela exclut les anciens prestataires qui ont participé au DC.
- À l'exception de ceux portant sur les anciens prestataires qui ont participé au DC, ces résultats sont cohérents avec ceux qui ont été constatés pour les cohortes de participants précédentes, dans le cadre du cycle d'évaluation précédent.
- Une analyse par sous-groupe montre qu'à quelques exceptions près :
 - le DC et les SAE améliorent la participation au marché du travail et réduisent la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu dans la plupart des sous-groupes de prestataires actifs de l'assurance-emploi participants;
 - le PEMI améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu, pour les anciens prestataires participants qui appartiennent aux sous-groupes suivants : femmes, hommes et jeunes;
 - les PCEO améliorent la participation au marché du travail et réduisent la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu, pour les participantes qui sont des prestataires actives, mais leurs résultats sont mitigés, en ce qui concerne les anciennes prestataires.
- Au fil du temps, les avantages de la participation aux PEMI, PCEO et SAE pour la société ont dépassé les coûts des investissements initiaux réalisés pour les participants au programme. Il faut néanmoins compter 19,1 années pour récupérer les investissements initiaux dans le DC pour les

prestataires actifs. Dans le cas des anciens prestataires, il se peut que les investissements dans le DC ne soient jamais récupérés⁵.

L'Ontario soumet les réponses de la direction ci-dessous aux recommandations du rapport.

Réponses de la direction aux principales recommandations

Recommandation n° 1.

On incite l'Ontario à communiquer ses leçons apprises, ses pratiques exemplaires et ses expériences de défis associées à la conception et à la mise en œuvre de programmes et de services, et à en discuter. Ces discussions avec EDSC devraient être bilatérales ou multilatérales, ainsi qu'avoir lieu au sein du réseau de prestation de services, s'il y a lieu.

Réponse de la direction

- L'Ontario est d'accord avec la recommandation qui souligne l'importance de communiquer les pratiques exemplaires, les leçons apprises et les expériences de défis associés à la conception et à la mise en œuvre des programmes du marché du travail.
- L'Ontario continuera de partager bon nombre de ses pratiques exemplaires par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail. De plus, l'Ontario continuera de participer à des réunions bilatérales régulières du Comité de développement de la main-d'œuvre afin d'aider à partager l'information de façon continue avec EDSC.
- L'Ontario a hâte de travailler avec EDSC et les provinces et territoires (P/Ts) pour s'assurer que les P/Ts peuvent travailler ensemble à la conception, à l'exécution et à l'évaluation de leurs programmes et services, et apprendre des expériences des uns et des autres.

Recommandation n° 2.

On incite l'Ontario à poursuivre ses efforts pour maintenir et renforcer les dispositions relatives à la collecte de données à l'appui des rapports, de la mesure du rendement et des évaluations fondées sur les données à l'échelle nationale et à l'échelle provinciale.

Réponse de la direction

- L'Ontario est d'accord avec l'accent mis sur l'amélioration de la collecte de données, des rapports et de la mesure du rendement. L'Ontario a élaboré et mis en œuvre de nouveaux outils pour améliorer la collecte et le suivi des données :
 - de nouveaux outils d'admission numériques, comme l'Outil d'évaluation commun, qui accroissent la capacité de l'Ontario à recueillir des informations importantes sur le profil des clients, en ce qui touche notamment la stabilité dans la vie, le sentiment d'efficacité personnelle,

⁵ L'analyse coûts-avantages du DC est basée sur le coût d'exécution du DC – régulier et du DC – apprentis, puisque l'information relative aux dépenses n'est pas disponible pour chaque type d'intervention distinct. Par contre, les avantages sont ceux qui se rapportent uniquement à la participation au DC – régulier.

- l'éducation et l'emploi, le statut de personne en situation de handicap ou l'appartenance à un groupe visé par les mesures d'inclusion;
- de nouveaux outils de suivi des résultats, comme le Questionnaire sur le statut d'emploi (QSE), afin de permettre à l'Ontario d'améliorer la collecte de données servant à la mesure normalisée des résultats pour les clients des programmes d'emploi et de formation.
- L'Ontario collaborera avec EDSC pour améliorer les efforts de collecte de données et renforcer le partage, le couplage et les analyses des données au niveau des clients, afin que ces 2 aspects soient stratégiquement arrimés aux démarches d'évaluation et d'amélioration continues des systèmes et programmes du marché du travail financés par l'EDMT et qu'ils complètent ces démarches.
- L'Ontario soutient le partage de données à l'échelle nationale, ainsi qu'à l'échelle des provinces et territoires, à l'appui de l'élaboration de lignes directrices et de l'établissement de points de référence. La province collaborera avec EDSC et avec les autres provinces et territoires pour réaliser ces travaux.
- Le respect du cadre de mesure du rendement mis en place après 2017 s'inscrit dans les suites données à cette recommandation.

Conclusion

Les EDMT constituent le principal investissement annuel dans les programmes et services actifs destinés au marché du travail au Canada. Ce rapport d'évaluation propose des renseignements précieux pour continuer d'améliorer la conception et le déploiement des PEMS et d'en accroître l'efficacité et l'efficience.

L'Ontario est déterminé à améliorer continuellement la planification, la conception et le déploiement des PEMS afin de continuer à permettre aux gens d'occuper un emploi rémunéré et de bénéficier de services de formation et d'aide à l'emploi au besoin.

1. Introduction

Emploi et développement Sociale Canada (EDSC) a collaboré avec l'Ontario et onze autres provinces et territoires pour exécuter le troisième cycle (2018 à 2023) d'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).

Le premier cycle d'évaluation des EDMT s'est déroulé de 1998 à 2012 et a porté sur les programmes et services offerts par le gouvernement fédéral en Ontario.

En s'appuyant sur les pratiques exemplaires et les leçons apprises tirées du premier cycle, on a procédé au deuxième cycle d'évaluation des EDMT entre 2012 et 2017. Le deuxième cycle a été conçu et mis en œuvre sous la direction d'un comité directeur fédéral-provincial-territorial pour l'évaluation des EDMT. Les travaux se sont appuyés sur des discussions bilatérales au sein du comité d'évaluation mixte.

Le troisième cycle d'évaluation des EDMT s'appuie sur le succès du deuxième cycle. L'objectif consiste à combler les lacunes dans les connaissances au sujet de l'efficacité, de l'efficience, de la conception et du déploiement des PEMS. Le cycle d'évaluation a aussi été conçu et mis en œuvre sous la direction d'un comité directeur fédéral-provincial-territorial pour l'évaluation des EDMT, composé de représentants d'EDSC et des douze provinces et territoires participants.

Le présent rapport présente un résumé des résultats des évaluations dans le cadre du troisième cycle. Ces résultats sont tirés de 7 études lancées de la cadre du troisième cycle d'évaluation des EDMT.

2. Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail

L'EDMT Canada-Ontario est une entente bilatérale entre le Canada et l'Ontario pour la conception et la prestation des programmes et des services associés aux PEMS. Elle a été établie, tout comme les accords semblables avec douze autres provinces et territoires, en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996.

Au cours de l'exercice 2020 à 2021, le Canada a transféré près de 741,4 millions de dollars à l'Ontario⁶. Aux termes de l'Entente, l'Ontario est responsable de la conception et de la prestation de programmes et de services qui sont financés dans le cadre de l'EDMT et qui visent à aider les personnes à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à se maintenir en emploi.

Les programmes et services découlant des EDMT sont classés en 2 catégories.

- Les **prestations d'emploi**^{7, 8} se répartissent en 4 sous-catégories : Développement des compétences, Placement en emploi avec mesures incitatives, Aide au travail indépendant et Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario.
- Les **mesures de soutien** se répartissent en 3 sous-catégories : Services d'aide à l'emploi⁹, Partenariats du marché du travail, et Recherche et innovation.

L'Ontario dispose de la souplesse nécessaire pour adapter les PEMS à son contexte provincial, pourvu que les adaptations demeurent conformes à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁰.

L'objectif des PEMS consiste à aider les personnes à obtenir ou à conserver un emploi grâce à divers programmes d'emploi actifs, dont des services de formation ou d'aide à l'emploi. Le déploiement réussi des PEMS devrait permettre aux participants de bénéficier des services dont ils ont besoin pour retourner rapidement au travail, ce qui devrait permettre de réaliser des économies dans le compte de l'assurance-emploi.

⁶ Emploi et Développement social Canada. (2022). *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2020 à 2021*.

⁷ Depuis le 1^{er} avril 2018, l'admissibilité aux prestations d'emploi a été élargie de manière à inclure les personnes qui ont versé des cotisations minimales d'assurance-emploi supérieures au seuil de remboursement des cotisations (soit 2 000 \$ de revenus) pendant au moins 5 des 10 dernières années.

⁸ En juillet 2016, de nouvelles dispositions ont modifié la définition des « anciens prestataires ». Cette définition englobe désormais les personnes qui ont rempli une demande d'assurance-emploi au cours des 5 dernières années.

⁹ Les services d'aide à l'emploi sont offerts à tous les Canadiens.

¹⁰ Emploi et Développement social Canada (2012). *Labour Market Development Agreements Process for Determination of Similarity* (document interne).

2.1 Prestations d'emploi

Voici quelques-uns des programmes et services liés aux prestations d'emplois qui ont été examinés dans le cadre de cette étude.

- Le programme de **Développement des compétences (DC)** procure une aide financière directe à des personnes pour sélectionner, planifier et payer de la formation. La formation est adaptée aux besoins des participants. Elle leur permet d'obtenir des services de counseling et d'orientation professionnelle. Elle peut comprendre l'éducation des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles, la formation linguistique, la formation à court terme et la formation professionnelle menant à une certification par un établissement agréé.
- Le programme de **Placement en emploi avec mesures incitatives (PEMI)** aide les participants à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant leur salaire. La durée de la subvention varie de 16 à 52 semaines, le niveau maximum de la subvention allant de 50 % à 100 % du salaire de l'employé.
- Le programme de **Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario (PCEO)** soutient des projets qui offrent aux participants admissibles la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle significative tout en apportant une contribution à la collectivité. Les participants peuvent prendre part à un projet d'une durée maximale de 52 semaines.

2.2 Mesures de soutien

Voici quelques-uns des programmes et services liés aux mesures de soutien qui ont été examinés dans le cadre de cette étude.

- Le programme de **Services d'aide à l'emploi (SAE)** comprend divers services qui soutiennent les personnes qui se préparent à entrer dans le marché du travail ou à le réintégrer, ou qui les aident à trouver un meilleur emploi.
 - Ces services peuvent prendre la forme de services de recherche d'emploi, de perfectionnement professionnel et de counseling, ainsi que d'aide à la rédaction du curriculum vitae. Ces services sont qualifiés d'« interventions légères » en raison de leur très courte durée. Ils sont offerts sur une base individuelle ou en groupe. Une intervention typique dure moins d'une journée, mais les participants peuvent recevoir plusieurs interventions courtes sur une période de quelques semaines. Ces services sont généralement fournis en combinaison avec des interventions (sous forme de prestations d'emploi) plus intensives.
 - Les services peuvent également inclure la gestion de cas, qui peut s'étaler sur une plus longue période.
- Le programme de **Partenariats du marché du travail (PMT)** vise à aider les employeurs, les collectivités ou les industries à s'adapter aux changements au sein de la population active et à combler leurs besoins en ressources humaines. On y retrouve une vaste gamme d'activités financées, comme :
 - activités de recherche sur le marché du travail et les ressources humaines;

- efforts pour mieux faire connaître les informations et les meilleures pratiques entourant le marché du travail et les ressources humaines;
 - activités de planification des services d'emploi et de développement de la main-d'œuvre;
 - coordination des services d'emploi et de formation pour les employeurs;
 - formation assurée par l'employeur pour le DC;
 - services d'adaptation de la main-d'œuvre;
 - activités visant à augmenter le nombre d'occasions d'apprentissage par l'expérience offertes aux étudiants de premier et de deuxième cycles et à améliorer la qualité de ces occasions d'apprentissage.
- Le programme de **Recherche et innovation** favorise l'innovation dans le système d'emploi et de formation, ainsi que l'exploration de nouvelles façons de fournir des soutiens à l'emploi et à la formation aux chercheurs d'emploi, aux travailleurs et aux employeurs, incluant ceux qui ne profitent pas de soutiens par l'intermédiaire de l'EDMT.

2.3 Participants admissibles couverts par cette étude

Les impacts différentiels sont estimés pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.

- Les **prestataires actifs** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS alors qu'ils touchaient des prestations d'assurance-emploi.
- Les **anciens prestataires** sont des participants qui ont commencé une intervention de PEMS jusqu'à 3 ans après la fin de leurs prestations d'assurance-emploi¹¹.

2.4 Part moyenne du financement et du coût des PEMS par équivalent du plan d'action

Le tableau 1 donne un aperçu de la part du financement affectée aux PEMS et du coût moyen par participant. Il est à noter que le coût moyen par participant est calculé sur la base des données des rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour la période de 2010 à 2012. Cette période correspond à la cohorte de participants sélectionnés pour l'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages dans le cadre de l'évaluation de l'EDMT Canada-Ontario.

Entre la période de 2010 à 2012 et l'exercice 2020 à 2021, les investissements consacrés au DC ont diminué de 19 points de pourcentage. Les plus fortes hausses du financement concernent les programmes Recherche et innovation (+14 points de pourcentage) et PMT (+8 points de pourcentage).

¹¹ Les anciens prestataires peuvent être des personnes qui sont sous-employées ou qui ne sont pas en mesure de redevenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi, des personnes qui se retrouvent hors du marché du travail pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'AS.

Tableau 1. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par équivalent du plan d'action, par participant en Ontario^{12,13}

Prestations d'emploi et mesures de soutien	Part de financement (2010 à 2012)	Part de financement (2020 à 2021)	Coût moyen – prestataires actifs (2010 à 2012)	Coût moyen – anciens prestataires (2010 à 2012)
Développement des compétences	43 %	24 %	12 250 \$	10 983 \$
Services d'aide à l'emploi	46 %	50 %	3 342 \$	2 924 \$
Partenariats du marché du travail	3 %	11 %	s. o.	s. o.
Placement en emploi avec mesures incitatives	<1 %	0 %	6 310 \$	5 241 \$
Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario	1 %	<1 %	14 660 \$	11 886 \$
Recherche et innovation	0 %	14 %	s. o.	s. o.
Total	93 %	100 %	s. o.	s. o.

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour les exercices 2010 à 2011, 2011 à 2012 et 2020 à 2021.

Remarque : Le total des pourcentages n'est peut-être pas de 100 % en raison de l'arrondissement. Les programmes d'aide au travail indépendants ont représenté 7 % des dépenses au cours de la période de 2010 à 2012.

¹² Le coût moyen pour le DC inclut ce qu'il en coûte pour offrir le volet régulier du DC et le volet propre aux apprentis du DC. Il est impossible d'estimer isolément le coût de l'exécution du volet régulier du DC, car on ne dispose pas d'information sur la répartition des dépenses entre le volet régulier et le volet propre aux apprentis.

¹³ Il n'y a généralement pas d'interventions visant des participants précis dans les PMT et Recherche et innovation.

3. Méthodologie

Cette section présente les aspects clés des analyses quantitatives réalisées dans le cadre des études sur les EDMT.

Toutes les analyses quantitatives sont basées sur les données administratives associées aux activités découlant de la partie I (données sur les demandes de prestations d'assurance-emploi) et de la partie II (données sur la participation aux PEMS) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces « données de la partie I » et ces « données de la partie II » sont ensuite mises en correspondance avec les fichiers de données fiscales (T1 et T4) de l'Agence du revenu du Canada. Les analyses des impacts différentiels et des rapports coûts-avantages sont basées sur une partie, voire la totalité des participants de l'Ontario qui ont entamé leur participation aux PEMS entre 2010 et 2012.

On a choisi la période de 2010 à 2012 pour l'estimation des impacts des PEMS dans les années qui suivent la participation. On a évalué les impacts sur une période d'au moins 4 ans après l'achèvement du programme, jusqu'à l'année civile 2017 (données disponibles les plus récentes au moment de cette évaluation).

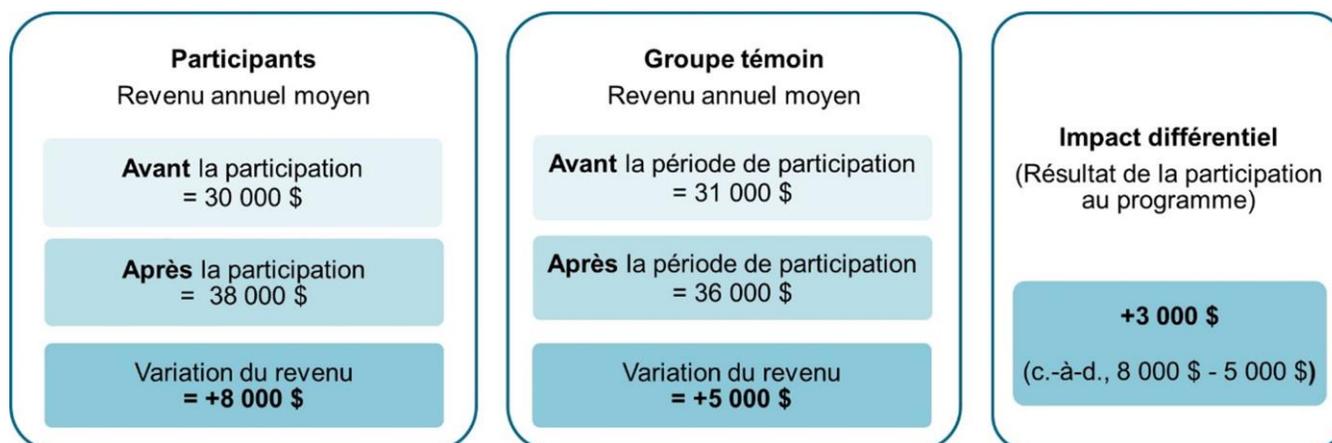
3.1 Analyse des impacts différentiels¹⁴

On évalue l'efficacité du programme en estimant les impacts différentiels de la participation aux PEMS sur l'expérience des participants sur le marché du travail. On se penche ainsi sur les revenus d'emploi et de travail indépendant, l'incidence d'emploi, l'utilisation de l'assurance-emploi, l'utilisation de l'AS et la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement après la participation.

Le rôle de l'analyse des impacts différentiels consiste à isoler les impacts de la participation de ceux des autres facteurs. Pour ce faire, l'analyse des impacts différentiels compare l'expérience sur le marché du travail des participants avant et après leur participation à celle de personnes semblables qui n'ont pas participé au programme. La figure 1 présente un exemple de calcul des impacts différentiels.

¹⁴ Pour plus de détails sur la méthodologie utilisée pour la détermination des impacts différentiels, veuillez consulter : EDSC, *Third Cycle for the Horizontal Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Quantitative Methodology Report*. (Direction de l'évaluation d'EDSC, 2019, document interne.)

Figure 1. Exemple de calcul de l'impact différentiel



La principale méthode d'estimation utilisée est la technique d'appariement par noyau des scores de propension, qu'on combine avec l'estimateur des écarts dans les différences. De plus, 3 techniques d'estimation différentes à la fine pointe (pondération de probabilité inverse, appariement sur le plus proche voisin et appariement transversal) ont été appliquées de façon distincte à chacun des types de participants aux PEMS et de prestataires de l'assurance-emploi afin de valider les estimations des impacts.

Comme pour les études d'évaluation des EDMT précédentes, l'unité d'analyse utilisée est l'« équivalent du plan d'action ». Les équivalents du plan d'action regroupent toutes les PEMS dont une personne a bénéficié sur une période de moins de 6 mois entre la fin d'une PEMS et le début de la suivante. Les équivalents du plan d'action sont classés en fonction de la plus longue forme de PEMS qu'ils contiennent, à l'exception des équivalents du plan d'action associés uniquement aux SAE, qui n'englobent que les interventions des SAE.

L'analyse englobe les équivalents du plan d'action qui consistent uniquement en des interventions dans le cadre d'EDMT. Les équivalents du plan d'action qui comprennent une combinaison de programmes découlant d'EDMT et d'autres programmes du marché du travail financés par EDSC ont été exclus de l'exercice d'échantillonnage des participants.

L'appariement des participants et des membres du groupe témoin a reposé sur des variables sociodémographiques et des variables associées au marché du travail (jusqu'à 75 variables) observées au cours des 5 années précédant la participation¹⁵. Deux groupes témoins ont été utilisés pour mesurer les impacts sur les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi.

¹⁵ Parmi les variables sociodémographiques utilisées pour appairer les participants avec des non-participants semblables, on retrouve l'âge, le sexe, le nombre de personnes à charge, le plus haut niveau d'éducation atteint et le lieu de résidence. Les variables associées au marché du travail comprennent, par exemple, les revenus avant la participation au programme, l'incidence d'emploi et l'utilisation des prestations d'assurance-emploi et d'AS.

- Pour les **prestataires actifs**, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin de prestataires actifs qui étaient admissibles, mais qui n'avaient pas participé aux PEMS pendant la période de référence.
- Pour les **anciens prestataires**, le groupe témoin était constitué de personnes qui avaient exclusivement participé aux SAE pendant la période de référence¹⁶. En d'autres termes, l'expérience des anciens prestataires ayant bénéficié d'interventions dans le cadre du DC, du PEMI ou des PCEO est comparée à l'expérience d'anciens prestataires ayant bénéficié exclusivement des SAE. Il s'agit là d'une approche conservatrice, étant donné que la participation aux seules activités des SAE peut avoir des effets limités en ce qui a trait aux résultats sur le marché du travail.

En raison de cette différence dans l'approche de mesure, les impacts différentiels estimés pour les participants qui étaient des prestataires actifs ne devraient pas être directement comparés à ceux des participants qui étaient d'anciens prestataires.

Les impacts sont estimés sur une période de 4 ans pour le DC, le PEMI et les PCEO; on ajoute une cinquième année à cette période dans le cas des participants aux SAE¹⁷.

3.2 Facteurs considérés dans l'analyse coûts-avantages^{18,19}

En se basant sur les résultats des estimations des impacts différentiels, on évalue l'efficacité du programme en procédant à une analyse coûts-avantages. Aux fins de cette analyse, on compare le coût de la participation des participants et le coût de la prestation du programme par le gouvernement aux avantages associés au programme. Dans l'ensemble, cette analyse fournit des indications sur la mesure dans laquelle le programme est efficace pour la société (c'est-à-dire pour les participants et le gouvernement).

Sources de données et d'informations

L'analyse tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables directement liés au déploiement des PEMS et à la participation des personnes à ces PEMS, dans la mesure où les informations

¹⁶ On se base ainsi sur les méthodologies d'évaluation précédentes, ainsi que sur les conseils d'experts. On tient aussi compte du fait qu'il est difficile de procéder à une comparaison appropriée pour les anciens prestataires en s'appuyant uniquement sur les données administratives.

¹⁷ De plus amples détails sont présentés dans le rapport technique intitulé *Technical Report on the Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2010 to 2017 (2021)*. Le rapport est disponible sur demande.

¹⁸ De plus amples détails sur la méthodologie utilisée pour l'analyse coûts-avantages sont présentés dans le rapport technique de 2015 intitulé *Cycle II of the Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures*. Le rapport est disponible sur demande.

¹⁹ De plus amples détails sur la méthodologie utilisée pour le calcul des économies au chapitre des soins de santé sont présentés dans le rapport technique intitulé *Cost-Benefit Analysis: Incorporating Public Health Care Costs Savings in the Context of the Labour Market Programs Evaluation (2022)*. Le rapport est disponible sur demande.

disponibles permettent de mesurer ces coûts et avantages. L'analyse est exhaustive dans la mesure où elle tient compte de la grande majorité des coûts et avantages directs possibles.

Toutefois, elle ne tient pas compte de tous les coûts et avantages. Ainsi, certains facteurs peuvent conduire à une sous-estimation des avantages (par exemple, des retombées positives sur d'autres membres de la famille), alors que d'autres facteurs peuvent conduire à une surestimation des avantages (par exemple, les effets sur le prix des compétences ou sur leur déplacement)²⁰.

La présente étude se fonde sur des données liées tirées de la base de données de l'assurance-emploi, parties I et II et des dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Les renseignements sur les revenus, l'utilisation de l'assurance-emploi et l'utilisation de l'AS sont tirés de l'étude des impacts différentiels²¹. Les coûts du programme sont calculés à partir des informations disponibles dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.

Par rapport au cycle d'évaluation précédent, on a élargi la méthodologie de manière à tenir compte de l'un des avantages indirects pour la santé associés à l'accroissement de la participation au marché du travail. Plus précisément, la méthodologie comporte désormais une estimation de la variation du coût des soins de santé publics attribuable à la baisse de l'utilisation des soins de santé que favorise la participation aux programmes.

Les données sur les coûts moyens des soins de santé publics par quintile de revenus sont tirées du rapport *Effets redistributifs du financement public des soins de santé au Canada : Analyse sur une durée de vie* (2013) de l'Institut canadien d'information sur la santé.

Les coûts du programme sont mesurés à partir des informations sur les dépenses dans le cadre de l'EDMT et sur les nouvelles interventions décrites dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Les autres coûts et avantages sont calculés à partir de données administratives intégrées provenant de la base de données de l'assurance-emploi, parties I et II et de l'Agence du revenu du Canada.

Les impacts différentiels sont mesurés au cours de la deuxième année de participation, puis jusqu'à 5 années après l'achèvement du programme. On les pondère ensuite à la baisse de 3 % pour les ramener à une base commune avec les coûts et avantages du programme pour la première année de participation au programme. Ce taux de 3 % représente les intérêts que le gouvernement aurait pu obtenir s'il avait investi les fonds utilisés pour le programme. L'estimation des impacts différentiels est calculée en dollars constants de 2010, de manière à tenir compte de l'inflation.

²⁰ Le « prix des compétences » fait référence à la valeur marchande (salaires versés) d'une compétence donnée. Les changements qui interviennent dans l'offre entourant une compétence donnée dans la population active peuvent avoir des impacts sur les salaires payés pour cette compétence.

²¹ De plus amples détails sont présentés dans le rapport technique intitulé *Technical Report on the Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2010 to 2017* (2021). Le rapport est disponible sur demande.

Coûts et des avantages pris en compte dans les calculs

- **Coût du programme** : coût engagé par le gouvernement pour l'exécution du programme (coûts administratifs et coûts directs du programme), calculé à partir des données déclarées dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.
- **Coût marginal social des fonds publics** : perte subie par la société lorsqu'on perçoit des recettes supplémentaires, comme des impôts, pour financer des dépenses publiques. La valeur est estimée à 20 % du coût du programme, des taxes de vente, des impôts sur le revenu, des impacts sur l'assurance-emploi et des impacts sur les prestations d'AS versées ou récupérées par le gouvernement.
- **Revenus non touchés** : impacts nets estimés sur les revenus des participants pendant leur participation. Pendant leur participation au PMT, certaines personnes ont des revenus inférieurs à ceux qu'elles auraient obtenus si elles n'y avaient pas participé.
- **Revenus d'emploi** : impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après leur participation. Les revenus touchés pendant la participation au programme correspondent aux revenus non touchés, pour les participants.
- **Avantages sociaux** : comprennent l'assurance-maladie et l'assurance-vie payées par l'employeur, ainsi que les cotisations au régime de retraite. On les estime à hauteur de 15 % des impacts différentiels sur les revenus.
- **Impôts fédéral et provincial sur le revenu** : impacts différentiels sur les impôts fédéral, provincial et territorial payés par les participants.
- **Taxes de vente** : taxes de vente payées par les participants, estimées en tant qu'impacts différentiels sur les revenus, multipliés par la propension à consommer (97 %), la proportion des dépenses des ménages en biens et services taxables (52 %) et le taux moyen total des taxes de vente fédérales et provinciales (11 %).
- **Prestations d'aide sociale (AS) et d'assurance-emploi reçues** : impacts différentiels sur l'utilisation des prestations d'AS et d'assurance-emploi par les participants à la suite de leur participation.
- **Cotisations au Régime de pensions du Canada et cotisations d'assurance-emploi** : les renseignements sur ces cotisations sont tirés des données de l'Agence du revenu du Canada. On estime ensuite les impacts différentiels sur les cotisations au Régime de pensions du Canada et sur les cotisations d'assurance-emploi.
- **Économies de coûts des soins de santé publics** : impact estimé de la participation aux PEMS sur les coûts des soins de santé publics, présenté comme une variation moyenne par participant au cours de la période postérieure au programme examinée.

3.3 Forces et limites des études

L'un des principaux atouts de ces études tient au fait que toutes les analyses quantitatives sont basées sur des données administratives plutôt que sur des réponses à des enquêtes. Contrairement aux

données d'enquêtes, les données administratives ne peuvent être entachées par des erreurs de mémoire ou des réponses biaisées.

On estime que les modèles basés sur le score de propension pour appairer les participants et les non-participants aux fins d'analyses des impacts différentiels sont robustes. Cela s'explique en partie par le fait qu'on examine 5 années de données antérieures à la participation. De plus, ces modèles sont basés sur un grand nombre de variables différentes, comme les caractéristiques sociodémographiques, l'emplacement géographique, le niveau de compétence associé à la dernière profession et les indicateurs de la participation au marché du travail.

Toutefois, il serait possible d'affiner le processus d'appariement pour des sous-groupes particuliers, si les informations ci-dessous devenaient disponibles :

- Personnes en situation de handicap : le type et la gravité du handicap, et la capacité ou la volonté de travailler à plein temps.
- Immigrants récents : le pays d'origine, la maîtrise de l'anglais ou du français et la pertinence des titres de compétences et de l'expérience de travail.
- Minorités visibles : le lieu de naissance; les personnes nées à l'extérieur du Canada sont confrontées à des défis différents de ceux que vivent les personnes nées au Canada.

En affinant le processus d'appariement pour les sous-groupes de population, on pourrait élargir la portée de l'Analyse comparative entre les sexes Plus.

Une analyse de sensibilité et l'utilisation de méthodes d'estimation alternatives ont permis de relever le degré de confiance à l'égard des estimations des impacts différentiels. Cependant, une des limites des techniques basées sur l'appariement par score de propension tient au fait que personne ne peut être totalement sûr que les impacts ne sont pas influencés par des facteurs qui ne se reflètent pas dans les données.

L'analyse coûts-avantages tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables directement attribuables aux PEMS qu'il était possible d'estimer à partir des données administratives disponibles. Elle est aussi renforcée par l'incorporation de l'un des avantages indirects : la variation des dépenses de santé publique associée à la participation au programme. Toutefois, l'analyse ne tient pas compte de certains facteurs non quantifiables qui peuvent mener à une sous-estimation des avantages (par exemple, les retombées positives pour les autres membres de la famille) ou à une surestimation des avantages (par exemple, les impacts sur le prix des compétences ou leur déplacement).

Dans certaines études qui utilisent des méthodes de collecte de données qualitatives, le nombre d'informateurs clés interrogés est relativement faible. Par ailleurs, les réponses fournies par les informateurs clés sont le reflet de leur propre expérience et de leur région; il est donc possible qu'elles ne soient pas représentatives de l'ensemble de la province ou du territoire.

3.4 Aperçu des études présentées dans ce rapport²²

Les constatations de ce rapport sont tirées de 7 études distinctes.

- Examination of the medium-term outcomes from 2010 to 2017.
- Estimation of the medium-term incremental impacts from 2010 to 2017.
- Cost-benefit analysis of Employment Benefits and Support Measures in Ontario.
- Cost-Benefit Analysis: Incorporating Public Health Care Costs Savings in the Context of the Labour Market Programs Evaluation.
- Design and delivery of the Ontario Job Creation Partnerships program.
- Design and delivery of the Labour Market Partnerships program.
- Design and delivery of the Research and Innovation support measure.

Ces études examinent des questions liées à l'efficacité, à l'efficience, à la conception et à la mise en œuvre des programmes, et elles reposent sur des combinaisons de méthodes qualitatives et quantitatives. L'annexe A présente un aperçu de chacune de ces études.

²² Les études sont disponibles en anglais uniquement.

4. Constatations de l'évaluation

4.1 Profil des participants

En Ontario, près de 152 000 prestataires actifs et anciens prestataires de l'assurance-emploi ont participé à des programmes et services découlant de l'EDMT entre 2010 et 2012. Le profil des participants est présenté dans le tableau 2.

Le profil des participants est présenté au tableau 2 selon le sexe, l'âge, le groupe sociodémographique et l'état civil. Les renseignements concernant leur niveau de scolarité, leur groupe professionnel et leur secteur d'activité sont fondés sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

Tableau 2. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes de PEMS financés dans le cadre de l'EDMT en Ontario entre 2010 et 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	86 885	65 104
Sexe	Femme = 50 % Homme = 50 %	Femme = 51 % Homme = 49 %
Âge	30 ans et moins = 23 % 31 à 54 ans = 65 % 55 ans et plus = 12 %	30 ans et moins = 26 % 31 à 54 ans = 62 % 55 ans et plus = 12 %
Groupes sociodémographiques	Autochtones = 2 % Personnes en situation de handicap = 4 % Membres de minorité visible = 4 % Immigrants récents = 5 %	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 6 % Membres de minorité visible = 6 % Immigrants récents = 5 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 46 % Célibataire = 35 % Veuf/divorcé/séparé = 15 %	Marié ou conjoint de fait = 42 % Célibataire = 39 % Veuf/divorcé/séparé = 14 %

Niveau de scolarité ou de compétences	<p>Études secondaires ou formation professionnelle = 40 %</p> <p>Formation en cours d'emploi = 20 %</p> <p>Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 26 %</p> <p>Diplôme universitaire = 6 %</p>	<p>Études secondaires ou formation professionnelle = 41 %</p> <p>Formation en cours d'emploi = 24 %</p> <p>Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 24 %</p> <p>Diplôme universitaire = 5 %</p>
Trois principaux groupes professionnels	<p>Personnel de bureau = 16 %</p> <p>Travailleurs manuels semi-spécialisés = 15 %</p> <p>Autres travailleurs manuels = 13 %</p>	<p>Personnel de bureau = 16 %</p> <p>Travailleurs manuels semi-spécialisés et autres travailleurs manuels = 14 % chacun</p> <p>Personnel intermédiaire de la vente et des services = 11 %</p>
Trois principaux secteurs d'activité	<p>Fabrication = 17 %</p> <p>Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 14 %</p> <p>Commerce de détail = 10 %</p>	<p>Fabrication = 18 %</p> <p>Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 15 %</p> <p>Commerce de détail = 10 %</p>

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Comme le montre le tableau 3, dans l'année précédant leur participation au programme, les anciens prestataires ont des niveaux d'emploi et de revenus inférieurs à ceux des prestataires actifs. Aussi, les anciens prestataires sont plus dépendants des prestations d'AS.

Tableau 3. Niveaux d'emploi et de revenus, et utilisation des prestations d'AS au cours de l'année précédant la participation aux PEMS

Caractéristiques de la situation d'emploi avant la participation aux PEMS	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Revenus d'emploi moyens	26 534 \$	11 634 \$
Pourcentage de prestataires en emploi	99 %	79 %
Pourcentage de prestataires recevant des prestations d'AS	7 %	17 %

4.2 Impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi

Principales constatations

Dans l'ensemble, l'analyse des impacts différentiels montre que la participation à la plupart des PEMS améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance aux mesures de soutien du revenu du gouvernement par rapport à ce qu'on constate chez les personnes semblables qui n'ont pas participé à ces PEMS. Cela exclut les anciens prestataires qui ont participé au DC.

À l'exception de ceux qui concernent les anciens prestataires ayant participé au DC, les impacts différentiels présentés ci-dessous sont généralement cohérents avec ceux trouvés dans le cadre du deuxième cycle d'évaluation des EDMT.

Les impacts différentiels présentés dans ce rapport comparent les changements intervenus au chapitre de l'incidence d'emploi, des revenus, de l'utilisation des prestations d'assurance-emploi et d'AS et de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement entre la période antérieure à la participation et la période postérieure à la participation chez les participants, qui sont comparés à des non-participants semblables. Les résultats reflètent la différence entre les variations observées avant et après la participation chez les participants et la variation observée chez des non-participants semblables.

La « période antérieure à la participation » inclut les 5 années qui précèdent la participation et la « période postérieure à la participation » inclut les 4 années qui suivent la participation (ou les 5 années qui suivent cette participation, dans le cas des SAE).

Incidence d'emploi

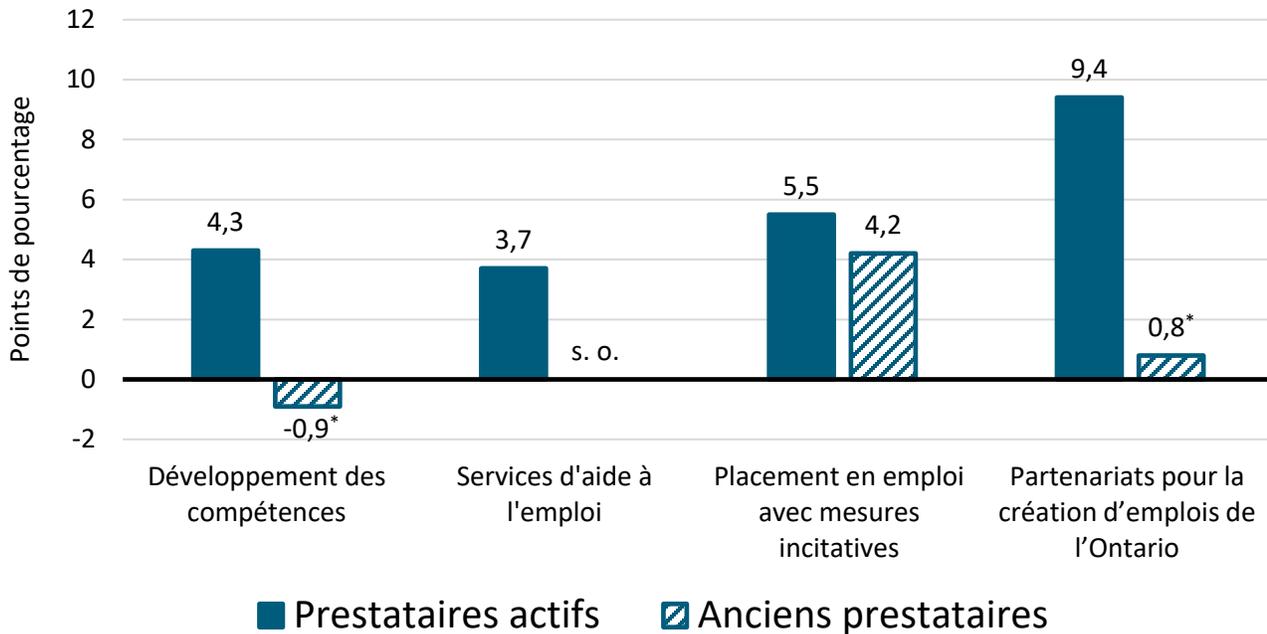
Le graphique 1 présente les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi chez les anciens prestataires et les prestataires actifs selon le type de programme²³. Les estimations peuvent être interprétées comme étant un changement de la probabilité d'occuper un emploi à la suite de la participation.

Les prestataires actifs qui ont participé au DC, aux SAE, au PEMI et aux PCEO ont augmenté leur incidence d'emploi par rapport aux non-participants semblables. Les anciens prestataires qui ont participé au PEMI ont augmenté leur incidence d'emploi par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE²⁴.

²³ Une personne est considérée comme étant « en emploi » si elle a gagné plus d'un dollar grâce à un emploi ou un travail indépendant au cours d'une année civile.

²⁴ L'estimation pour les anciens prestataires ayant participé au DC et aux PCEO n'était pas significative sur le plan statistique.

Graphique 1. Variation de la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants (moyenne annuelle)



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

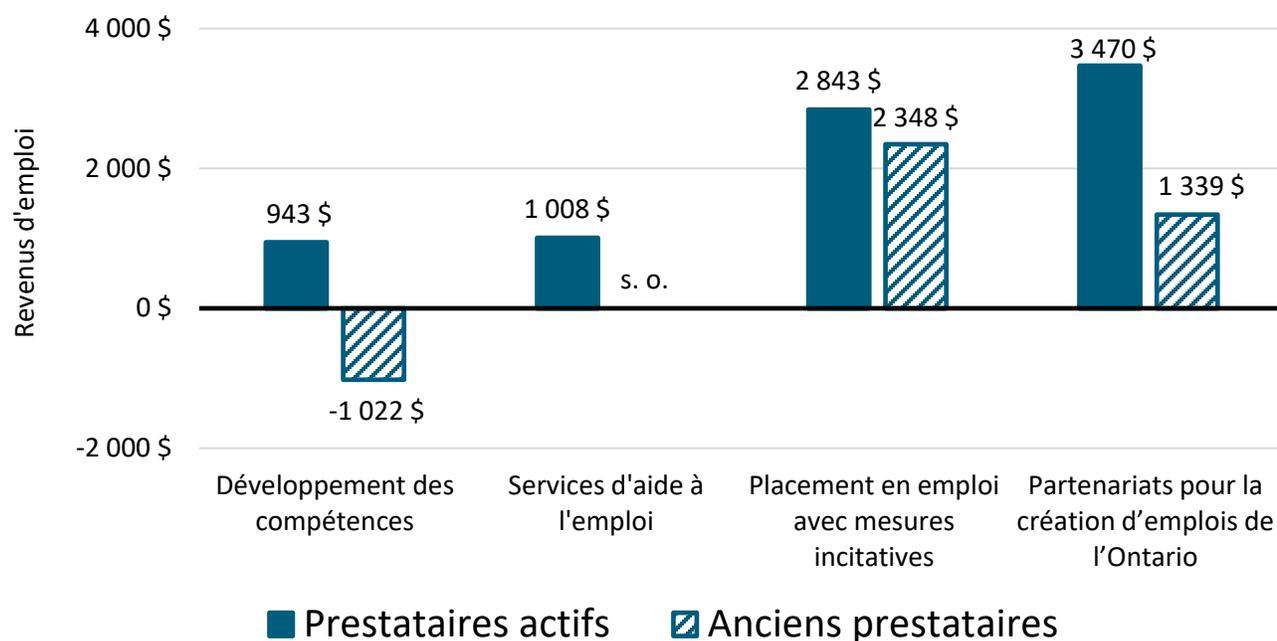
* L'impact n'est pas statistiquement significatif, sur l'ensemble de la période postérieure à la participation.

Revenus d'emploi

Le graphique 2 montre la variation annuelle moyenne des revenus d'emploi pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi au cours des 4 années qui suivent leur participation (ou les 5 années qui suivent cette participation, dans le cas des SAE). Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui participent au DC, au PEMI et aux PCEO et qui reçoivent des SAE augmentent leurs revenus d'emploi par rapport aux non-participants semblables.

Les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui participent aux PEMI et PCEO augmentent leurs revenus d'emploi annuels par rapport aux participants semblables qui ne reçoivent que des SAE. Les anciens prestataires qui participent au DC ont des revenus d'emploi inférieurs à ceux des participants semblables qui ne reçoivent que des SAE.

Graphique 2. Revenus d'emploi des participants comparés à ceux des non-participants (moyenne annuelle)



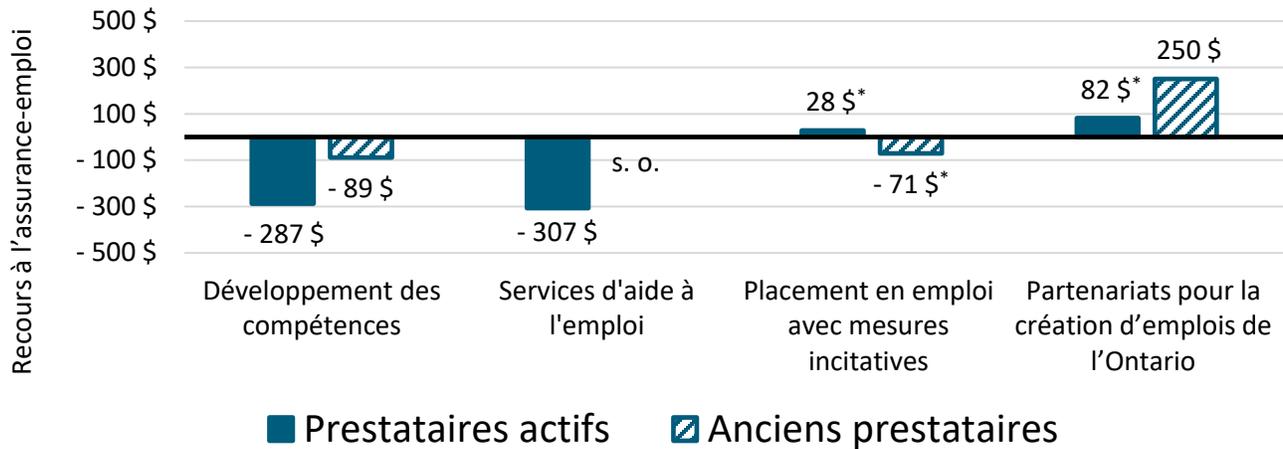
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

Recours aux prestations d'assurance-emploi

Comme le montre le graphique 3, les prestataires actifs qui participent au DC et qui reçoivent des SAE recourent moins aux prestations d'assurance-emploi dans la période postérieure au programme. Par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires ayant participé au DC recourent moins aux prestations d'assurance-emploi, tandis que les anciens prestataires ayant participé aux PCEO recourent davantage aux prestations d'assurance-emploi.

D'un point de vue coûts-avantages, le recours accru aux prestations d'assurance-emploi par les anciens prestataires ayant participé aux PCEO n'est pas nécessairement un impact négatif, étant donné l'augmentation de leurs revenus d'emploi. Après leur participation, les anciens prestataires sont susceptibles de redevenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi en raison de leur participation accrue au marché du travail, dont témoignent les augmentations au chapitre des revenus d'emploi et de l'incidence d'emploi.

Graphique 3. Variation dans le recours aux prestations d'assurance-emploi (moyenne annuelle)



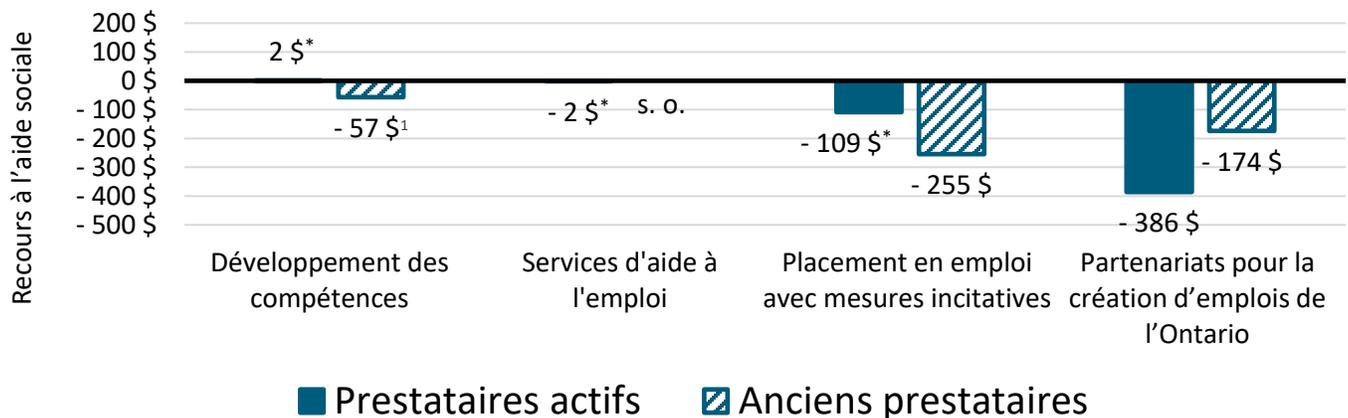
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).
 * Les impacts ne sont pas statistiquement significatifs, sur l'ensemble de la période postérieure à la participation.

Recours aux prestations d'AS

Comme le montre le graphique 4, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux PCEO recourent moins aux prestations d'AS dans la période postérieure au programme que les non-participants semblables.

Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé aux PEMI et PCEO recourent moins aux prestations d'AS que les participants semblables qui n'ont reçu que des SAE.

Graphique 4. Variation dans le recours aux prestations d'AS (moyenne annuelle)

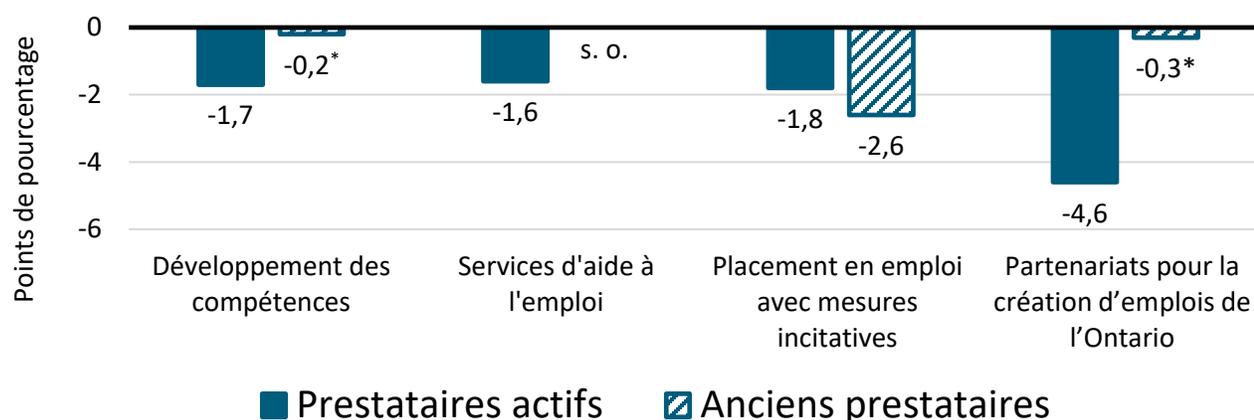


Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).
 * Les impacts ne sont pas statistiquement significatifs, sur l'ensemble de la période postérieure à la participation.
¹ L'impact n'est pas statistiquement significatif sur l'ensemble de la période postérieure à la participation. Toutefois, comparativement aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé au DC ont moins recouru aux prestations d'AS, et cela, dans une mesure statistiquement significative, à savoir : -111 \$ et -110 \$ au cours de la troisième année et de la quatrième année suivant leur participation au programme, respectivement.

Dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement

Le graphique 5 montre la variation du pourcentage annuel moyen des participants qui ont eu recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement, de la période antérieure à la participation à la période postérieure à la participation, par rapport aux non-participants semblables. Toujours dans le graphique 5, on constate que, par rapport aux non-participants semblables, une plus petite proportion des prestataires actifs qui ont participé au DC, au PEMI et aux PCEO et qui ont reçu des SAE ont eu recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement au cours de la période postérieure à leur participation. Une plus faible proportion d'anciens prestataires qui ont participé au PEMI ont eu recours à des mesures de soutien du revenu du gouvernement au cours de la période postérieure à leur participation, comparativement aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE.

Graphique 5. Variation dans la dépendance des participants à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (moyenne annuelle)



Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

* Les impacts ne sont pas statistiquement significatifs.

4.3 Impacts différentiels selon le sous-groupe de participants

Participant(e)s (femmes)

Entre 2010 et 2012, près de 76 530 des participants aux programmes et services financés dans le cadre de l'EDMT Canada-Ontario étaient des femmes. Elles représentent ainsi environ 50 % des participants.

Le tableau 4 présente le profil des participant(e)s. Parmi les informations, on retrouve leur âge, leur groupe sociodémographique, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

Tableau 4. Profil des anciennes prestataires et des prestataires actives de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012

Catégories	Prestataires actives	Anciennes prestataires
Nombre de participantes	43 505	33 021
Âge	30 ans et moins = 20 % 31 à 54 ans = 68 % 55 ans et plus = 12 %	30 ans et moins = 24 % 31 à 54 ans = 65 % 55 ans et plus = 11 %
Groupe sociodémographique	Autochtones = 2 % Personnes en situation de handicap = 4 % Membres de minorité visible = 4 % Immigrantes récentes = 4 %	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 5 % Membres de minorité visible = 6 % Immigrantes récentes = 5 %
État matrimonial	Mariée ou conjointe de fait = 46 % Célibataire = 32 % Veuve/divorcée/séparée = 19 %	Mariée ou conjointe de fait = 46 % Célibataire = 33 % Veuve/divorcée/séparée = 18 %
Niveau de scolarité ou de compétences	Études secondaires ou formation professionnelle = 46 % Formation en cours d'emploi = 15 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 24 % Diplôme universitaire = 7 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 46 % Formation en cours d'emploi = 20 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 21 % Diplôme universitaire = 6 %
Trois principaux groupes professionnels	Personnel de bureau = 24 % Personnel intermédiaire de la vente et des services = 14 % Cadres intermédiaires et autres gestionnaires = 9 %	Personnel de bureau = 22 % Personnel intermédiaire de la vente et des services = 16 % Autres professionnels de la vente et des services = 11 %
Trois principaux secteurs d'activité	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement, et fabrication = 13 % chacun Commerce de détail = 12 % Soins de santé et assistance sociale = 10 %	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 15 % Fabrication = 13 % Commerce de détail = 12 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les participantes

DC

- Les prestataires actives de l'assurance-emploi ont amélioré leur incidence d'emploi et ont moins recouru aux mesures de soutien du revenu du gouvernement. Leurs revenus d'emploi ont augmenté au cours de la troisième année et de la quatrième année de la période postérieure à leur participation.
- Les anciennes prestataires de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi.

PEMI

- Les prestataires actives de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi.
- Les anciennes prestataires de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi, et elles ont moins recouru aux prestations d'AS.

PCEO

- Les prestataires actives de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi, et elles ont moins recouru aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.
- Les anciennes prestataires de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Cependant, elles ont recouru davantage aux prestations d'assurance-emploi.

SAE

- Les prestataires actives de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi, et elles ont moins recouru aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Le tableau 5 présente les impacts différentiels détaillés pour les participantes au cours des 4 années qui suivent leur participation (ou au cours des 5 années qui suivent cette participation, dans le cas des SAE). Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux non-participantes semblables, les prestataires actives qui ont participé au DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+4,1 points de pourcentage);
 - ont eu des revenus d'emploi plus faibles (-3 142 \$) au cours de la première année qui a suivi leur participation au programme, mais ces revenus ont augmenté de 1 337 \$ et de 1 398 \$ au cours de la troisième année et de la quatrième année respectivement, pendant la période de participation au programme;
 - dépendent moins des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-0,7 point de pourcentage), en diminuant leur recours aux prestations d'assurance-emploi (-228 \$ par année).
- Comparativement aux anciennes prestataires qui n'ont reçu que des SAE, les anciennes prestataires qui ont participé au PEMI :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi annuelle (+4,8 points de pourcentage) et leurs revenus (+1 762 \$ par année);

- ont réduit leur recours aux prestations d'AS de 171 \$ par année en moyenne.
- Les impacts au chapitre du recours à l'assurance-emploi et de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement ne sont pas statistiquement significatifs.

Tableau 5. Impacts différentiels pour les participantes (moyenne annuelle)

Indicateur	DC	DC	PEMI	PEMI	PCEO	PCEO	SAE
	Prestataires actives	Anciennes prestataires	Prestataires actives	Anciennes prestataires	Prestataires actives	Anciennes prestataires	Prestataires actives
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	4,1***	-1,4**	8,4***	4,8***	14,7***	8,1***	1,3**
Revenus d'emploi (\$)	-95 ¹	-1 237***	1 645	1 762***	5 692***	3 123**	485*
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-228***	-22	-114	169	101	496**	-436***
Prestations d'AS (\$)	44*	-39	-194	-171*	-651***	-74	67***
Dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	-0,7**	-0,6	-1,7	-1,2	-8,1***	0,5	-1,4***
n =	10 135	5 770	629	971	388	352	32 314

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)

Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

¹ L'impact n'est pas statistiquement significatif. Cependant, les prestataires actives de l'assurance-emploi qui ont participé au DC ont connu une diminution statistiquement significative de leurs revenus d'emploi (-3 142 \$) pendant la première année qui a suivi leur participation au programme. Cette diminution a été suivie d'augmentations de 1 337 \$ et de 1 398 \$ au cours de la troisième année et de la quatrième année de la période suivant leur participation au programme, respectivement, comparativement aux non-participantes semblables.

Participants (hommes)

Entre 2010 et 2012, près de 75 500 des participants en Ontario étaient des hommes, ce qui représente environ 50 % des participants.

Le tableau 6 présente le profil des participants masculins. Parmi les informations, on retrouve leur âge, leur groupe sociodémographique, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

Tableau 6. Profil des hommes anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	43 380	32 083
Âge	30 ans et moins = 27 % 31 à 54 ans = 62 % 55 ans et plus = 12 %	30 ans et moins = 29 % 31 à 54 ans = 59 % 55 ans et plus = 13 %
Groupe sociodémographique	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 4 % Membres de minorité visible = 4 % Immigrants récents = 5 %	Autochtones = 4 % Personnes en situation de handicap = 6 % Membres de minorité visible = 5 % Immigrants récents = 4 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 46 % Veuf/divorcé/séparé = 10 % Célibataire = 39 %	Marié ou conjoint de fait = 37 % Veuf/divorcé/séparé = 11 % Célibataire = 45 %
Niveau de scolarité ou de compétences	Études secondaires ou formation professionnelle = 34 % Formation en cours d'emploi = 26 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 29 % Diplôme universitaire = 5 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 35 % Formation en cours d'emploi = 28 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 27 % Diplôme universitaire = 5 %
Trois principaux groupes professionnels	Travailleurs manuels semi-spécialisés = 21 % Autres travailleurs manuels = 19 % Travailleurs qualifiés et artisans = 12 %	Travailleurs manuels semi-spécialisés = 21 % Autres travailleurs manuels = 20 % Travailleurs qualifiés et artisans = 12 %

Trois principaux secteurs d'activité

Fabrication = 22 %

Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 15 %

Construction = 14 %

Fabrication = 23 %

Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 16 %

Construction = 12 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les participants masculins

DC

- Les prestataires actifs de l'assurance-emploi voient un accroissement de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Ils réduisent aussi leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement.
- Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont connu une diminution de leurs revenus d'emploi. Ils ont également réduit leur recours aux prestations d'AS.

PEMI : Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Ils ont également réduit leur recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

SAE : Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont réduit leur recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Le tableau 7 présente les impacts différentiels détaillés pour les participants masculins au cours des 4 années qui ont suivi leur participation (ou au cours des 5 années qui ont suivi cette participation, dans le cas des SAE). Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux non-participants masculins semblables, les prestataires actifs qui ont participé au DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+2,6 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+889 \$ par année);
 - ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-2,1 points de pourcentage), en diminuant leur recours aux prestations d'assurance-emploi (-309 \$ par année) et d'AS (-49 \$ par année).
- Comparativement aux anciens prestataires masculins qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires qui ont participé au PEMI :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+7,5 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+3 307 \$ par année);
 - ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-2,6 points de pourcentage) à la suite de leur participation, en diminuant leur recours aux prestations d'AS (-270 \$ par année).

Tableau 7. Impacts différentiels pour les participants masculins (moyenne annuelle)²⁵

Indicateur	DC	DC	PEMI	PEMI	SAE
	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Prestataires actifs
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	2,6***	-0,5	2,5	7,5***	0,2
Revenus d'emploi (\$)	889**	-798**	1 333	3 307***	314
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-309***	1	-86	39	-570***
Prestations d'AS (\$)	-49**	-84*	68	-270***	86***
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-2,1***	-0,5	-0,4	-2,6***	-1,7***
n =	10 460	4 955	836	1 205	31 872

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

Participants (jeunes)

Entre 2010 et 2012, près de 37 200 des personnes qui ont participé aux programmes en Ontario étaient âgées de 30 ans ou moins au début de leur participation. Ce groupe représente environ 24 % des participants.

Le tableau 8 présente le profil des jeunes participants. Parmi les informations, on retrouve leur sexe, leur groupe sociodémographique, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

²⁵ Les impacts différentiels n'ont pas été estimés pour les PCEO, en raison du nombre insuffisant de participants.

Tableau 8. Profil des jeunes anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	20 147	17 009
Sexe	Femme = 43 % Homme = 57 %	Femme = 46 % Homme = 54 %
Groupe sociodémographique	Autochtones = 3 % Personnes en situation de handicap = 3 % Membres de minorité visible = 2 % Immigrants récents = 3 %	Autochtones = 4 % Personnes en situation de handicap = 4 % Membres de minorité visible = 3 % Immigrants récents = 4 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 25 % Veuf/divorcé/séparé = 4 % Célibataire = 68 %	Marié ou conjoint de fait = 25 % Veuf/divorcé/séparé = 5 % Célibataire = 66 %
Niveau de scolarité ou de compétences	Études secondaires ou formation professionnelle = 36 % Formation en cours d'emploi = 29 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 25 % Diplôme universitaire = 4 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 38 % Formation en cours d'emploi = 31 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 23 % Diplôme universitaire = 3 %
Trois principaux groupes professionnels	Autres travailleurs manuels = 21 % Personnel de bureau = 15 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 13 %	Autres travailleurs manuels = 19 % Personnel de bureau = 15 % Personnel intermédiaire de la vente et des services et autre personnel de la vente et des services = 12 % chacun
Trois principaux secteurs d'activité	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 15 % Construction et fabrication = 13 % chacun Commerce de détail = 11 %	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 17 % Commerce de détail = 13 % Fabrication = 12 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les jeunes participants

DC : Les prestataires actifs de l'assurance-emploi voient un accroissement de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Ils ont également réduit leur recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

PEMI : Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Ils ont également réduit leur recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

SAE : Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leurs revenus d'emploi et ont moins recouru aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Le tableau 9 présente les impacts différentiels détaillés pour les jeunes au cours des 4 années qui ont suivi leur participation (ou au cours des 5 années qui ont suivi cette participation, dans le cas des SAE). Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux jeunes non-participants semblables, les prestataires actifs qui ont participé au DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+3,5 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+1 579 \$ par année);
 - ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-2,0 points de pourcentage), en diminuant leur recours aux prestations d'assurance-emploi (-185 \$ par année) et d'AS (-64 \$).
- Comparativement aux jeunes anciens prestataires de l'assurance-emploi qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires qui ont participé au PEMI :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+4,4 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+1 585 \$);
 - ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-2,5 points de pourcentage), en diminuant leur recours aux prestations d'AS (-237 \$ par année).

Tableau 9. Impacts différentiels pour les jeunes participants (moyenne annuelle)²⁶

Indicateur	DC	DC	PEMI	PEMI	SAE
	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Prestataires actifs
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	3,5***	1,2	4,0	4,4***	-0,1
Revenus d'emploi (\$)	1 579***	-416	876	1 585*	672**
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-185***	76	46	-138	-584***
Prestations d'AS (\$)	-64*	-61	-184	-237***	58***
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-2***	-1	-2	-2,5***	-1,7***
n =	4 662	2 264	420	819	14 823

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

Participants (travailleurs âgés)

Entre 2010 et 2012, près de 18 300 des personnes qui ont participé aux programmes en Ontario étaient âgées de 55 ans ou plus au début de leur participation. Ce groupe représente environ 12 % des participants.

Le tableau 10 présente le profil des travailleurs âgés. Parmi les informations, on retrouve leur sexe, leur groupe sociodémographique, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

²⁶ Les impacts différentiels n'ont pas été estimés pour les PCEO, en raison du nombre insuffisant de participants.

Tableau 10. Profil des travailleurs âgés (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	10 473	7 824
Sexe	Femme = 51 % Homme = 49 %	Femme = 48 % Homme = 52 %
Groupe sociodémographique	Autochtones = 2 % Personnes en situation de handicap = 5 % Membres de minorité visible = 5 % Immigrants récents = 2 %	Autochtones = 2 % Personnes en situation de handicap = 7 % Membres de minorité visible = 6 % Immigrants récents = 2 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 56 % Veuf/divorcé/séparé = 24 % Célibataire = 17 %	Marié ou conjoint de fait = 51 % Veuf/divorcé/séparé = 24 % Célibataire = 21 %
Niveau de scolarité ou de compétences	Études secondaires ou formation professionnelle = 44 % Formation en cours d'emploi = 17 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 26 % Diplôme universitaire = 5 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 43 % Formation en cours d'emploi = 19 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 25 % Diplôme universitaire = 6 %
Trois principaux groupes professionnels	Personnel de bureau = 17 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 16 % Personnel intermédiaire de la vente et des services = 10 %	Travailleurs manuels semi-spécialisés = 17 % Personnel de bureau = 16 % Personnel intermédiaire de la vente et des services et autres travailleurs manuels = 10 % chacun
Trois principaux secteurs d'activité	Fabrication = 19 % Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 13 % Commerce de détail = 12 %	Fabrication = 22 % Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 14 % Commerce de détail = 10 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les travailleurs âgés

DC

- Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. À court terme, ils ont diminué leur recours aux prestations d'assurance-emploi, mais ils ont recouru davantage aux prestations d'AS.
- Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont connu une diminution de leur incidence d'emploi.

SAE : Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont augmenté leur incidence d'emploi et ont moins recouru aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Le tableau 11 présente les impacts différentiels détaillés pour les travailleurs âgés au cours des 4 années qui ont suivi leur participation (ou au cours des 5 années qui ont suivi cette participation, dans le cas des SAE). Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux travailleurs âgés semblables qui n'ont pas participé à des programmes, les prestataires actifs qui ont participé au DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+12,5 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+3 841 \$ par année);
 - ont réduit leur recours aux prestations d'assurance-emploi de 189 \$ et de 286 \$ au cours de la première année et de la deuxième année qui ont suivi leur participation, mais ont recouru davantage aux prestations d'AS (+225 \$ par année).
- Comparativement aux travailleurs âgés semblables qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires qui ont participé au programme de DC :
 - ont connu une diminution de leur incidence d'emploi (-3,3 points de pourcentage);
 - ont obtenu des résultats mitigés et statistiquement non significatifs en ce qui concerne les revenus, le recours aux prestations d'assurance-emploi et d'AS et la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement

Tableau 11. Impacts différentiels pour les travailleurs âgés ayant participé au DC, au PEMI, aux PCEO et aux SAE (moyenne annuelle)²⁷

Indicateur	DC	DC	SAE
	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Prestataires actifs
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	12,5***	-3,3*	1,1*
Revenus d'emploi (\$)	3 841***	160	388 ²
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-120 ¹	-63	-488***
Prestations d'AS (\$)	225***	122	161***
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-0,6	1,5	-1,2***
n =	1 683	897	8 526

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

¹ L'impact n'est pas statistiquement significatif. Toutefois, comparativement aux non-participants semblables, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au DC ont moins recouru aux prestations d'assurance-emploi, et cela, dans une mesure statistiquement significative, à savoir : -189 \$ et -286 \$ au cours de la première année et de la deuxième année qui ont suivi leur participation au programme, respectivement.

² L'impact n'est pas statistiquement significatif. Toutefois, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux SAE ont connu une diminution statistiquement significative de leurs revenus d'emploi (-1 216 \$) pendant la première année qui a suivi leur participation, puis ils ont connu des augmentations de ces revenus au cours de la troisième année (+798 \$), de la quatrième année (+1 007 \$) et de la cinquième année (+1 172 \$) qui ont suivi leur participation au programme.

Participants (Autochtones)

Entre 2010 et 2012, près de 4 200 des participants en Ontario ont déclaré être autochtones, ce qui représente environ 3 % des participants.

Le tableau 12 présente le profil des participants autochtones. Parmi les informations, on retrouve leur sexe, leur âge, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi.

²⁷ Les impacts différentiels n'ont pas été estimés pour le PEMI et les PCEO, en raison du nombre insuffisant de participants.

Tableau 12. Profil des anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi autochtones ayant participé à des programmes en Ontario entre 2010 et 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	2 039	2 155
Sexe	Femme = 44 % Homme = 56 %	Femme = 43 % Homme = 57 %
Âge	30 ans et moins = 27 % 31 à 54 ans = 65 % 55 ans et plus = 8 %	30 ans et moins = 33 % 31 à 54 ans = 60 % 55 ans et plus = 6 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 35 % Veuf/divorcé/séparé = 16 % Célibataire = 44 %	Marié ou conjoint de fait = 29 % Veuf/divorcé/séparé = 12 % Célibataire = 51 %
Niveau de scolarité ou de compétences	Études secondaires ou formation professionnelle = 36 % Formation en cours d'emploi = 26 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 28 % Diplôme universitaire = 5 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 35 % Formation en cours d'emploi = 30 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 28 % Diplôme universitaire = 4 %
Trois principaux groupes professionnels	Autres travailleurs manuels = 18 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 16 % Personnel de bureau = 12 %	Autres travailleurs manuels = 19 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 12 % Autre personnel de la vente et des services et personnel de bureau = 11 % chacun
Trois principaux secteurs d'activité	Construction = 14 % Fabrication = 12 % Administration publique = 11 %	Administration publique et construction = 13 % chacun Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement, et services d'hébergement et de restauration = 10 % chacun Fabrication = 9 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les participants autochtones

DC

- Les prestataires actifs ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Ils ont également réduit leur recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.
- Les anciens prestataires ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi.

SAE : Les prestataires actifs ont augmenté leurs revenus d'emploi. Par ailleurs, ils ont moins recouru aux prestations d'assurance-emploi, mais ils ont recouru davantage aux prestations d'AS.

Le tableau 13 présente les impacts différentiels détaillés pour les participants autochtones au cours des 4 années qui ont suivi leur participation (ou au cours des 5 années qui ont suivi cette participation, dans le cas des SAE). Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux non-participants autochtones semblables, les prestataires actifs qui ont participé au DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+6,9 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+6 158 \$ par année);
 - ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-4,7 points de pourcentage), en diminuant leur recours aux prestations d'AS (-275 \$ par année).
- Comparativement aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires de l'assurance-emploi autochtones qui ont participé au programme de DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+7,2 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+4 538 \$ par année).
 - Les résultats des estimations entourant la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement ne sont pas statistiquement significatifs.

Tableau 13. Impacts différentiels pour les participants autochtones (moyenne annuelle)²⁸

Indicateur	DC	DC	SAE
	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Prestataires actifs
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	6,9***	7,2***	0,6 ¹
Revenus d'emploi (\$)	6 158***	4 538***	1 893***

²⁸ Les impacts différentiels n'ont pas été estimés pour le PEMI et les PCEO, en raison du nombre insuffisant de participants.

Prestations d'assurance-emploi (\$)	-41	229	-160***
Prestations d'AS (\$)	-275**	84	151***
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-4,7***	0,4	0
n =	476	381	1 468

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)

Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

¹ L'impact n'est pas statistiquement significatif. Toutefois, par rapport aux non-participants autochtones semblables, les prestataires actifs qui ont reçu des SAE ont connu une incidence d'emploi plus élevée au cours de la première année (+1,7 point de pourcentage) et de la troisième année (+1,3 point de pourcentage) qui ont suivi leur participation au programme.

Participants (personnes en situation de handicap)

Entre 2010 et 2012, près de 7050 des participants en Ontario ont déclaré être des personnes en situation de handicap, ce qui représente environ 5 % des participants.

Le tableau 14 présente le profil des participants en situation de handicap. Parmi les informations, on retrouve leur sexe, leur âge, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi.

Tableau 14. Profil des anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi en situation de handicap ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	3 448	3 598
Sexe	Femme = 47 % Homme = 53 %	Femme = 47 % Homme = 53 %
Âge	30 ans et moins = 18 % 31 à 54 ans = 67 % 55 ans et plus = 15 %	30 ans et moins = 19 % 31 à 54 ans = 65 % 55 ans et plus = 16 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 35 % Veuf/divorcé/séparé = 20 % Célibataire = 41 %	Marié ou conjoint de fait = 33 % Veuf/divorcé/séparé = 17 % Célibataire = 45 %

Niveau de scolarité ou de compétences	<p>Études secondaires ou formation professionnelle = 41 %</p> <p>Formation en cours d'emploi = 24 %</p> <p>Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 24 %</p> <p>Diplôme universitaire = 5 %</p>	<p>Études secondaires ou formation professionnelle = 41 %</p> <p>Formation en cours d'emploi = 27 %</p> <p>Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 22 %</p> <p>Diplôme universitaire = 5 %</p>
Trois principaux groupes professionnels	<p>Personnel de bureau = 16 %</p> <p>Travailleurs manuels semi-spécialisés = 14 %</p> <p>Autres travailleurs manuels = 12 %</p>	<p>Personnel de bureau = 16 %</p> <p>Autres travailleurs manuels, et travailleurs manuels semi-spécialisés = 14 % chacun</p> <p>Autre personnel de la vente et des services = 13 %</p>
Trois principaux secteurs d'activité	<p>Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement, et fabrication = 14 % chacun</p> <p>Commerce de détail = 12 %</p> <p>Soins de santé et assistance sociale = 9 %</p>	<p>Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 16 %</p> <p>Fabrication = 15 %</p> <p>Commerce de détail = 11 %</p>

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les participants en situation de handicap

DC

- Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont vu leurs revenus diminuer.
- Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi et de leurs revenus. Ils ont également réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement, en diminuant leur recours aux prestations d'AS.

Des entretiens récents avec 40 prestataires de services travaillant auprès des personnes en situation de handicap révèlent qu'une proportion importante des participants ne souhaitent ou ne peuvent travailler qu'à temps partiel. En fait, les tendances des résultats révèlent que plus de 40 % des participants en situation de handicap ont gagné moins de 10 000 \$ par année pendant les 4 années qui ont suivi leur participation au programme.

Cela dit, le tableau 15 présente les impacts différentiels détaillés pour les personnes en situation de handicap au cours des 4 années qui ont suivi leur participation. Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux non-participants en situation de handicap semblables, les prestataires actifs qui ont participé au DC ont obtenu moins de revenus annuels (-3 387 \$). Les autres impacts ne sont pas statistiquement significatifs.
- Comparativement aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires qui ont participé au programme de DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+5,3 points de pourcentage) et leurs revenus annuels (+2 540 \$ par année);
 - ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-4,9 points de pourcentage), en diminuant leur recours aux prestations d'AS (-909 \$ par année).

Tableau 15. Impacts différentiels pour les personnes en situation de handicap (moyenne annuelle)²⁹

Indicateur	DC – Prestataires actifs	DC – Anciens prestataires
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	3,9	5,3*
Revenus d'emploi (\$)	-3 387***	2 540**
Prestations d'assurance-emploi (\$)	184	214
Prestations d'AS (\$)	145	-909***
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	1,9	-4,9**
n =	419	310

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)
Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme.

Participants (immigrants récents)³⁰

Entre 2010 et 2012, près de 7 330 des participants en Ontario étaient des immigrants récents, ce qui représente environ 5 % des participants.

²⁹ Les impacts différentiels n'ont pas été estimés pour le PEMI, les PCEO et les SAE, en raison du nombre insuffisant de participants.

³⁰ Aux fins de la présente évaluation, les « immigrants récents » sont définis comme des personnes qui ont immigré au Canada dans les 5 années qui ont précédé leur participation aux PEMS.

Le tableau 16 présente le profil des immigrants récents ayant participé aux programmes. Parmi les informations, on retrouve leur sexe, leur âge, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi.

Tableau 16. Profil des immigrants récents (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	4 194	3 131
Sexe	Femme = 46 % Homme = 54 %	Femme = 56 % Homme = 44 %
Âge	30 ans et moins = 16 % 31 à 54 ans = 80 % 55 ans et plus = 5 %	30 ans et moins = 20 % 31 à 54 ans = 76 % 55 ans et plus = 4 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 76 % Célibataire = 14 % Veuf/divorcé/séparé = 9 %	Marié ou conjoint de fait = 76 % Célibataire = 12 % Veuf/divorcé/séparé = 10 %
Niveau de scolarité ou de compétences*	Études secondaires ou formation professionnelle = 37 % Formation en cours d'emploi = 25 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 23 % Diplôme universitaire = 9 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 39 % Formation en cours d'emploi = 32 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 19 % Diplôme universitaire = 6 %
Trois principaux groupes professionnels	Autres travailleurs manuels = 16 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 15 % Personnel de bureau = 14 %	Autres travailleurs manuels = 18 % Travailleurs manuels semi-spécialisés et personnel de bureau = 15 % chacun Autre personnel de la vente et des services = 14 %

Trois principaux secteurs d'activité

Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 26 %
Fabrication = 16 %
Commerce de détail = 8 %

Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 26 %
Fabrication = 16 %
Commerce de détail = 9 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les participants issus de l'immigration récente

DC

- Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont amélioré leur incidence d'emploi et ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement, en recourant moins aux prestations d'assurance-emploi.
- Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont vu leurs revenus annuels moyens diminuer.

SAE :

- Les prestataires actifs de l'assurance-emploi voient un accroissement de leur incidence d'emploi et de leurs revenus d'emploi. Ils ont également réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement, en diminuant leur recours aux prestations d'assurance-emploi.

Le tableau 17 présente les impacts différentiels détaillés pour les immigrants récents au cours des 4 années qui ont suivi leur participation (ou au cours des 5 années qui ont suivi cette participation, dans le cas des SAE). Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux immigrants récents au profil semblable qui n'ont pas participé à des programmes, les prestataires actifs qui ont participé au DC :
 - ont augmenté leur incidence d'emploi (+3,7 points de pourcentage);
 - ont réduit leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement (-1,7 point de pourcentage), en diminuant notamment leur recours aux prestations d'assurance-emploi (-239 \$ par année).
- Par rapport aux participants semblables qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé au DC ont connu une baisse de leurs revenus d'emploi.

Tableau 17. Impacts différentiels pour les immigrants récents (moyenne annuelle)³¹

Indicateur	DC	DC	SAE
	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Prestataires actifs
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	3,7***	-3,4	4,7***
Revenus d'emploi (\$)	-206	-3 620***	1 928***
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-239***	-55	-212***
Prestations d'AS (\$)	-59	-51	29
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-1,7***	-1,2 ¹	-0,5**
n =	1 138	839	2 976

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)

Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme (ou 5 années dans le cas des SAE).

¹ L'impact n'est pas statistiquement significatif. Toutefois, des diminutions statistiquement significatives du degré de dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu ont été constatées au cours de la première année et de la troisième année qui ont suivi la participation au programme (-2,1 points de pourcentage au cours de ces 2 années).

Participants (membres de minorités visibles)

Entre 2010 et 2012, près de 7 100 des participants en Ontario ont déclaré être membres de minorités visibles, ce qui représente environ 5 % des participants.

Le tableau 18 présente le profil des participants membres de minorités visibles. Parmi les informations, on retrouve leur sexe, leur âge, leur état matrimonial, leur niveau d'éducation, leur profession et leur secteur d'activité. Les informations concernant leur niveau de scolarité, leur profession et leur secteur d'activité sont basées sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi.

³¹ Les impacts différentiels n'ont pas été estimés pour le PEMI et les PCEO, en raison du nombre insuffisant de participants.

Tableau 18. Profil des membres de minorités visibles (anciens prestataires et prestataires actifs de l'assurance-emploi) ayant participé à des programmes en Ontario de 2010 à 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	3 499	3 562
Sexe	Femme = 50 % Homme = 50 %	Femme = 53 % Homme = 47 %
Âge	30 ans et moins = 11 % 31 à 54 ans = 74 % 55 ans et plus = 15 %	30 ans et moins = 14 % 31 à 54 ans = 72 % 55 ans et plus = 14 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 51 % Veuf/divorcé/séparé = 16 % Célibataire = 31 %	Marié ou conjoint de fait = 48 % Veuf/divorcé/séparé = 14 % Célibataire = 34 %
Niveau de scolarité ou de compétence*	Études secondaires ou formation professionnelle = 42 % Formation en cours d'emploi = 16 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 28 % Diplôme universitaire = 9 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 43 % Formation en cours d'emploi = 21 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 23 % Diplôme universitaire = 8 %
Trois principaux groupes professionnels	Personnel de bureau = 20 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 15 % Professionnels = 10 %	Personnel de bureau = 19 % Travailleurs manuels semi-spécialisés = 15 % Autres travailleurs manuels = 11 %
Trois principaux secteurs d'activité	Fabrication = 19 % Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 18 % Soins de santé et assistance sociale = 8 %	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et d'assainissement = 21 % Fabrication = 19 % Commerce de détail = 8 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

Principales constatations concernant les participants membres de minorités visibles

DC

- Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont amélioré leur incidence d'emploi et ont moins recouru aux prestations d'assurance-emploi. Ils ont connu une diminution à court terme de leurs revenus d'emploi.
- Les anciens prestataires de l'assurance-emploi ont connu une diminution de leurs revenus annuels moyens.

Le tableau 19 présente les impacts différentiels détaillés pour les participants membres de minorités visibles au cours de la période de 4 années qui a suivi leur participation. Par exemple, les résultats révèlent les faits ci-dessous.

- Par rapport aux non-participants semblables appartenant à une minorité visible, les prestataires actifs qui ont participé au DC ont amélioré leur incidence d'emploi (+3,3 points de pourcentage). Ils ont également réduit leur recours aux prestations d'assurance-emploi (-300 \$ par année). Ils ont connu une diminution de leurs revenus au cours de la première année qui a suivi leur participation.
- Comparativement aux participants semblables appartenant à une minorité visible qui n'ont reçu que des SAE, les anciens prestataires qui ont participé au DC ont connu une baisse de leurs revenus moyens (-2 551 \$ par année). Les autres impacts ne sont pas statistiquement significatifs.

Tableau 19. Impacts différentiels pour les participants membres de minorités visibles (moyenne annuelle)³²

Indicateur	DC – Prestataires actifs	DC – Anciens prestataires
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	3,3*	0,3
Revenus d'emploi (\$)	-4631	-2 551**
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-300**	-56
Prestations d'AS (\$)	181	89
Dépendance à l'égard du soutien du revenu (points de pourcentage)	-1	-0,5
n =	916	850

Niveau de signification statistique : *** 1 %, ** 5 % et * 10 %. (Les autres valeurs ne sont pas statistiquement significatives.)

Remarque : Les impacts sont estimés sur 4 années après le programme.

¹ L'impact n'est pas statistiquement significatif. Toutefois, les prestataires actifs de l'assurance-emploi membres de minorités visibles qui ont participé au DC ont connu une diminution statistiquement significative de leurs revenus (-4 372 \$) au cours de la première année qui a suivi leur participation au programme, comparativement aux non-participants semblables membres de minorités visibles.

³² Veuillez noter qu'en raison du petit nombre de participants, il est impossible d'estimer les impacts différentiels pour les participants au PEMI, aux PCEO et aux SAE.

4.4 Analyse coûts-avantages

Principales constatations

- Au fil du temps, les avantages de la participation aux PEMI, PCEO et SAE pour la société ont dépassé les coûts des investissements initiaux réalisés pour les participants au programme. Il faut néanmoins compter 19,1 années pour récupérer les investissements initiaux dans le DC pour les prestataires actifs. Aussi, dans le cas des anciens prestataires, il se peut que les investissements dans le DC ne soient jamais récupérés.

Cette analyse est basée sur les impacts différentiels à moyen terme des PEMS décrits précédemment dans ce rapport. Les coûts et les avantages sont examinés sur une période de participation d'une ou 2 années, ainsi que sur une période de 5 ou 10 années après la fin de la participation³³.

L'analyse coûts-avantages se penche sur les questions ci-dessous.

1. Les avantages tirés des PEMS surpassent-ils les coûts dans les 5 années (PEMI, PCEO et SAE) ou les 10 années (DC) qui suivent la fin de la participation?
2. Quels avantages la société et le gouvernement obtiennent-ils si ce dernier dépense 1 \$ en financement de l'assurance-emploi, partie II?
3. Combien faut-il d'années pour que les avantages permettent de recouvrer les coûts?

Le tableau 20 présente les résultats de l'analyse coûts-avantages pour les prestataires anciens et actifs de l'assurance-emploi qui participent aux programmes. Les résultats sont présentés du point de vue sociétal (personnes et gouvernement combinés). Cela permet de bien évaluer l'efficacité du programme dans la réalisation de ses objectifs, à savoir aider les chômeurs à obtenir et à conserver un emploi et réaliser des économies au chapitre de l'assurance-emploi.

³³ Les SAE sont examinés sur la base d'une année de participation, tandis que le DC, le PEMI et les PCEO sont examinés sur la base de 2 années de participation. Par ailleurs, le PEMI, les PCEO et les SAE sont examinés sur la base d'une période de 5 années après la fin du programme, tandis que le DC est examiné sur une période de 10 années. (Pour les 4 premières années après la fin du programme, on se base sur des observations, tandis que pour la cinquième année et les suivantes, on s'appuie sur des projections.)

Tableau 20. Résultats de l'analyse coûts-avantages pour les prestataires anciens et actifs de l'assurance-emploi qui participent aux programmes³⁴

Indicateur	DC – prestataires actifs (10 ans après la participation)	PEMI – prestataires actifs (5 ans après la participation)	PCEO – prestataires actifs (5 ans après la participation)	SAE – prestataires actifs (5 ans après la participation)	PEMI – anciens prestataires (5 ans après la participation)	PCEO – anciens prestataires (5 ans après la participation)
Valeur actualisée nette	-15 932 \$	10 348 \$	-3 546 \$	-2 562 \$	14 568 \$	-12 804 \$
Ratio coûts-avantages	-0,30 \$	2,64 \$	0,76 \$	0,23 \$	3,78 \$	-0,08 \$
Période de récupération	19,1 ans après la fin de la participation	1,6 an après la fin de la participation	5,9 ans après la fin de la participation	6,6 ans après la fin de la participation	Coûts récupérés au cours de la première année de participation au programme	12,4 ans après la fin de la participation
Rendement social	-130 %	164 %	-24 %	-77 %	278 %	-108 %
Économies en soins de santé publics	21 \$	152 \$	137 \$	-33 \$	185 \$	22 \$

* Si le ratio coûts-avantages est supérieur à 1, les avantages surpassent les coûts. Si le ratio est inférieur à 1, les coûts surpassent les avantages.

L'information présentée ci-dessus donne des exemples de la valeur actualisée nette, du ratio coûts-avantages, de la période de récupération, du rendement social et des économies en soins de santé.

Développement des compétences³⁵

Au cours de la période de 2010 à 2012, le DC a compté pour environ 43 % des dépenses liées aux PEMS dans le cadre de l'EDMT en Ontario. La durée moyenne d'un équivalent du plan d'action pour le

³⁴ Les résultats de l'analyse coûts-avantages pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé au DC ne sont pas présentés. Étant donné que les résultats de l'analyse des impacts différentiels sur les revenus d'emploi étaient négatifs pour ces participants, les résultats de l'analyse coûts-avantages auraient également été négatifs.

³⁵ Le coût d'exécution du DC se rapporte à la fois au DC (régulier) et au DC (apprentis), faute d'informations sur les dépenses pour chacun de ces types d'interventions. Par contre, les avantages décrits dans le présent rapport sont ceux qui se rapportent uniquement à la participation au DC (régulier).

DC est de 53 semaines dans le cas des prestataires actifs et de 51 semaines en ce qui concerne les anciens prestataires.

Le tableau 20 présente les résultats de l'analyse coûts-avantages pour les anciens prestataires et les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au DC. Par exemple, sur les 10 années de la période postérieure au programme :

- pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé, les coûts ont dépassé les avantages de 15 932 \$, ce qui donne un rendement social du capital investi de -130 %. Cela signifie que si le gouvernement dépense 1 \$ en DC pour des prestataires actifs de l'assurance-emploi, cet investissement entraîne une perte (-0,30 \$) pour la société³⁶. D'un point de vue sociétal, il faut compter 19,1 ans pour que les avantages permettent de recouvrer les coûts de programme. Globalement, les économies réalisées au chapitre des soins de santé s'établissent à 21 \$ par participant.

Placement en emploi avec mesures incitatives

Au cours de la période de 2010 à 2012, le PEMI a compté pour 1 % des dépenses totales liées aux PEMS dans le cadre de l'EDMT en Ontario. La durée moyenne de l'équivalent du plan d'action pour le PEMI est de 32 semaines pour les prestataires actifs et de 24 semaines pour les anciens prestataires.

Le tableau 20 présente les résultats de l'analyse coûts-avantages pour les anciens prestataires et les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au PEMI. Par exemple, sur les 5 années de la période postérieure au programme :

- pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé, les avantages ont dépassé les coûts de 14 568 \$, ce qui donne un rendement social du capital investi de 278 %. Cela signifie que si le gouvernement dépense 1 \$ pour la participation d'anciens prestataires au PEMI, cet investissement génère 3,78 \$ en avantages pour la société. D'un point de vue sociétal, les coûts ont été récupérés au cours de la première année de participation au programme. Globalement, les économies réalisées au chapitre des soins de santé s'établissent à 185 \$ par participant.

Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario

Au cours de la période de 2010 à 2012, les PCEO ont compté pour 1 % des dépenses totales liées aux PEMS en Ontario. La durée moyenne de l'équivalent du plan d'action des PCEO est de 37 semaines pour les prestataires actifs et de 31 semaines pour les anciens prestataires.

En plus d'aider les participants à acquérir de l'expérience de travail dans le cadre des projets financés, les PCEO profitent également aux collectivités où les projets sont mis en œuvre. Cependant, on ne tient pas compte des retombées communautaires dans cette analyse coûts-avantages, parce que les données administratives n'en font pas état et qu'elles sont difficiles à quantifier. Par conséquent, les avantages pour la société sont probablement sous-estimés.

³⁶ En d'autres termes, 10 ans après la participation, le dollar investi n'est pas récupéré et un montant supplémentaire de 0,30 \$ est perdu.

Le tableau 20 présente les résultats de l'analyse coûts-avantages pour les anciens prestataires et les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux PCEO. Par exemple, sur les 5 années de la période postérieure au programme :

- les avantages de l'exécution des PCEO pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi sont inférieurs de 12 804 \$ aux coûts 5 ans après la fin de la participation, ce qui donne un retour sur investissement de -108 %. Cela signifie que si le gouvernement dépense 1 \$ pour les programmes des PCEO, cet investissement génère une perte supplémentaire de 0,08 \$ pour la société. Il faut 12,4 années à la société pour récupérer les coûts de la participation des anciens prestataires de l'assurance-emploi aux PCEO. Globalement, les économies réalisées au chapitre des soins de santé s'établissent à 22 \$ par participant.

Services d'aide à l'emploi³⁷

Les SAE englobent toute une gamme de services, notamment : l'accès à un ordinateur pour la recherche d'emploi, des séances de groupe pour se préparer à un entretien, ainsi que des services d'orientation professionnelle et d'aide à l'élaboration d'un plan d'action. Par contre, les données administratives ne permettent pas de déterminer la proportion des interventions des SAE qui correspond à chaque catégorie ou l'intensité des services offerts aux participants.

Alors que les SAE sont souvent fournis parallèlement à d'autres PEMS, la présente analyse ne porte que sur les personnes qui ont reçu un ou plusieurs SAE sans participer à d'autres PEMS. Les SAE représentent environ 46 % des dépenses de PEMS totales entre 2010 et 2012.

Comme le montre le tableau 20, sur les 5 années de la période postérieure au programme :

- les avantages de la prestation des SAE sont inférieurs de 2 562 \$ aux coûts 5 ans après la fin de la participation, ce qui donne un retour sur investissement de -77 %. Cela signifie que si le gouvernement dépense 1 \$ en SAE, la société ne récupère que 0,23 \$, à la cinquième année de la période postérieure à la participation. Il faut 6,6 années à la société pour récupérer les coûts de la participation des anciens prestataires de l'assurance-emploi aux SAE. Aucune économie n'est constatée au chapitre des soins de santé (-33 \$).

Dans l'ensemble, l'objectif des SAE n'est pas d'aider les participants à acquérir plus de compétences. Par conséquent, on ne s'attend pas nécessairement à une augmentation des revenus des participants après leur participation. Il est difficile de réaliser une analyse coûts-avantages pour les SAE, car il est impossible d'associer une valeur en dollars au retour en emploi. Cependant, l'inclusion des revenus dans le calcul des coûts et des avantages demeure très pertinente, car elle permet de rendre partiellement compte des impacts positifs d'un retour en emploi plus rapide.

³⁷ L'analyse coûts-avantages ne porte que sur les prestataires actifs qui reçoivent des SAE, puisqu'il est impossible d'estimer les impacts différentiels pour les anciens prestataires qui reçoivent des SAE à partir des données administratives disponibles.

5. Études complémentaires

5.1 Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario³⁸

Objectif du programme

Les PCEO sont conçus pour soutenir des projets qui créent des emplois qui fourniront aux participants prestataires de l'assurance-emploi l'occasion d'acquérir une expérience de travail significative. Les activités de projet doivent bénéficier à la fois aux participants et à la collectivité, mais elles doivent mettre l'accent sur les participants, et non sur le promoteur du projet ou la collectivité.

Les participants reçoivent des prestations de l'assurance-emploi, partie I ou partie II³⁹. Les prestations versées aux participants sont fixées selon le taux de salaire en vigueur, jusqu'au taux maximum de prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi. On invite les promoteurs/employeurs à proposer un complément pour combler tout écart entre le taux maximal de prestations et le salaire en vigueur pour le travail effectué.

Exécution du programme

Les PCEO permettent de fournir des fonds à des organismes qui mettent en œuvre des projets bénéfiques pour la collectivité tout en permettant aux participants d'acquérir de l'expérience de travail.

La conception et la mise en œuvre des PCEO permettent à l'Ontario de s'attaquer à divers obstacles à l'emploi auxquels ses résidents sont confrontés. Les PCEO peuvent également être utilisés pour répondre aux besoins du marché du travail en ciblant des sous-groupes de personnes, des collectivités, ainsi que des professions ou des secteurs économiques dans lesquels la demande est forte.

Les gestionnaires de programme attribuent le faible niveau de financement affecté aux PCEO au manque de promotion des PCEO auprès des organisations, aux budgets non dépensés dans le passé, à la perception qui veut que les PCEO soient de moindre valeur et au financement, dans le cadre de l'EDMT, d'autres programmes jugés prioritaires par rapport aux PCEO.

Outre l'acquisition d'une expérience de travail, les informateurs clés relèvent d'autres avantages divers que l'on peut attendre des projets exécutés dans le cadre des PCEO. Par exemple, les participants sont censés acquérir des compétences professionnelles, renforcer leurs habiletés en recherche d'emploi et améliorer leur bien-être personnel.

Les titulaires de projet peuvent se servir des PCEO comme leviers pour accroître leur capacité organisationnelle, exécuter leurs projets et élargir leur offre de services. Au niveau communautaire, les

³⁸ Les constatations présentées dans cette section sont basées sur une étude intitulée *Design and delivery of the Ontario Job Creation Partnerships program* et datée du 4 juin 2019.

³⁹ Comme le précise la *Loi sur l'assurance-emploi*, la partie I concerne les mesures de soutien du revenu fournies directement par le gouvernement fédéral et la partie II concerne les prestations d'emploi fournies par les provinces et les territoires.

projets soutiennent l'économie locale et permettent d'obtenir de nouveaux biens (comme des bâtiments restaurés ou des sentiers de randonnée).

Défis rencontrés et leçons apprises

Les informateurs clés font état de défis liés aux aspects suivants :

- le recrutement de participants et d'organismes;
- les mesures à prendre pour s'assurer que les projets financés dans le cadre des PCEO aident les participants à surmonter les obstacles à l'emploi qui leur sont propres;
- l'administration et le suivi du programme.

Les informateurs clés indiquent que les facteurs ci-dessous contribuent à la réussite des participants.

- La mise en œuvre est efficace lorsque les conseillers en emploi et en formation apportent leur soutien aux titulaires de projet à l'étape de la rédaction de leur proposition de projet dans le cadre des PCEO, puis tout au long de la mise en œuvre du projet.
- La tenue de visites sur place, la communication ouverte et l'établissement d'attentes claires à l'égard du projet favorisent un suivi efficace.
- Les participants qui bénéficient le plus des PCEO sont ceux qui ont besoin d'expériences de travail, d'occasions de réseautage ou de formation axée sur les compétences.
- On constate que les organismes dotés des capacités nécessaires à la mise en œuvre des projets dans le cadre des PCEO et qui ont de l'expérience à cet égard mettent en œuvre des projets efficaces.
- Les projets jugés les plus adaptés aux PCEO sont ceux qui permettent aux participants d'acquérir des compétences concrètes ou ceux qui ont un ancrage communautaire. Parmi les exemples de projets bien adaptés, on retrouve par exemple ceux qui visent l'administration et la recherche, le marketing et la conception, la construction ou la création de sentiers, la coordination d'événements et les activités muséales ou archivistiques.

Considération clé pour l'élaboration des programmes et des politiques dans le cadre des PCEO

La considération ci-dessous est apparue lors de l'étude des PCEO.

Considération : Le programme pourrait bénéficier d'une promotion accrue ou de modifications à la structure des prestations afin d'attirer davantage de chercheurs d'emploi.

Les informateurs clés signalent que le recrutement de participants demeure un défi, malgré les résultats positifs du programme. Ils indiquent que le recrutement est entravé par le manque de promotion auprès des chercheurs d'emploi, la difficulté de trouver des clients admissibles à l'assurance-emploi et le faible niveau de soutien financier offert aux participants.

5.2 Partenariats du marché du travail⁴⁰

L'Ontario a conçu, dans le cadre des PMT, 6 programmes qui visent, ensemble, à aider les employeurs, les collectivités ou les industries à s'adapter aux changements au sein de la population active et à combler leurs besoins en ressources humaines. On y retrouve une vaste gamme d'activités financées, comme :

- des activités de recherche sur le marché du travail et les ressources humaines;
- des efforts pour mieux faire connaître les informations et les meilleures pratiques entourant le marché du travail et les ressources humaines;
- des services d'emploi et des activités de planification du développement de la main-d'œuvre (grâce à des séances de mobilisation, des travaux d'interprétation des données du marché du travail et l'élaboration de stratégies et de plans relatifs à la main-d'œuvre);
- la coordination des services d'emploi et de formation pour les employeurs (grâce à des consultations avec les parties prenantes et à l'élaboration de stratégies et de plans);
- la formation assurée par l'employeur pour le DC;
- l'adaptation de la main-d'œuvre (par exemple, soutien avant le licenciement et évaluation des besoins des travailleurs licenciés);
- activités visant à augmenter le nombre d'occasions d'apprentissage par l'expérience offertes aux étudiants de premier et de deuxième cycles et à améliorer la qualité de ces occasions d'apprentissage.

Les PMT sont un type de mesures de soutien fournies dans le cadre d'une EDMT. En 2020 à 2021, l'Ontario a dépensé près de 85 millions de dollars pour les PMT (incluant les coûts administratifs), ce qui représentait 11 % de l'enveloppe financière consacrée à l'EDMT Canada-Ontario.

Organismes financés

Parmi les organismes financés, on compte :

- des organisations à but non lucratif;
- une commission du développement de la main-d'œuvre;
- des centres d'adaptation de la main-d'œuvre;
- des établissements d'enseignement postsecondaire;
- des conseils de l'éducation;
- des entreprises communautaires des Premières Nations.

⁴⁰ Les constatations présentées dans cette section sont basées sur une étude intitulée *Horizontal evaluation of the Labour Market Development Agreements, Design and delivery of the Labour Market Partnerships programs in Ontario* et datée du 17 septembre 2021.

Enjeux ciblés sur le marché du travail

Les projets financés visent les pénuries de compétences ou de main-d'œuvre actuelles ou prévues. Ces projets ciblent également le chômage au sein de certains sous-groupes de la population, comme les femmes, les jeunes, les Autochtones, les immigrants récents, les personnes en situation de handicap, les travailleurs autonomes et les personnes qui seront bientôt licenciées.

En général, les projets financés ciblent les enjeux du marché du travail liés aux aspects suivants :

- manque de capacité pour la planification des ressources humaines, qui entraîne des défis pour recruter et retenir les employés;
- réductions d'activités ou fermeture d'entreprises, ou mises à pied;
- information sur le marché du travail;
- défis liés au DC et lacunes dans l'offre de formation liée aux emplois pour lesquels la demande est forte;
- changements démographiques;
- changements technologiques;
- possibilités d'emploi limitées dans les collectivités autochtones, les petites collectivités et les collectivités éloignées.

Tous les projets examinés étaient conformes aux objectifs du programme afférent et à la description des activités admissibles.

Partenariats

Les représentants ministériels et les responsables de programme en Ontario confirment que les responsables régionaux et locaux du programme ont mené des activités pour soutenir la formation et le maintien de partenariats avec des parties prenantes des secteurs et des collectivités dans le cadre des activités de conception et d'exécution des programmes de PMT.

Les informateurs clés expliquent que l'expertise, les réseaux et les contributions financières des partenaires sont autant d'éléments utiles, voire essentiels, à la mise en œuvre et au succès des projets.

La revue de la littérature entourant 17 projets confirme les éléments ci-dessous.

- Les titulaires de la majorité des projets dans le cadre des PMT ont établi des partenariats pour en soutenir la réalisation.
- Les partenaires ont apporté une contribution financière ou en nature. Les formes les plus courantes de contributions en nature étaient l'expertise, le temps du personnel en soutien à la réalisation du projet, ainsi que la mise à disposition d'espaces et de matériel pour les bureaux et la tenue d'événements.

Défis rencontrés et leçons apprises

Les ministères de l'Ontario et les informateurs clés font état de défis liés aux aspects ci-dessous.

- Recrutement de titulaires de projet et mise en place de projets dans le cadre des PMT (rigidité des critères d'admissibilités du programme et difficultés liées au recrutement du personnel de projet ou d'experts-conseils compétents).
- Exécution des projets (mobilisation des partenaires et des parties prenantes, capacité limitée de prestation de services d'emploi et de formation à l'échelle locale).
- Mise en œuvre et suivi du programme (manque de fonds et courte durée des projets).

Voici certaines des mesures prises par les responsables de programme et certaines caractéristiques des projets qui favorisent la réussite du programme.

- Les responsables du programme travaillent avec les titulaires de projet potentiels pour améliorer les propositions de projets et y apporter la touche finale.
- Communication permanente et établissement de relations entre les responsables du programme au sein du gouvernement de l'Ontario et les titulaires de projet.
- Description claire des enjeux et des besoins du marché du travail que les projets visaient à résoudre ou à combler. Cela exige généralement qu'on établisse clairement les objectifs, les activités, les extrants et les résultats escomptés du projet.
- Vérification de la capacité des titulaires à réaliser les projets.
- Sélection des bons partenaires et prise en compte de la diversité de leurs points de vue et de leurs connaissances spécialisées.

Considérations clés pour l'élaboration des programmes et des politiques

- **Considération n° 1** : Étant donné que les indicateurs de rendement actuels ne rendent pas compte de la diversité des activités financées dans le cadre des PMT, il est important qu'EDSC et l'Ontario discutent des activités actuellement financées afin de formuler des recommandations sur la meilleure façon de rendre compte des résultats.
- **Considération n° 2** : Il est essentiel de partager les leçons apprises des projets réussis dans le cadre des PMT. En particulier, pour les projets destinés aux employeurs (comme la formation sur le lieu de travail ou la formation parrainée par l'employeur) et ceux qui aident les collectivités et les secteurs économiques à surmonter les enjeux d'adaptation à l'évolution du marché du travail (contraction ou expansion).

5.3 Recherche et innovation⁴¹

En Ontario, on utilise la Recherche et innovation pour permettre l'innovation dans le système d'emploi et de formation et pour explorer de nouvelles façons de fournir des soutiens à l'emploi et à la formation aux employeurs, aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi, y compris ceux qui ne sont pas actuellement soutenus par d'autres programmes et services financés dans le cadre d'EDMT.

Entre 2014 et 2020, le budget annuel affecté à la Recherche et innovation en Ontario a varié de 3 % à 17 %. Les responsables du programme indiquent que le montant affecté à la Recherche et innovation varie en fonction des priorités de la province en ce qui concerne le développement de la main-d'œuvre et les mesures à prendre pour compléter les services existants.

Organismes financés

Parmi les organismes financés, on compte :

- des organisations à but non lucratif (comme des organismes de recherche, des conseils scolaires et des organismes autochtones);
- des entreprises/employeurs;
- des établissements d'enseignement et des fournisseurs de services de formation.

Activités de recherche et d'innovation financées

Les projets réalisés dans le cadre de la Recherche et innovation englobent diverses activités. En voici quelques exemples.

- Conception de nouveaux outils et de nouvelles approches pour répondre aux besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.
- Soutien à des projets de développement de la main-d'œuvre dans les collectivités autochtones éloignées.
- Soutien à la formation assurée par l'employeur.
- Déploiement de projets pilotes pour la mise en œuvre et l'évaluation de nouvelles approches de formation et de DC.
- Recherche universitaire au sujet des résultats sur le marché du travail.

Définition de l'innovation et établissement des critères afférents

Les approches ou les pratiques sont considérées comme innovantes si elles :

- proposent de nouveaux modes de fonctionnement;

⁴¹ Les conclusions de cette section sont fondées sur une revue documentaire complétée par un questionnaire écrit rempli par l'Ontario. Parmi les documents examinés, on retrouvait notamment des lignes directrices provinciales et territoriales pour les programmes, des rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi et des documents de projets.

- ciblent de nouveaux groupes de clients;
- soutiennent de nouvelles priorités ou de nouveaux plans;
- favorisent le changement.

L'innovation peut intervenir en réponse à des forces externes, comme des perturbations dans le marché du travail, ou en réponse à des examens internes ou des changements de priorités. Le plus souvent, les programmes jugés innovants sont des projets pilotes ou ils sont limités dans le temps.

Diffusion et adoption d'approches innovantes

L'Ontario exige que les responsables de certains projets financés diffusent les constatations, les leçons apprises et les résultats de ces projets. La province peut exiger que ces informations soient diffusées auprès de ministères provinciaux, de réseaux de prestataires de services ou du grand public. Les activités de diffusion peuvent prendre plusieurs formes, dont :

- la publication de rapports;
- la création de sites Web ou l'ajout de contenu à des sites existants;
- la tenue d'ateliers et de webinaires.

Mesure du rendement

Les projets réalisés dans le cadre de la mesure Recherche et innovation sont assujettis à des exigences différentes en matière de mesure du rendement. Dans la plupart des cas, les responsables peuvent être tenus de présenter des rapports d'étape et un rapport final. Certains de ces projets sont également évalués par le gouvernement provincial.

Défis rencontrés et leçons apprises

Les documents de projets et les responsables de programme font état de défis liés à la découverte et à la mise à l'essai d'approches innovantes, notamment :

- le recrutement d'employeurs pour participer aux projets;
- la promotion du programme et l'établissement de relations avec les employeurs;
- le taux élevé d'abandon chez les chercheurs d'emploi qui participent au programme;
- la faible sécurité d'emploi du personnel;
- la coordination insuffisante entre les programmes de niveau postsecondaire et les programmes de développement de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne les facteurs qui contribuent à l'exécution réussie de projets pilotes et à la découverte d'approches novatrices, les responsables de programme soulignent qu'il faut :

- adapter les approches à des secteurs particuliers;
- mettre en place des partenariats stratégiques entre des organisations de différents secteurs, notamment des prestataires de services de développement de la main-d'œuvre, des établissements d'enseignement postsecondaire et des employeurs.

5.4 Développement des compétences – apprentis⁴²

L'objectif de ce programme consiste à aider les apprentis à devenir des ouvriers de métiers qualifiés et à accroître leur participation au marché du travail. Les participants au programme ont habituellement fait un choix de carrière et ont déjà des liens avec le marché du travail. Le processus d'apprentissage implique un apprentissage sur le lieu de travail et une formation technique en classe.

Les apprentis qui ont travaillé suffisamment d'heures pour avoir droit à l'assurance-emploi peuvent demander de bénéficier de l'assurance-emploi, partie I, pendant leur formation. Le programme fournit une aide financière aux apprentis admissibles à l'assurance-emploi afin de les aider à compenser les dépenses qu'ils doivent assumer pendant leur formation technique. Le niveau de financement est établi en fonction des besoins des apprentis, de l'endroit où se déroule la formation et des frais payés par les apprentis⁴³.

Le profil des participants est présenté au tableau 21 selon le sexe, l'âge, le groupe sociodémographique et l'état civil. Les renseignements concernant leur niveau de scolarité, leur groupe professionnel et leur secteur d'activité sont fondés sur le dernier emploi qu'ils ont occupé avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Les renseignements sur les groupes sociodémographiques sont autodéclarés.

Tableau 21. Profil des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant participé aux programmes de DC – apprentis en Ontario de 2010 à 2012

Catégories	Prestataires actifs	Anciens prestataires
Nombre de participants	12 016	6 247
Sexe	Femme = 5 % Homme = 95 %	Femme = 11 % Homme = 89 %
Âge	30 ans et moins = 79 % 31 à 54 ans = 21 % 55 ans et plus = 0 %	30 ans et moins = 74 % 31 à 54 ans = 25 % 55 ans et plus = 0 %
Groupe sociodémographique	Autochtone = 1 % Personne en situation de handicap = 0 % Membre de minorité visible = 5 %	Autochtone = 2 % Personne en situation de handicap = 1 % Membre de minorité visible = 8 %

⁴² Cette section présente les constatations au sujet du DC – apprentis tirées du rapport interne intitulé *Evaluation of the Canada-Ontario Labour Market Development Agreements – Cycle III: Examination of the medium-term outcomes from 2010 to 2017*.

⁴³ Le financement est habituellement attribué en fonction d'un taux fixe.

	Immigrants récents = 1 %	Immigrants récents = 1 %
État matrimonial	Marié ou conjoint de fait = 26 % Veuf/divorcé/séparé = 2 % Célibataire = 70 %	Marié ou conjoint de fait = 30 % Veuf/divorcé/séparé = 3 % Célibataire = 64 %
Niveau de scolarité ou de compétences	Études secondaires ou formation professionnelle = 4 % Formation en cours d'emploi = 8 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 87 % Diplôme universitaire = 0 %	Études secondaires ou formation professionnelle = 10 % Formation en cours d'emploi = 12 % Formation collégiale, professionnelle ou d'apprenti = 77 % Diplôme universitaire = 0 %
Trois principaux groupes professionnels	Travailleurs qualifiés et artisans = 80 % Autres travailleurs manuels = 8 % Personnel spécialisé de la vente et des services et travailleurs manuels semi-spécialisés = 3 % chacun	Travailleurs qualifiés et artisans = 66 % Autres travailleurs manuels = 10 % Personnel spécialisé de la vente et des services = 6 %
Trois principaux secteurs d'activité	Construction = 61 % Commerce de détail = 8 % Autres services (à l'exclusion des administrations publiques) = 7 %	Construction = 47 % Fabrication = 13 % Commerce de détail = 9 %

* Il est possible que les valeurs dans ce tableau ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement ou de valeurs manquantes.

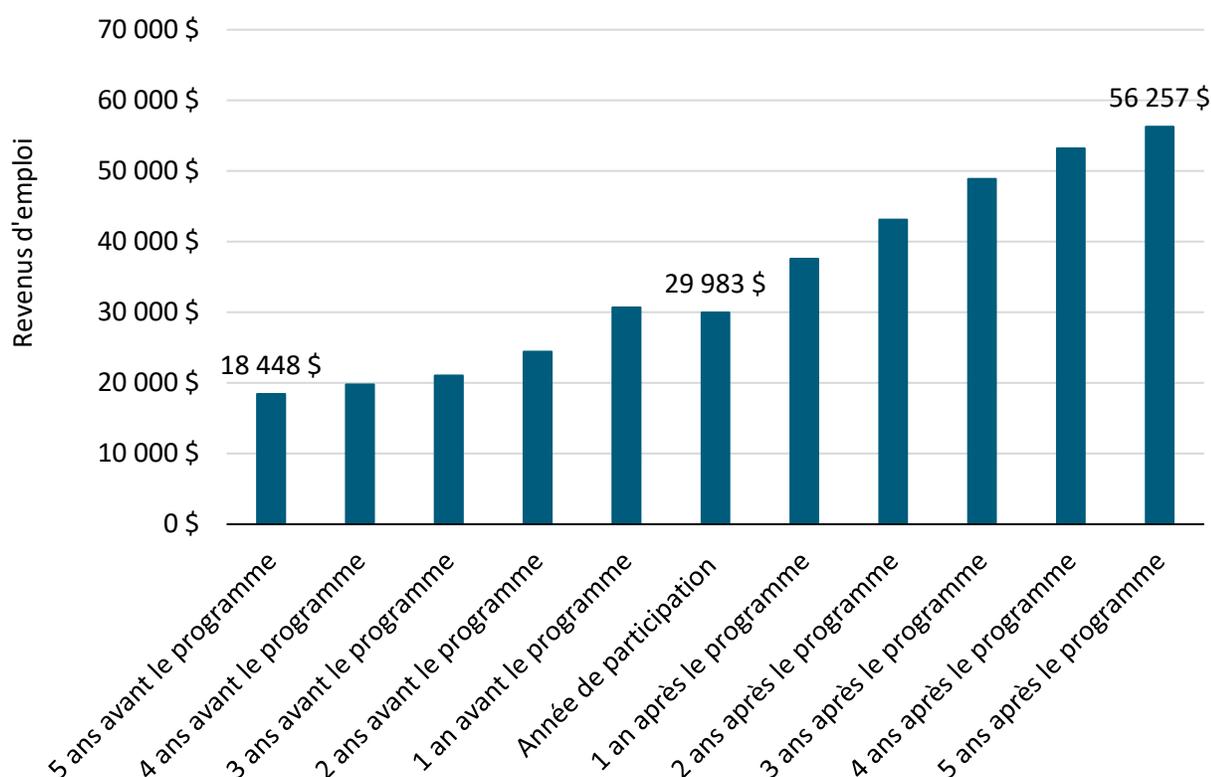
Résultats sur le marché du travail

Les résultats sur le marché du travail étudiés ici sont ceux des personnes qui ont entamé leur participation pendant la période de 2010 à 2012. Les statistiques portent sur la période de 5 années qui précède la participation au programme et sur la période de 5 années qui suit la première année de participation au programme.

Prestataires actifs

Comme le montre le graphique 6, les participants au programme ont vu leurs revenus moyens augmenter de 18 448 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 56 257 \$ au cours de la cinquième année qui a suivi l'année du début de la participation au programme.

Graphique 6. Revenus moyens des prestataires actifs ayant participé au DC – apprentis



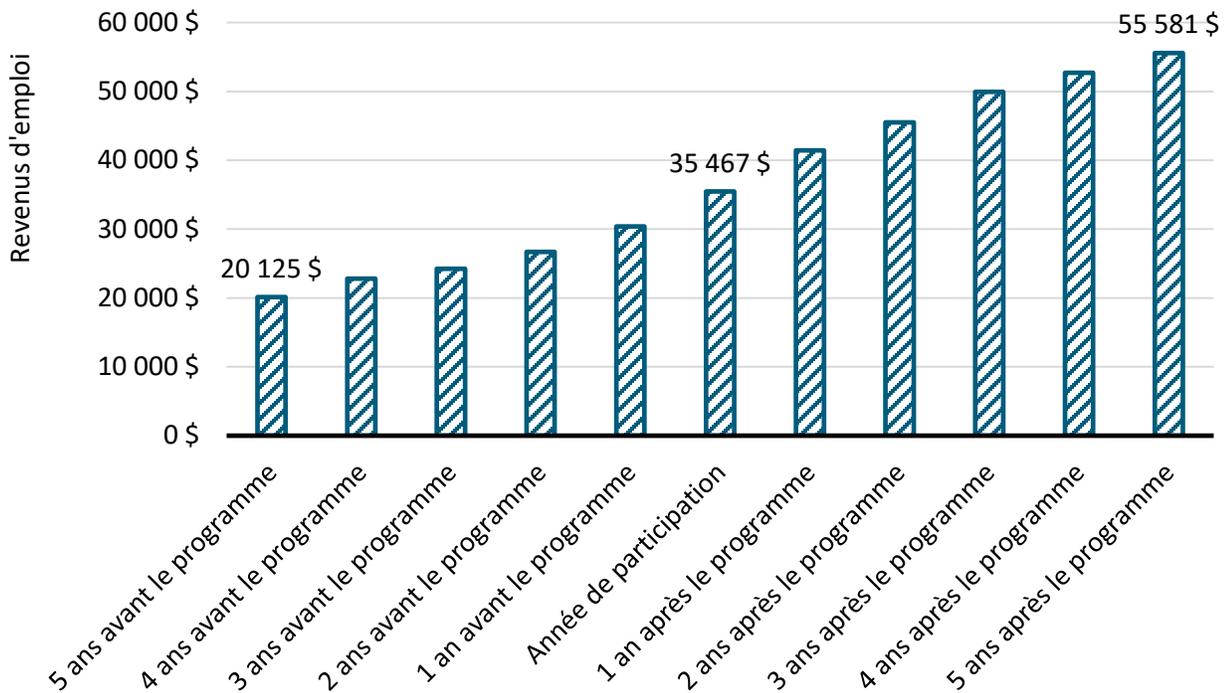
La

proportion de participants en emploi diminue graduellement après la première année de participation au programme, mais elle reste autour de 97 %. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 100 % au cours de la première année de participation au programme à 23 % au cours de la cinquième année après la première année de participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard du soutien du revenu : elle passe de 23 % au cours de la première année de participation au programme à 4 % au cours de la cinquième année après la participation au programme.

Anciens prestataires

Comme le montre le graphique 7, les participants au programme ont vu leurs revenus moyens augmenter de 20 125 \$ au cours de la cinquième année précédant le programme à 55 581 \$ au cours de la cinquième année qui a suivi l'année du début de la participation au programme.

Graphique 7. Revenus moyens des anciens prestataires ayant participé au DC – apprentis



La proportion de participants en emploi diminue d'un point de pourcentage par année après la première année de participation au programme, mais elle reste autour de 93 %, 5 ans après la première année de participation. La proportion de participants prestataires de l'assurance-emploi, partie I diminue. Elle passe de 62 % au cours de la première année de participation au programme à 18 % au cours de la cinquième année après la première année de participation au programme. Les participants réduisent leur dépendance à l'égard du soutien du revenu : elle passe de 13 % au cours de la première année de participation au programme à 3 % au cours de la cinquième année après la participation au programme.

6. Conclusions et recommandations

Les EDMT constituent le plus important investissement annuel dans les programmes et services actifs visant le marché du travail au Canada. Selon les résultats présentés dans ce rapport, les PEMS atteignent l'objectif d'aider les personnes à obtenir ou à conserver un emploi grâce à divers programmes d'emploi actifs, notamment sous la forme de services de formation ou d'aide à l'emploi.

Résumé des constatations

Dans l'ensemble, l'analyse des impacts différentiels montre que la participation à la plupart des PEMS améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance aux mesures de soutien du revenu du gouvernement par rapport à ce qu'on constate chez les personnes semblables qui n'ont pas participé à ces PEMS. Une analyse par sous-groupe montre qu'à quelques exceptions près :

- le DC et les SAE améliorent la participation au marché du travail et réduisent la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu dans la plupart des sous-groupes de prestataires actifs de l'assurance-emploi participants;
- le PEMI améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu, pour les anciens prestataires participants qui appartiennent aux sous-groupes suivants : femmes, les hommes et jeunes;
- les PCEO améliorent la participation au marché du travail et réduisent la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu, pour les participantes qui sont des prestataires actives, mais ses résultats sont mitigés, en ce qui concerne les anciennes prestataires.

Au fil du temps, les avantages de la participation au PEMI pour la société ont dépassé les coûts des investissements initiaux réalisés pour les participants au programme, qu'il s'agisse d'anciens prestataires de l'assurance-emploi ou de prestataires actifs. Toutefois, on constate qu'à la fin de la période postérieure au programme⁴⁴, les coûts dépassent les avantages pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au DC, aux PCEO et aux SAE, ainsi que pour les anciens prestataires qui ont participé aux PCEO.

Une série d'études complémentaires permet de combler les lacunes en matière d'information précédemment identifiées dans les évaluations de l'EDMT en ce qui concerne les PCEO, les PMT, Recherche et innovation et DC – apprentis. À l'occasion de chacune de ces études, on a relevé les leçons apprises, les pratiques exemplaires et les défis. Lorsque cela était pertinent, les études proposaient des considérations entourant la conception et l'élaboration de politiques. Voici un résumé des constatations.

- L'Ontario utilise les PCEO pour :

⁴⁴ Le PEMI, les PCEO et les SAE ont été examinés sur une période de 5 ans après la participation, tandis que le DC a été examiné sur une période de 10 ans après la participation

- s'attaquer à divers obstacles à l'emploi rencontrés par ses résidents (comme le manque d'expérience professionnelle); et
- répondre aux différents besoins de collectivités, de sous-groupes de personnes, de professions et de secteurs économiques dans le marché du travail.

Il est difficile de quantifier tous les impacts positifs des PCEO pour les personnes, les employeurs et les collectivités.

- L'Ontario utilise les programmes des PMT pour aider les employeurs, les collectivités ou les industries à s'adapter aux changements au sein de la population active et à combler leurs besoins en ressources humaines.
- La province utilise la mesure Recherche et innovation pour permettre l'innovation dans le système d'emploi et de formation et pour explorer de nouvelles façons de fournir du soutien à l'emploi et à la formation aux employeurs, aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi, y compris ceux qui ne sont pas actuellement soutenus par d'autres programmes et services financés dans le cadre de l'EDMT.
- Après avoir participé au programme DC, les apprentis augmentent leurs revenus d'emploi et réduisent leur dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Recommandations

Depuis 2012, 15 études qualitatives et quantitatives ont abordé les enjeux et les questions liés à la conception, à la prestation et à l'efficacité des PEMS.

- Les études quantitatives ont permis d'évaluer l'efficacité et l'efficience des PEMS grâce à des analyses des impacts différentiels et à des analyses coûts-avantages.
- Les études qualitatives ont permis de relever les défis particuliers, les leçons apprises et les meilleures pratiques associées à la conception et au déploiement des PEMS. Chaque étude se penchait sur des considérations clés pour l'élaboration des programmes et des politiques ou pour la formulation de recommandations à cet égard.

L'évaluation des ententes sur le développement de la main-d'œuvre, qui a été récemment achevée, complète les études qualitatives consacrées aux EDMT. Cette évaluation s'est également appuyée sur des revues de la littérature. Elle fournit un éclairage unique sur les défis et les leçons apprises dans le cadre des efforts pour aider les personnes en situation de handicap, les immigrants et les personnes plus éloignées du marché de l'emploi.

La plupart des résultats de cette évaluation découlent d'une analyse causale avancée, dans le cadre de laquelle on a été en mesure d'attribuer les impacts constatés à une forme de PEMS particulière. Ces analyses reposent sur l'accès à des dossiers administratifs de grande qualité, ce qui renforce l'importance qu'il convient d'accorder à la capacité d'exploiter et d'intégrer des données administratives pertinentes.

Deux recommandations clés se dégagent de ces principales constatations.

Recommandation no 1 : On incite l'Ontario à communiquer ses leçons apprises, ses pratiques exemplaires et ses expériences de défis associées à la conception et à la mise en œuvre de programmes et de services, et à en discuter. Ces discussions avec EDSC devraient être bilatérales ou multilatérales, ainsi qu'avoir lieu au sein du réseau de prestation de services, s'il y a lieu.

Recommandation n° 2. On incite l'Ontario à poursuivre ses efforts pour maintenir et renforcer les dispositions relatives à la collecte de données à l'appui des rapports, de la mesure du rendement et des évaluations fondées sur les données à l'échelle nationale et à l'échelle provinciale.

7. Références

ALLIN, S., L. CORSCADDEN, K. GAPANENKO et M. GRIGNON, Effets redistributifs du financement public des soins de santé au Canada. ICIS, 2013.

ATHEY, S., et G. IMBENS. « Machine Learning Methods Economists Should Know About », *Annual Review of Economics*, 2019.

DOUWERE, G. et Huju LIU. *Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada*. Statistique Canada, 2018.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Third Cycle for the Horizontal Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures in Ontario*. Document interne, 2022.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Cycle II of the Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures in Ontario*. Document interne, 2015.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Design and delivery of the Ontario Job Creation Partnerships program*. Document interne, 2019.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*. 2011 à 2022.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Horizontal evaluation of the Labour Market Development Agreements, Design and delivery of the Labour Market Partnerships program in Ontario*. Document interne, 2021.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Labour Market Development Agreements Process for Determination of Similarity*. Document interne, 2012. Le rapport est disponible sur demande.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Evaluation of the Canada-Ontario Labour Market Development Agreements – Cycle III: Examination of the medium-term outcomes from 2010 to 2017*. Document interne, 2021.

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Third Cycle for the Horizontal Evaluation of the Labour Market Development Agreements: Quantitative Methodology Report*. Document interne, 2019. Le rapport est disponible sur demande.

Annexe A. Liste des 7 études présentées dans ce rapport de synthèse

Tableau A 1. Aperçu des études présentées dans ce rapport de synthèse

Étude	Données probantes obtenues	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
<i>Examination of medium-term outcomes from 2010 to 2017</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Profil des prestataires actifs de l'assurance-emploi et des anciens prestataires en Ontario • Résultats selon le type de prestataire et le sous-groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des résultats avant et après la participation au programme 	Participants pendant la période de 2010 à 2012	Jusqu'à 12 années (5 années avant la participation, 1 ou 2 années pendant la participation et 5 années après la participation)
<i>Estimation of medium-term incremental impacts from 2010 to 2017</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi en Ontario • Impacts différentiels par sous-groupe. • Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des écarts dans les différences • Établissement de profils statistiques. 	Participants pendant la période de 2010 à 2012	Jusqu'à 7 années (1 ou 2 années pendant la participation et jusqu'à 5 années après la participation)
<i>Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures in Ontario</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse coûts-avantages 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des écarts dans les différences • Analyse des coûts 	Participants pendant la période de 2010 à 2012	5 années après le programme (PEMI, PCEO et SAE) 10 années après le programme (DC).
<i>Incorporating Public Health Care Costs Savings in the Context of the</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse coûts-avantages 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimation du coût annualisé rajusté des soins de santé 	Participants pendant la période de	5 années après le programme (PEMI, PCEO et SAE)

<i>Ontario Labour Market Programs Evaluation</i>			2010 à 2012	10 années après le programme (DC).
<i>Design and delivery of the Ontario Job Creation Partnerships program</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et exécution des programmes • Défis rencontrés et leçons apprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Approche non expérimentale (à partir du cycle II) • Analyse statistique • Revue documentaire • 10 entretiens téléphoniques semi-structurés avec 21 informateurs clés 	Participants de 2015 à 2017	2015 à 2019
<i>Design and delivery of the Labour Market Partnerships program in Ontario</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et exécution du programme • Défis rencontrés et leçons apprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Revue documentaire • Questionnaire rempli par 2 ministères de l'Ontario • 8 entretiens réalisés avec 10 intervenants clés en Ontario 	2018 à 2020	Conception et exécution au moment de la collecte de données
<i>Design and delivery of the Research and Innovation Support measure in Ontario</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et exécution du programme • Défis rencontrés et leçons apprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Revue documentaire • Questionnaire rempli par les responsables de programmes de la province 	2017 à 2020	Conception et exécution au moment de la collecte de données

Note : Les études sont disponibles en anglais uniquement.