La COVID-19 et les transformations du travail et de l'emploi

COVID-19 and the Transformations in Work and Employment

Diane-Gabrielle Tremblay

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14785>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.14785](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14785)

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Diane-Gabrielle Tremblay, « La COVID-19 et les transformations du travail et de l'emploi », *Revue Interventions économiques* [En ligne], Hors-série. Transformations | 2021, mis en ligne le 10 novembre 2021, consulté le 25 mars 2023. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14785> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14785>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

UN MONDE EN TRANSFORMATION

La mondialisation face à la crise;
l'impact de la COVID-19 sur la gouvernance globale

21 experts se prononcent

Hors-série | Novembre 2021

Couverture et montage

Mise en page et graphisme

Catherine Saint-Onge
saintonge.catherine91@gmail.com

LA COVID-19 ET LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Diane-Gabrielle Tremblay

Professeure, École des sciences de l'administration,
Université TÉLUQ

« Un sondage mené auprès des employeurs indique que près de la moitié des gestionnaires auraient reporté des promotions en raison de la pandémie »

La COVID-19 a confronté de nombreux pays à d'importants défis. Le chômage a augmenté dans de nombreuses régions du globe et certains secteurs d'activité ont été particulièrement touchés ; certains ont vécu des fermetures d'entreprises et des pertes d'emploi, parfois à plusieurs reprises, par suite d'éclosions, de fermetures imposées ou de couvre-feu. Notre article porte sur la situation au Québec et au Canada, en ce qui concerne l'emploi, le télétravail et les répercussions de la COVID-19 sur le travail et la vie professionnelle soit, principalement, le développement du télétravail et les effets sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle-familiale ou conciliation emploi-famille.

Chômage et emploi

Le chômage a augmenté dans de nombreux pays, passant au Canada d'un creux d'environ 5 % à 6 % en janvier à un sommet de 13,7 % en mai 2020 et de 10,9 % en juillet 2020 pour revenir autour de 9 % au Québec et au Canada par la suite. Le Québec a été la province la plus durement touchée par la première vague de la pandémie ; le taux de chômage est passé de 4,5 % en février à un sommet de 18,2 % en avril, pour revenir à 9,2 % en juillet (Observatoire des inégalités 2020) et resté proche de ce taux depuis. Cela cache toutefois des différences importantes, car certains secteurs ont bien profité (notamment le secteur informatique, la construction, la rénovation, les ventes d'équipements de sport), tandis que d'autres ont connu des difficultés majeures (restaurants, hôtels, commerces de détail). L'emploi dans de nombreux secteurs demeure donc inférieur au taux pré-pandémie. Par exemple, les

secteurs de l'hébergement et de la restauration sont restés largement fermés et sont donc à des taux d'emploi de 25 % en dessous de leur niveau pré-COVID ; l'information, la culture et les loisirs étaient aussi à 14 % de moins (Renner 2020). En moyenne mensuelle, 12 % des travailleurs canadiens ont été mis à pied entre mars et juin 2020, tandis que, dans les récessions précédentes, Statistique Canada n'avait signalé que des pertes d'emploi comprises entre 2,5 et 3,5 %. Cela indique l'impact majeur de la COVID-19.

Comme toujours, ce sont surtout les jeunes travailleurs, nouvellement embauchés et moins scolarisés qui subissent les effets de la récession en premier. Cette fois-ci les femmes ont été plus durement touchées que les hommes, car les services personnels, le commerce de détail (sauf l'alimentation), l'hôtellerie et la restauration ont été fortement atteints et n'ont pas encore récupéré. Au Québec, le taux d'emploi des femmes est passé de 58,6 % à 47,8 % en avril et n'est revenu qu'à 54,7 % en juillet 2020, tandis que celui des hommes est passé de 65 % à 52,6 % et est revenu à 61,7 % pour les mêmes mois. Même si certains secteurs ont rouvert, les mesures de distanciation sociale ont fait en sorte qu'il est impossible de recevoir autant de clients dans les restaurants et les commerces de détail en général, et les clients potentiels hésitent également à retourner dans certaines entreprises en raison des mesures et des risques restrictifs liés à la COVID-19. De plus, nombre de salariés ont vu leurs heures être réduites ou sont passés au temps partiel. Le choc a donc été difficile. Même si certains indicateurs

semblent montrer que le Québec se rétablit mieux que d'autres provinces, la situation est toutefois variable selon les secteurs.

Au-delà du chômage, selon une étude dévoilée en mai 2021, 27 % des travailleurs sondés ont affirmé que la crise sanitaire avait ralenti leur carrière professionnelle et 55 % chez les plus jeunes (18 à 24 ans). Aussi, 62 % invoquent un blocage de l'avancement professionnel et des salaires, alors que 42 % affirment que la pandémie a bloqué leur perfectionnement et leur capacité à développer leur réseau professionnel. Enfin, 28 % des répondants ont indiqué avoir changé de perspective de carrière en raison du contexte pandémique. Un sondage mené auprès des employeurs indique que près de la moitié des gestionnaires auraient reporté des promotions en raison de la pandémie. Ils sont aussi 61 % à s'inquiéter de la rétention et de la fidélisation du personnel (Journal de Montréal 2021).

Par ailleurs, le changement majeur concerne le développement du télétravail et ses effets sur la répartition des tâches familiales et la conciliation emploi-vie personnelle et familiale, deux aspects que j'aborderai successivement.

Le télétravail

Soulignons d'abord que le télétravail renvoie à un travail réalisé hors du lieu de travail habituel, mais connecté à celui-ci par des moyens de télécommunication ; ceci concerne des salariés et non des travailleurs autonomes. Pour certains, le télétravail a fait place à des inégalités, puisque certains y ont accès et d'autres non. Ceci se traduit par deux

types d'inégalités. D'abord, certaines personnes ont été davantage confrontées aux risques associés directement à la contagion de la COVID-19, puisqu'elles travaillent dans des secteurs de proximité et surtout de soins. Les femmes sont d'ailleurs fortement représentées dans ces groupes, tout comme les minorités ethnoculturelles, puisqu'elles se trouvent très présentes dans les professions suivantes : enseignante, éducatrice en service de garde, infirmière, préposée aux bénéficiaires, et autres professions de la santé.

Par contre, certaines femmes sont aussi relativement « protégées » de la COVID-19, puisqu'elles sont aussi très représentées dans les professions administratives, de cadres ou de professionnels en général, où les hommes dominent toutefois. Statistique Canada indique d'ailleurs qu'environ 40 % des postes de travail au Canada peuvent être réalisés en télétravail. De manière générale, les femmes occupent des postes qui peuvent davantage se faire en télétravail que les hommes de 25 à 65 ans, alors que les jeunes hommes et femmes de moins de 25 ans occupent moins de postes « télétravaillables ». On constate aussi des différences sectorielles importantes, puisqu'environ 85 % des postes dans les secteurs des finances, des assurances, des services professionnels, techniques et scientifiques peuvent se faire en télétravail, mais seulement 5,6 % dans les services

d'hébergement et de restauration, 11 % dans la construction, 19 % dans la fabrication, 22 % dans le commerce de détail (Tremblay 2021 ; Statistique Canada 2019 pour les chiffres détaillés).

La conciliation vie professionnelle et vie personnelle-familiale

Je me suis aussi intéressée aux différences selon le genre. Pour cela, nous avons travaillé en partenariat avec le Réseau pour un Québec Famille pour réaliser une recherche sur la conciliation emploi-famille et le soutien des employeurs pendant la pandémie (Mathieu et Tremblay, 2021a, 2021b ; Tremblay et Mathieu, 2021 et 2020). Plusieurs recherches ont montré que le soutien organisationnel (de l'employeur et des collègues) constitue un facteur déterminant de la difficulté ou facilité à concilier le travail et la vie familiale (Tremblay 2019).

Nous exposons quelques aspects de nos analyses ici. Nous avons noté que les femmes ont été plus nombreuses à trouver la conciliation emploi famille difficile (41 %) alors que seulement 34 % des hommes étaient dans cette situation. Nous savons, par ailleurs, que les femmes étaient davantage occupées par les tâches associées à l'école à la maison, même si certains pères ont aussi contribué.

Tableau 1. Évaluation de l'expérience de conciliation emploi-famille pendant la pandémie de COVID-19 selon le sexe du parent répondant, Québec, mai 2020*

	Total	Homme	Femme
Total facile	62 %	65 %*	58 %*
Très facile	20 %	22 %*	17 %*
Plutôt facile	42 %	44 %	41 %
Difficile	38 %	34 %*	41 %*
Plutôt difficile	28 %	27 %	30 %
Très difficile	9 %	7 %*	11 %*

Source : Tremblay et Mathieu (2021b) et Réseau pour un Québec famille (2020).

*Les données statistiquement significatives sont indiquées avec un astérisque. Les données en italique indiquent une différence significative statistiquement inférieure par rapport aux autres répondants du sous-groupe, alors que les nombres en gras indiquent une différence significative statistiquement supérieure.

Pour ce qui est du soutien organisationnel, nous avons observé que le niveau de compréhension de l'employeur pendant la pandémie était un peu supérieur pour les hommes (88 % contre 86 % pour les femmes), mais que globalement les répondants québécois jugeaient que les employeurs étaient assez compréhensifs. Dans un autre article, nous avons établi une relation entre ce niveau de compréhension et la plus grande facilité à concilier le travail et la famille (Mathieu et Tremblay 2021b).

Conclusion

Il faut noter les effets différenciés de la COVID-19 sur l'activité masculine et féminine sur le marché du travail. Au Canada, on a observé une augmentation de l'écart existant entre le taux d'emploi des hommes et des femmes, qui est passé de 0,8 % à 7,3 % pour les parents d'enfants d'âge scolaire et de 1 % à 2,5 % pour les parents d'enfants d'âge

préscolaire (Qian et Fuller 2020, cité dans Mathieu et Tremblay 2021a). Les recherches internationales ont montré que les femmes étaient plus susceptibles de perdre ou de quitter leur emploi pendant la pandémie, parce qu'elles ont dû assumer une plus grande part du travail de soins, de la garde d'enfants et de l'école à la maison (Andrew et al. 2020 ; Johnson, Mohammed et Linden 2020 cités dans Mathieu et Tremblay 2021a). Aussi, en février 2021, on constatait que le niveau d'emploi des femmes canadiennes âgées de 25 à 54 ans était de 3,2 points de pourcentage sous le niveau de février 2020 contre 2,7 points chez les hommes ; ceci confirme que les femmes ont été davantage exclues de l'emploi.

Il semble que l'imposition de l'école en ligne, à la maison, tout comme le partage traditionnel des tâches entre hommes et femmes, où les femmes font encore en gros 60 % des tâches familiales et domestiques

(Tremblay 2019), malgré des progrès importants des hommes au Québec (Tremblay et Dodeler 2015), se traduit par des effets possiblement négatifs pour les femmes, notamment sur le plan du maintien en emploi et de la progression de carrière. Ceci s'explique par une plus grande « invisibilité » en contexte de travail, une possible diminution de leur présence dans les réseaux sociaux de l'organisation, ou encore une exclusion de ces réseaux (notamment les réseaux de

pouvoir masculins) (Tremblay 2021a). Il faut souligner que ce risque d'*invisibilisation* se présente aussi pour les personnes de groupes ethnoculturels minoritaires ou encore de personnes à mobilité réduite, de sorte que l'intersectionnalité doit être prise en compte dans l'analyse des risques associés au télétravail, surtout s'il se réalise à plein temps à domicile, comme aux effets de la COVID-19 sur l'emploi et le travail plus globalement.

Bibliographie

Andrew, Alison et al. (2020), « How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown? », Institute for Fiscal Studies, briefing note n° 290.

Cefrio (2001), *Le télétravail articuler qualité de vie et performance*, Québec, Cefrio.

Johnston, Regan M., Anwar Mohammed et Clifton van der Linden (2020), « Evidence of Exacerbated Gender Inequality in Child Care Obligations in Canada and Australia during the COVID-19 Pandemic », *Politics & Gender*, vol. 16, n° 4, p. 1131-1141.

Journal de Montréal (2021), « Emploi : la pandémie a amplifié l'échec professionnel », 4 mai.

Lowrey, Annie (2020), « The Small-Business Die-Off Is Here », *The Atlantic*, 4 mai.

Mathieu, Sophie et Diane-Gabrielle Tremblay (2021a), « L'effet paradoxal de la pandémie sur la conciliation emploi-famille : le cas du Québec », *Revue Interventions économiques*, n° 66, printemps, 11 p., en ligne : <<https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/>>

Mathieu, Sophie et Tremblay, Diane-Gabrielle (2021b), « Determinants of work-family reconciliation during the pandemic », Article en évaluation.

Observatoire des inégalités, (2020), « Baromètre des inégalités », août, données en ligne : <<https://www.observatoiredesinegalites.com/fr/publication-editions-barometre-inegalites/barometre-des-inegalites-aout-2020>>

Qian, Yue et Sylvia Fuller (2020), « COVID-19 and the Gender Employment Gap Among Parents of Young Children », *Canadian Public Policy*, vol. 42, n° 2, p. 89-101.

Réseau pour un Québec Famille (2020), « Besoin des familles en conciliation famille-travail post-crise COVID-19 », Base de données et rapport de sondage, juin.

Statistique Canada (2020), « COVID 19 and Job Displacement », Ottawa, 10 juin, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00030-eng.htm>

Statistique Canada (2019), « Enquête sur la population active », (enquête utilisée pour les données sur la capacité à télétravailler, données publiées sur le site de Statistique Canada en avril 2021).

Tremblay, Diane-Gabrielle (2020a), « Les enjeux et risques du télétravail pour les femmes : la situation au Canada et au Québec », dans *Travail, Genre et Société*, Paris, L'Harmattan, à paraître.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2020b), « Le télétravail et le cotravail (coworking) : enjeux socioterritoriaux dans la foulée de la pandémie de COVID-19 », *Organisations et Territoires*, vol. 29, n° 2, p. 159-162.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2019), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 4^e édition.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Sophie Mathieu (2021), « Parentalité, conciliation emploi-famille et composition genrée de la main-d'œuvre dans les organisations : le cas du Québec ». Texte de la communication au colloque AGRH, Paris, 13-15 octobre 2021.

Tremblay, Diane-Gabrielle et N. Lazzari Dodeler (2015), *Les pères et la prise du congé de paternité/parental : une nouvelle réalité*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Sophie Mathieu (2020), « Concilier emploi et famille en temps de pandémie : [les résultats d'une recherche au Québec](http://www.lespolitiquessociales.org/) », *Les politiques sociales*, n° 3-2020, novembre, en ligne : <<http://www.lespolitiquessociales.org/>>.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Elmustapha Najem (2010), « Le télétravail : qui le pratique et pourquoi », *Revue Gestion*, vol. 35, n° 1, p. 108-116.