

RÉSEAU CANADIEN DE CHERCHEURS DANS LE DOMAINE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES COMPÉTENCES (RCCMTC)

DEMANDE DE PROPOSITIONS GÉNÉRALE

La présente demande de propositions se rapporte à des projets de recherche sur une vaste gamme de domaines relatifs aux défis stratégiques actuels du Canada. Ces projets sont commandés en partie dans le contexte du Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences (RCCMTC) qu'appuie Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les coordonnateurs de ce programme de recherche sont Morley Gunderson (Université de Toronto) et John Myles (Université de Toronto).

Antécédents, contexte et couverture

Le RCCMTC prévoit financer des projets dans des domaines permettant en grande partie de combler l'ensemble des principales lacunes de recherche décelées par RHDSC. Les domaines particuliers qui s'apparient le plus aux compétences du RCCMTC sont les suivants :

- 1) l'apprentissage continu;
- 2) l'emploi et la productivité;
- 3) la sécurité du revenu;
- 4) la participation économique et l'intégration sociale.

Les sujets de recherche dans les domaines que sont la famille et le développement de l'enfance ainsi que le troisième âge et la retraite suscitent également l'intérêt. Les propositions dans ces domaines seront également prises en compte, dans la mesure où ces propositions se rapportent au développement des compétences ou au marché du travail. De plus amples détails sur les préoccupations et questions de recherche de RHDSC dans les principaux domaines d'intérêt se trouvent dans l'annexe au présent document.

Les propositions formulées en réponse à la présente demande de propositions générale peuvent porter sur ces domaines sans s'y limiter. Nous nous intéressons aux projets de recherche de grande qualité, quel que soit le domaine d'analyse du marché du travail, du développement de capital humain ou d'utilisation des compétences pertinent sur le plan stratégique. La priorité sera cependant accordée aux propositions qui s'apparient à la liste des domaines d'intérêt.

Pour favoriser la prise de décisions stratégiques fondées sur des preuves au Canada, le RCCMTC prévoit financer un maximum de 15 recherches en vertu de la présente demande de propositions.

Aux fins de l'appui à la recherche, il résultera de celle-ci des documents de travail révisés par les pairs. Le (ou les) auteur(s) conserveront le droit de reproduction des articles de recherche. Ces articles, qui paraîtront dans la série d'articles de recherche du RCCMTC,

pourront également figurer dans le site Web de RHDSC. Les constatations qui en résultent pourront également paraître dans le bulletin de recherche de RHDSC.

Critères de sélection des propositions

Les propositions doivent comporter de la recherche novatrice qu'aucun autre organisme n'appuie déjà. Toutefois, la recherche proposée pourra se rapporter à de la recherche appuyée ailleurs ou en constituer le prolongement.

Chaque proposition et article fera l'objet d'une révision par les pairs. Des universitaires évalueront la qualité de la recherche proposée et son potentiel d'enrichissement du savoir. Les représentants de certains ministères du gouvernement du Canada évalueront la pertinence stratégique (au sens large) des propositions et articles. Le financement ne sera accordé qu'aux propositions qui satisfont aux deux critères que sont l'excellence sur le plan universitaire et la pertinence stratégique.

Les professeurs d'université et les chercheurs postdoctoraux peuvent présenter des propositions. Les étudiants de cycles supérieurs peuvent participer à titre de cochercheurs, mais non à titre de chercheurs principaux. Ces bourses de recherche ne doivent pas soutenir les recherches réalisées dans le cadre d'une thèse de doctorat – le RCCMTC procède autrement dans ce cas – et la recherche proposée ne doit donc pas faire partie de la thèse de doctorat d'un étudiant. Comme l'un des objectifs du RCCMTC consiste à assurer l'émergence d'une nouvelle génération de chercheurs s'intéressant à la politique du marché du travail, nous acceptons évidemment les propositions des nouveaux chercheurs d'une multitude de disciplines. RHDSC fait également bon accueil aux propositions des chercheurs établis dans lesquelles les étudiants de cycles supérieurs ou les récents diplômés de premier cycle jouent un rôle de premier plan.

Ces études fourniront généralement de nouvelles preuves empiriques visant à faciliter la prise de décisions stratégiques fondées sur des preuves au Canada. À cette fin, la préférence sera accordée aux propositions qui utilisent des données canadiennes directement ou à celles dont les leçons tirées sont nettement transférables et applicables au contexte canadien. Ces études doivent être d'une aussi grande qualité que celles qui sont soumises à l'examen par des pairs et publiées dans les revues savantes à qui les auteurs sont encouragés à les présenter en fin de compte (en mentionnant la source de financement). Le budget normal de ce genre d'étude de recherche est de 20 000 \$ (plus TPS, coût d'accès aux centres de données régionaux (CDR), et (ou) frais fixes des universités, le cas échéant). Nous évaluerons aussi les projets plus ambitieux qui s'appuient sur des partenariats ou des équipes de chercheurs.

Par ailleurs, RHDSC invite également les chercheurs gouvernementaux à présenter des propositions à titre de chercheurs principaux ou cochercheurs. Ces derniers n'auront cependant pas droit à l'aide financière.

Échéancier des réalisations attendues

Les paiements sont normalement étalés comme suit : (i) sur présentation d'un plan préliminaire de travail, y compris la méthodologie, (ii) sur présentation d'une première version satisfaisante, et (iii) sur présentation d'une version finale et d'un sommaire.

Voici l'échéancier des projets :

10 avril 2008	Présentation des propositions
30 mai 2008	Transmission aux chercheurs des résultats de la décision des pairs et de leurs commentaires
30 juin 2008	Présentation du plan provisoire du projet
31 octobre 2008	Présentation de la première version du travail
28 février 2009	Présentation de la version finale (après correction en fonction des révisions par les pairs) et du sommaire

Les documents de travail doivent avoir de 20 à 40 pages, mais ils peuvent excéder légèrement cette norme pour qu'il y ait suffisamment de détails sur les méthodes utilisées et les résultats obtenus.

Les chercheurs seront aussi tenus de présenter le document à l'un des ateliers que le RCCMTC organisera à l'automne 2008.

Exigences relatives à la proposition

La proposition, qui peut être brève (p. ex., 5-6 pages), peut prendre la forme du plan proposé dans l'article ou les articles de recherche, et contenir des renseignements sur le budget et la méthodologie. Les propositions et les documents de travail en version finale peuvent être en français ou en anglais. Il convient que la proposition comporte une description de la justification de l'étude, de sa situation dans la documentation pertinente ainsi que des lacunes qu'elle propose de combler dans le savoir de RHDSC. En outre, il convient également que soit explicitée dans la proposition la pertinence de la recherche proposée par rapport aux politiques publiques, compte tenu du mandat de RDHSC. Enfin, elles doivent décrire les données à utiliser et la méthodologie proposée. Il faut y annexer le CV de tous les chercheurs.

Les chercheurs peuvent se servir du budget du projet aux fins qu'ils jugent opportunes pour s'acquitter des dépenses légitimes liées à l'exécution de la recherche. Ces dépenses peuvent porter sur les points suivants : la publications aux fins de l'enseignement ou de l'administration (selon les taux en vigueur à l'université en question); l'aide à la recherche; l'allocation des chercheurs; la collecte de données; les frais de déplacement pour la recherche. Conformément aux raisons traitées plus loin dans la présente demande de propositions, il convient que les chercheurs n'intègrent pas les coûts d'accès au CDR (quoiqu'il faille préciser dans la demande à quel moment il faut accéder au CDR afin d'achever le travail). Les fonds destinés aux propositions reçues peuvent être transférés à l'université où se trouve le chercheur principal, et dans ce cas-ci, le budget des propositions peut comporter un maximum de 25 % de frais fixes des universités. La

signature du cadre responsable de l'université n'est donc pas exigée sur la proposition même. Les paiements peuvent également être effectués directement aux chercheurs. Les frais de déplacement liés à la présentation du document dans les ateliers et conférences du RCCMTC feront l'objet d'une couverture distincte. Dans tous les cas, particulièrement dans les demandes de financement supérieures au taux de base de 20 000 \$, il convient de fournir une justification budgétaire.

S'il faut mener la recherche proposée dans un Centre de données de recherche (CDR), il faut signaler aux demandeurs que les propositions dont le RCCMTC approuve le financement ne seront pas assujetties au processus d'examen du CRSH, habituellement préalable à l'accès au CDR. Cependant, elles passeront tout de même par le processus d'examen de Statistique Canada, lequel porte sur deux enjeux : i) le besoin manifeste d'accéder aux microdonnées confidentielles (c.-à-d. peut-on mener la recherche proposée au moyen des données publiques?); et ii) la possibilité de répondre à la (ou aux) question(s) de recherche posée(s) au moyen des données disponibles. Les chercheurs qui souhaitent utiliser des données conservées dans un CDR doivent également veiller à ce que leur proposition tienne compte de ces aspects. Les autres exigences quant à l'accès au CDR sont les suivantes :

- indication claire dans la proposition que l'accès à un CDR sera obligatoire;
- le CDR à consulter et le nom de la personne qui s'y rendra;
- les vérifications pour voir si la personne qui se rendra au CDR a déjà l'autorisation de sécurité requise;
- un budget total comprenant des frais d'accès au CDR de 3 957 \$. Les frais d'accès au CDR sont une dépense supplémentaire légitime qui excède le budget de base de 20 000 \$.

Un sujet en particulier pourra susciter plusieurs commandes de projet pendant que d'autres sujets seront laissés en plan. Il se peut également que les sujets proposés (dans la liste ci-après) soient combinés ou que les chercheurs en proposent d'autres. Ces derniers pourront même prendre part à plus d'un sujet de domaine différent.

Les chercheurs doivent envoyer par courriel leurs propositions à : Katherine Meredith, au clsrn@interchange.ubc.ca, (Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences, Département d'économie, Université de la Colombie-Britannique).

Les demandes de renseignements sur ce projet de recherche peuvent être acheminées à Morley Gunderson, Centre des relations industrielles, Université de Toronto, morley@chass.utoronto.ca, ou à John Myles, Département de sociologie, Université de Toronto, john.myles@utoronto.ca.

Annexe

Priorités de recherche sur le marché du travail et les compétences

Les sections qui suivent orientent dans une certaine mesure les enjeux d'intérêt des priorités de recherche générales précisées au préalable. Le contenu de ces listes sert à fournir des points de repère sans pour autant être exhaustif. De plus, il se peut que les chercheurs veuillent consulter des demandes de propositions antérieures du RCCMTC pour obtenir des suggestions détaillées de sujets de recherche.

1. Apprentissage au cours du cycle de vie

Les réalités démographiques, l'évolution de la nature du travail et les données selon lesquelles de nombreuses compétences acquises (comme l'alphabétisation) se déprécient avec l'âge ou l'incapacité d'utiliser immédiatement ces compétences laissent entrevoir le besoin d'une souplesse accrue et d'une démarche continue en matière d'apprentissage. Compte tenu de cette situation, un des principaux objectifs des politiques publiques consiste à renseigner la population canadienne sur la capacité de profiter des possibilités d'apprentissage offertes de façon continue et de lui en donner l'accès.

Par suite des rajustements économiques et de l'évolution technologique, il est possible que des changements soient apportés à la méthode d'acquisition des compétences chez les particuliers, en fonction d'un nouvel objectif de maintien des compétences. Sur le plan conceptuel, l'apprentissage continu se démarque de la démarche classique dans laquelle interviennent – successivement et de façon effacée – la formation, le travail puis la retraite. Les changements apportés pourront englober l'alternance entre le travail et la formation, voire leur combinaison à un moment ou à un autre (que ce soit pendant un an, un mois, une semaine ou même une journée). De plus, la prestation de la scolarisation ou de la formation devra répondre aux besoins changeants des particuliers qui doivent mettre à jour leurs compétences parce que leurs choix en formation ne répondent plus aux demandes changeantes en compétences, que leurs compétences sont désormais désuètes ou qu'ils constatent des carences dans l'ensemble de leurs compétences après leur immigration au Canada. C'est ainsi que l'interaction continue de la scolarisation en bonne et due forme, de la formation officielle et officieuse et du travail (pour ne nommer que ces concepts-là) s'inscriront vraisemblablement dans ce domaine. Il peut aussi être question de la façon dont on offre la formation aux adultes, surtout à ceux d'autres cultures, et de la façon dont l'apprentissage peut se traduire par des acquis que les employeurs peuvent reconnaître lorsqu'ils procèdent à une embauche. L'important, c'est le calcul simple selon lequel la période sur laquelle peut être amorti un investissement donné en capital humain est moins grande pour un travailleur âgé que pour une jeune personne, et cela demeure un obstacle à l'apprentissage continu. Pourtant, l'évolution des exigences de compétences sur le marché du travail exigera peut-être une formation continue d'une manière ou d'une autre.

Sur le plan de l'apprentissage, on veut aussi savoir si les investissements dans l'apprentissage peuvent entraîner une diminution du rendement, comme cela pourrait se

produire si le capital humain qui en résulte dépend de la capacité d'apprentissage innée de l'apprenant, et si l'éducation est d'abord offerte en fonction de la capacité innée des apprenants. Si oui, l'apprenant supplémentaire à cheval entre les deux groupes pourrait-il constituer un investissement moins productif quant aux dépenses en éducation? Dans un cas comme dans l'autre, la principale question demeure le résultat comme tel : s'il est assez élevé, l'investissement peut toujours valoir la peine. De même, on veut savoir s'il y a des compétences générales acquises, comme apprendre à apprendre, qui rapportent beaucoup. Ou, y a-t-il d'autres formes d'apprentissage, peut-être moins traditionnelles que l'« apprentissage théorique » qui caractérise une bonne partie des études postsecondaires, qui rapportent quand même beaucoup pour les personnes peu spécialisées?

2. Emploi et productivité

Du point de vue de la concurrence, les preuves indiquent que le Canada se trouve dans un monde qu'il n'a pas connu depuis plus de 30 ans, caractérisé par un faible taux de chômage, des menaces constantes de pénuries de main-d'œuvre et une démographie qui laisse entrevoir que cette situation ne fera que s'envenimer. À l'avenir, on croit que le Canada affichera un ralentissement de la croissance du PIB par habitant puisque les baby-boomers vieillissants quitteront la population active, et le ralentissement de la croissance du rapport emploi-population finira par entraîner une baisse. Ce phénomène a donné lieu à l'observation (purement arithmétique) selon laquelle pour maintenir la croissance (bien qu'il ne soit pas obligatoire de juger que cela sera nécessaire), la croissance de la productivité devra augmenter (en fait, il est toujours souhaitable que la productivité augmente). Ce qu'on veut savoir, c'est s'il y a un lien entre le ralentissement de la croissance de la population active et la croissance de la productivité : le ralentissement de l'une entraînerait-il naturellement la croissance de l'autre? D'ailleurs, le lien entre les pressions sur le marché du travail, la rémunération réelle, le coût relatif des décisions de main-d'œuvre et d'affaires quant à l'investissement dans les capitaux d'économie de main-d'œuvre (c.-à-d. les moteurs de productivité du travail) et les processus de production sont tous des sujets qui nous intéressent. Celui qui nous intéresse particulièrement, c'est le fait que, jusqu'ici, le resserrement du marché du travail n'a pas entraîné d'augmentation appréciable de la rémunération réelle, surtout chez les personnes peu spécialisées, et qu'il se peut que cela reflète le choc de la main-d'œuvre mondiale provoqué par des pays comme l'Inde et, surtout, la Chine, qui font leur entrée dans le marché mondial. Nous voulons savoir si les actuelles pressions sur le marché du travail, transmises par la hausse de la rémunération réelle, pourront se traduire par une plus grande productivité des travailleurs. Ici, nous avons toujours cru que la causalité fonctionne en sens inverse : nous devons trouver des moyens pour augmenter la productivité afin d'entraîner une hausse de la rémunération réelle. Est-ce vrai?

Ce phénomène soulève la question de la mesure dans laquelle le renforcement des compétences d'une population ou d'une population active qui affiche déjà un niveau de scolarité élevé peut accélérer les gains de productivité. Une hypothèse veut qu'une main-d'œuvre plus spécialisée soit capable de créer elle-même sa demande et d'accélérer la croissance. Toutefois, cela dépend de la manière dont une croissance de l'offre se traduit

par une croissance de la production. Le renforcement du capital humain ne ferait-il pas que se traduire par une plus grande productivité sur le plan de la fonction production? Ou, la demande impose-t-elle une certaine forme de contrainte si bien qu'une hausse de l'offre pourrait se traduire par une baisse de la rémunération relative? Lorsqu'on observe la différence entre la hausse relativement élevée des salaires des personnes les plus spécialisés aux États-Unis (là où la croissance de l'offre a été la moins grande) et la baisse (le cas échéant) des gains au Canada (là où la croissance de l'offre a été la plus grande), on constate que l'offre et la demande pourraient avoir une incidence. Les niveaux de rémunération ont-ils à leur tour des répercussions sur les décisions des entreprises quant au lieu de leur établissement, ce qui propulserait la demande? Ou ont-ils une incidence sur la mobilité géographique des travailleurs spécialisés (qu'ils soient nés au Canada, ou qu'il s'agisse d'immigrants ou d'éventuels immigrants), ce qui pourrait faire baisser l'offre?

On soulève également ces questions dans le contexte de notre rendement économique par rapport à celui des États-Unis. Le Canada affiche une croissance de productivité inférieure à celle des États-Unis, si bien que cela fait des années que nous perdons du terrain par rapport aux États-Unis sur le plan de la productivité. Bien que ce phénomène ait davantage de conséquences immédiates sur le niveau de vie relatif, si cette tendance devait persister, la capacité du Canada d'attirer ou de garder des travailleurs mobiles et hautement spécialisés pourrait être réduite, d'autant plus que les travailleurs hautement spécialisés feront l'objet d'une concurrence mondiale. À l'incidence de la croissance de productivité relativement plus lente qu'aux États-Unis s'ajoutera le fait que le Canada observera une croissance plus lente ou un repli plus imminent de son rapport emploi-population qu'aux États-Unis, étant donné que les États-Unis ont une population plus jeune et un taux de natalité supérieur à ceux du Canada.

Il est aussi nécessaire que l'on comprenne mieux la divergence (partielle) entre les domaines d'études des récents diplômés d'un programme d'études postsecondaires et les exigences du marché du travail : pourquoi un si grand nombre de jeunes poursuivent-ils des études dans des domaines où la demande n'est pas élevée et qui n'offrent qu'un faible taux de rendement? Est-ce à cause d'un manque d'information sur les résultats connexes sur le marché du travail, de préférences mal définies au moment du choix du domaine d'études (qu'un grand nombre vont terminer plutôt qu'abandonner), ou d'un manque d'intervention de la part des établissements d'enseignement postsecondaire (c'est-à-dire qu'ils n'ajoutent pas assez de places dans les domaines où la demande de main-d'œuvre est en croissance), ce qui force ainsi les étudiants à s'inscrire dans d'autres domaines? Pourrait-on réaliser d'importants gains d'efficacité en réduisant la divergence entre l'offre de nouveaux diplômés et la demande de main-d'œuvre? Et qu'est-ce qui permettrait de mieux aligner la nouvelle main-d'œuvre sur la demande de travailleurs?

Enfin, une hausse des compétences et de la souplesse de la main-d'œuvre au Canada pourra aider le pays à s'adapter aux chocs et aux changements consécutifs à la mondialisation de l'économie. À l'heure actuelle, le Canada doit composer avec le choc suscité simultanément (et non de façon indépendante) par l'essor de la Chine et de l'Inde, la vigueur du prix des produits de base et l'appréciation du dollar canadien, facteurs qui entraînent d'importantes exigences de rajustement. Ce qu'on se demande, c'est si on

réussit aussi bien que l'on pourrait. On se demande quelles sont les contraintes sur la mobilité, non seulement les contraintes sur la mobilité géographique, mais aussi sur la mobilité entre entreprises, comme la non-transférabilité d'un grand nombre d'avantages pour les employés, comme les régimes d'assurance-maladie et de retraite offerts par un employeur en particulier, ou la mobilité interprofessionnelle, comme le manque de perspectives de formation plus souples et de reconnaissance des acquis. Par le fait même, on se demande si une certaine mobilité géographique de la production pourrait alléger quelques-unes des pressions en faveur de la mobilité de la population active, surtout dans un monde où les coûts de communications et de transport sont relativement peu élevés.

Par ailleurs, on s'interroge aussi sur la possibilité qu'une meilleure intégration sur le marché du travail des personnes actuellement au chômage ou exclues puisse empêcher une diminution du rapport emploi-population. Il en est question au point 4 ci-après.

L'importance de la croissance de la productivité et son incidence sur le niveau de vie sont des facteurs bien connus. Une augmentation de la participation à la main-d'œuvre obtenue par la diminution du chômage ou le sous-emploi peut accroître la capacité de production de l'économie. Or, cette augmentation peut exiger une hausse des niveaux du capital humain, étant donné la demande croissante en compétences. De plus, peut-être faudra-t-il fournir aux travailleurs âgés des incitatifs ou possibilités de poursuivre leur carrière si tel est leur souhait.

Il convient que les propositions de recherches relatives à ce domaine traitent de ces préoccupations en prêtant probablement attention aux grandes questions (p. ex., le rapport entre les niveaux de capital humain et la croissance économique), aux questions de déséquilibre entre la main-d'œuvre et les compétences dans l'économie canadienne ou à celles sur l'investissement en compétences (p. ex., dans quelle mesure convient-il d'engager des ressources dans la reformation des travailleurs âgés par rapport au développement des compétences de la génération à venir?)

3. Sécurité du revenu

Au Canada, les nombreux leviers gouvernementaux des politiques et programmes peuvent comporter une forte incidence sur la sécurité du revenu de la population. Malgré les récentes nouveautés apportées (comme les crédits d'impôt remboursables), la conception du régime date d'une décennie, de sorte qu'elle risque de ne pas bien convenir aux nouveaux besoins de l'économie canadienne. Fait notable, le régime relève d'une conception en grande partie « statique », d'où la nécessité de tenter de gérer l'équilibre soutien-incitatif à un moment quelconque ou pendant une seule année. Il n'est pas exclu que l'implantation d'un régime de répartition des revenus axé sur le cycle de vie des particuliers améliore au bout du compte l'amalgame des résultats favorables aux revenus et aux incitatifs. Il serait même possible que les niveaux de soutien soient plus généreux si les effets désincitatifs créés par ce genre de soutien étaient limités au moyen d'un contrôle de l'accès subséquent ou répété aux mesures de soutien, qui transformerait essentiellement ces mesures de soutien en un « actif » qu'une personne pourrait accumuler et épuiser.

Le régime d'assurance-emploi du Canada s'inscrit dans la sécurité actuelle du revenu. Apparu après la Seconde Guerre mondiale, ce régime était destiné au départ à servir d'assurance contre la perte d'emploi cyclique. Par la suite, la clientèle, les formes et l'étendue des prestations de revenu de ce régime ont changé, de même que l'accent mis sur les mesures actives d'emploi. Toutefois, le soutien et les incitatifs que procure le régime s'amélioreraient-ils après prise en compte du cycle de vie?

Le régime est également constitué d'une autre principale composante, soit un ensemble de programmes qui, une fois combinés, procurent un revenu de base à tous les Canadiens qui y ont droit. L'un des régimes les plus importants est le régime de retraite. Le Régime de pensions du Canada ou Régime de rentes du Québec, la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti comptent parmi ces programmes. Il est clair que ces mesures contribuent beaucoup à éliminer la pauvreté chez les aînés, qui a beaucoup diminué. Il est aussi clair que la prochaine génération de retraités semble assez bien préparée. On se demande toutefois si ces régimes publics prennent suffisamment de place dans le système de pensions pour rendre service aux cohortes de plus en plus jeunes et de plus en plus exposées à l'« individualisation du risque » par l'adoption de plus en plus courante de régimes de retraite à cotisations déterminées (ou l'absence de régime) et un recours à l'investissement dans les REER. Ici, on veut savoir si les politiques publiques créent suffisamment d'*obligation* à épargner, plutôt que de n'offrir que l'*occasion* d'épargner grâce aux REER.

Enfin, il existe une gamme de mesures de soutien destinées aux personnes handicapées du Canada afin de promouvoir leur pleine participation à l'apprentissage, au marché du travail et à la vie communautaire. Nous voulons notamment connaître le choix entre le soutien du revenu (pour leur permettre de maintenir un certain niveau de vie) et le soutien aux études, à la formation et à l'emploi (pour leur procurer davantage d'autonomie). Dans le contexte actuel d'un marché du travail solide, nous voulons savoir si les investissements dans l'un peuvent réduire le besoin de l'autre.

En règle générale, les questions dans ce domaine se rapportent à la réussite du régime actuel auprès des utilisateurs, particulièrement en ce qui touche le perfectionnement des compétences, la planification de la retraite, et le soutien temporaire du revenu pendant de courtes périodes de chômage involontaire.

4. Participation économique et inclusion sociale

De nombreux Canadiens vivent constamment l'exclusion sur les plans matériel ou social. La « marée montante » de la croissance économique depuis le milieu des années 90 a ramené de nombreux bateaux à terre. Mais, comme au cours des cycles précédents, nombreux sont ceux qui sont partis à la dérive. Autrement dit, malgré les améliorations globales apportées au taux de revenu, certains Canadiens risquent fortement de toucher constamment un faible revenu par suite de périodes longues ou fréquentes de chômage ou de travail à faible rémunération. D'une part, cette réalité peut témoigner d'une faible scolarisation, de faibles niveaux de compétence, voire de faibles capacités innées, particulièrement si le marché de l'emploi est vigoureux au point d'absorber les nombreux

particuliers plus aptes à l'emploi. Il est possible que nos investissements traditionnels dans la mise à niveau de leurs compétences ne soient pas suffisants pour combler les lacunes d'employabilité bien présentes chez les personnes toujours incapables de se trouver du travail. D'autre part, les perspectives d'un resserrement continu du marché du travail laissent entrevoir une possibilité d'amélioration à moyen terme de cette situation par l'investissement dans les compétences des personnes laissées pour compte. Cela pourrait leur procurer de meilleurs résultats d'emploi, peut-être simplement parce qu'il y a peu de travailleurs assez spécialisés vers lesquels les employeurs peuvent se tourner. Ce qui nous intéresse particulièrement, ce sont les questions de l'échelle d'intervention : la possibilité que, comme des antibiotiques, les interventions doivent atteindre une certaine échelle (dose-effet dans le jargon médical) pour rapporter. Il est certain que les récentes modifications apportées au régime fiscal, comme l'entrée en vigueur de la Prestation fiscale pour le revenu gagné (PFRG), devraient réduire les désincitations à une meilleure inclusion grâce au travail rémunéré qu'offre le régime de transfert fiscal. Dans ce contexte, si les incitatifs sont meilleurs, les résultats pourraient l'être aussi.

Les recherches dans ce domaine pourront faire progresser la compréhension de RHDSC quant à la nature et aux caractéristiques des populations qui vivent encore l'exclusion sur les plans économique ou social, aux moyens de rehausser les possibilités et la participation de l'ensemble de la population canadienne et aux façons de supprimer les entraves de participation à la vie économique ou sociale. Il se peut que la recherche exige de prêter une attention coordonnée aux domaines que sont : le logement; les possibilités de formation et d'apprentissage; les réseaux de soutien communautaire et social; et la participation au marché du travail. Cela risque d'être particulièrement vrai si les personnes laissées pour compte aujourd'hui sont plus susceptibles de subir des désavantages provenant de multiples sources. Encore une fois, c'est la question de l'échelle d'intervention qui nous intéresse. Est-il possible que nous observions un faible rendement d'un grand nombre de nos interventions parce que nous les offrons à petite échelle mais souvent, et que nous puissions observer un meilleur rendement si nous offrions des interventions à plus grande échelle mais moins souvent (selon une enveloppe budgétaire semblable)?

Nous voulons aussi savoir si le plus grand choix d'interventions, notamment au moyen de comptes et de bons d'études, peuvent réduire l'exclusion, peut-être simplement en procurant aux exclus un meilleur sentiment de « propriété » ou de contrôle sur leur vie que les interventions prescrites le plus souvent.