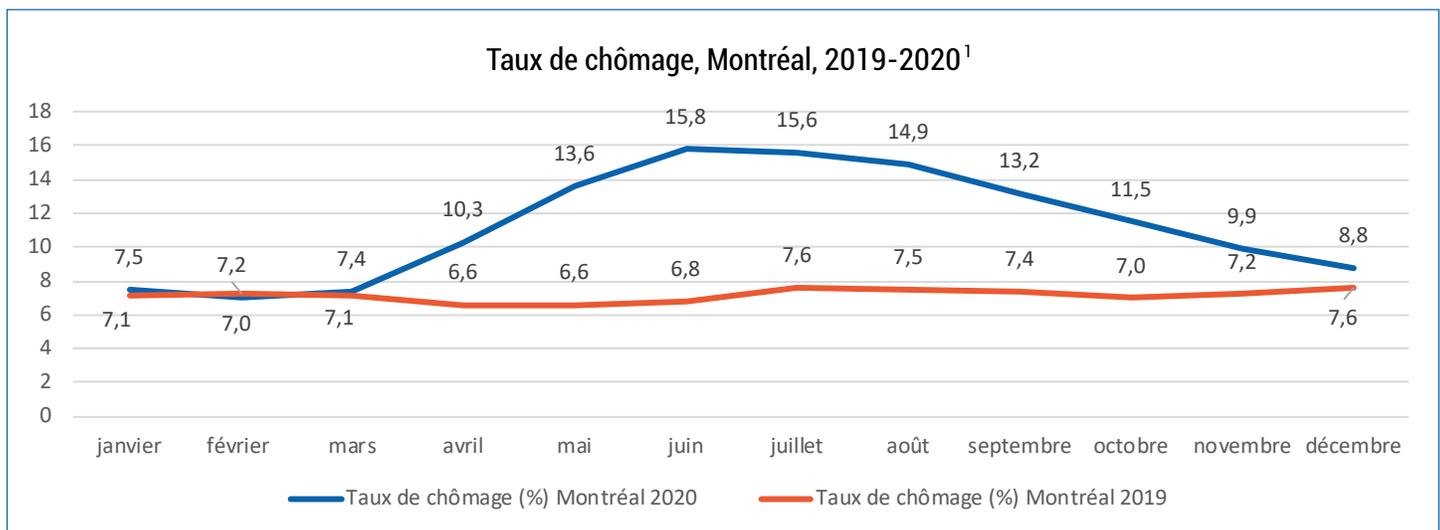


LE POINT SUR LA SANTÉ DES MONTRÉALAIS EN PÉRIODE DE PANDÉMIE : L'EMPLOI ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Plusieurs mesures mises en place depuis le mois de mars 2020 pour freiner la propagation de la COVID-19 à Montréal ont eu des répercussions majeures sur l'emploi et l'organisation du travail des individus. Le présent fascicule cherche à quantifier certains de ces changements et à mesurer leurs impacts sur la santé physique et mentale des Montréalais.

Bien que les données indiquent que la transmission de la COVID-19 varie grandement selon les types de milieu de travail, l'évaluation du risque de transmission de la COVID selon le type d'emploi sera abordée dans un fascicule subséquent.

Le taux de chômage (%) à Montréal atteint un sommet au mois de juin 2020



Au mois de décembre 2020, le taux de chômage à Montréal était de 8,8 %, comparé à 7,6 % pour le même mois en 2019. Ce taux est plus élevé que pour l'ensemble du Québec (8,8 % c. 7,2 %). Ceci représente une perte d'environ 22 600 emplois depuis le mois de mars 2020 (moment correspondant à l'arrivée de la pandémie au Québec et à l'implantation des premières mesures protectrices), sans compter le nombre d'heures pouvant avoir diminué pour les travailleurs qui sont toujours en emploi. On note tout de même une amélioration depuis le mois de juin, alors que le taux de chômage atteignait un sommet de 15,8 % à Montréal¹. Les secteurs d'emploi les plus touchés sont généralement ceux qui comptent un grand nombre d'employés à statut précaire².



Plusieurs entreprises contraintes de mettre à pied du personnel ou de réduire les heures de travail ou les quarts de travail de leurs employés

39 % des entreprises québécoises **ont mis à pied du personnel** depuis le début de la pandémie³.

Selon les résultats d'une étude menée par Statistique Canada au mois d'août 2020 auprès d'un échantillon d'entreprises québécoises³, 39 % des entreprises ont mis à pied du personnel depuis le mois de mars 2020. Une entreprise sur quatre (25 %) a mis à pied au moins la moitié de leurs effectifs.

Les secteurs les plus touchés par ces pertes d'emploi sont les services d'hébergement et de la restauration et la construction. Dans ces secteurs, la proportion d'entreprises ayant mis à pied au moins la moitié de leurs effectifs depuis le mois de mars est de 48 % et 37 %, respectivement³.

Parmi les entreprises ayant mis à pied du personnel, la majorité (57 %) a été en mesure de réembaucher au moins 50 % de cette main d'œuvre³.

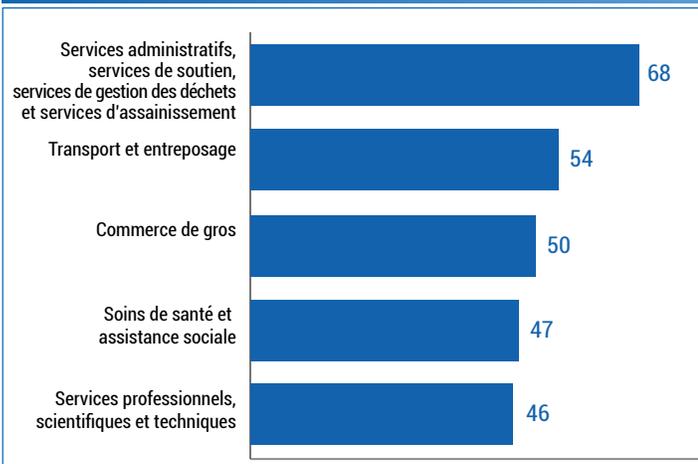


Au printemps 2020, plus du tiers (39 %) des entreprises québécoises ont été contraintes de **réduire les heures de travail ou les quarts de travail** du personnel⁴.

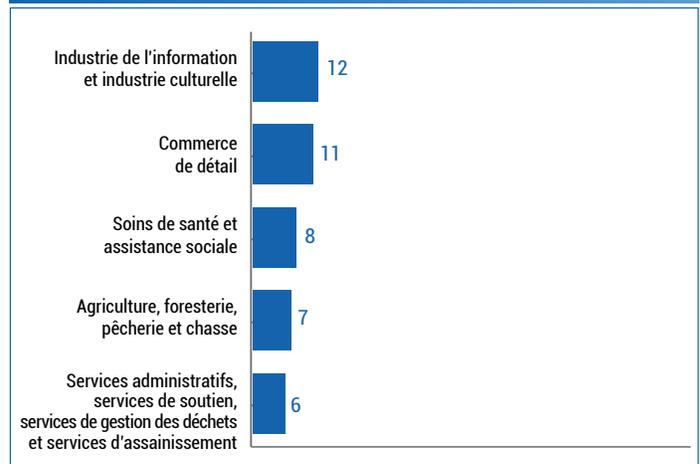
Cette proportion atteint 68 % pour le secteur des services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement, secteur le plus touché par les réductions d'heures ou de quarts de travail⁴.

À l'inverse, seulement 6 % des entreprises ont augmenté le nombre d'heures de travail de leurs employés en raison de la pandémie et ce, davantage dans les domaines de l'industrie de l'information et l'industrie culturelle ainsi que le commerce de détail. De plus, 10 % des organismes sans but lucratif au service des ménages ont également augmenté les heures de travail de leurs employés⁴. Il est à noter que cette enquête n'inclut pas les hôpitaux, les laboratoires médicaux, les centres de soins ambulatoires et l'administration publique.

Proportion des entreprises ayant réduit les heures ou les quarts de travail, 5 secteurs d'activité ayant le plus réduit⁴



Proportion des entreprises ayant augmenté les heures ou les quarts de travail, 5 secteurs d'activité ayant le plus augmenté⁴



La perte d'emploi : un facteur de risque pour la santé des individus

Selon le sondage « *MaVilleÉcoute* »⁵ mené au printemps 2020*, environ un répondant montréalais sur 5 (21 %) a déclaré avoir perdu son emploi en raison de la pandémie. Cette proportion était plus importante parmi les Montréalais de 18-34 ans (28 %) que parmi ceux de 35-54 ans (21 %) ou de 55-64 ans (23 %). Elle était également plus élevée chez les **hommes** (23 %) que chez les femmes (18 %). Les personnes provenant d'un **ménage dont le revenu était de moins de 40 000 \$** avant impôt en 2019 étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir subi une perte d'emploi (33 % c. 17 %)⁵.

* Ces résultats sont issus de « *MaVilleÉcoute* » une série de sondages en ligne. L'échantillon montréalais (plus de 2000 répondants) est constitué à partir d'un tirage aléatoire de numéros de téléphone mobile. Cette méthode offre l'avantage d'obtenir rapidement un aperçu de certains phénomènes sociaux entourant la COVID-19. Les modalités de recrutement et de participation des répondants présentent cependant des limites relatives à la représentativité de l'échantillon.

Plus d'un répondant montréalais sur 5 (22 %) a rapporté un impact considérable de la pandémie sur leur revenu (par exemple en raison d'heures réduites). Tout comme la perte d'emploi, les personnes provenant d'un **ménage dont le revenu était de moins de 40 000 \$** ont été davantage touchées (32 % c. 19 %). Cette proportion était de 24 % chez le **groupe d'âge des 35-54 ans** (c. 21 % chez les 18-34 ans et 22 % chez les 55-64 ans⁵).

La perte d'emploi ou de revenu peut mener à des conséquences négatives sur la santé mentale et physique des individus. Par exemple, le stress financier peut mener à des conflits et des tensions familiales⁶. De plus, en devenant une source de stress, la perte d'emploi peut mener à une hausse de comportements à risque tels que des abus de substances (ex. alcool, tabac)^{7,8}. Finalement, en plus des effets directs sur la santé physique causés, par exemple, par la réduction des périodes d'activité physique de transport liées à une diminution des déplacements vers le lieu de travail, la perte d'emploi et le stress psychologique qui y est associé peuvent avoir des effets physiologiques à long terme tel qu'un risque accru de développer ou d'exacerber des maladies chroniques⁷.



La proportion de personnes ayant noté un impact considérable sur la **santé mentale** au sein de leur foyer depuis le début de la pandémie est plus élevée chez celles ayant subi une perte d'emploi (39 % chez les personnes ayant subi une perte d'emploi c. 33 % chez celles n'ayant pas subi une perte d'emploi)⁵.



La proportion de Montréalais ayant noté un impact considérable sur la **santé physique** au sein de leur foyer depuis le début de la pandémie est également plus élevée chez ceux ayant subi une perte d'emploi (32 % chez ceux ayant subi une perte d'emploi c. 24 % chez ceux n'ayant pas subi une perte d'emploi)⁵.

L'organisation du travail : davantage de changements au sein des ménages dont le revenu annuel excède 40 000 \$

Les mesures de contrôle de la pandémie ont incité plusieurs changements en lien avec l'organisation du travail des Québécois : télétravail, horaires flexibles, changements dans la nature de certaines tâches. Au printemps 2020, plus de la moitié (54 %) des répondants montréalais du sondage « *MaVilleÉcoute* » rapportaient des changements dans l'organisation de leur travail⁵.

Proportionnellement, plus de personnes provenant de **ménages dont le revenu était d'au moins 40 000 \$ avant impôt en 2019** ont rapporté des changements importants dans l'organisation de leur travail (57 % c. 45 %). De plus, les répondants **plus jeunes** ont davantage rapporté des changements que les groupes plus âgés (64 % chez les 18-34 ans c. 60 % chez les 35-54 ans et 49 % chez les 55-64 ans)⁵.



Ces changements dans l'organisation du travail peuvent avoir des répercussions sur la santé des individus. Certes, les modalités de travail plus flexibles offrent certains avantages au plan de la conciliation travail-famille, de la réduction des temps de déplacement, et de la possibilité de mieux gérer sa charge de travail, pour n'en nommer que quelques uns⁹. Or, ils peuvent également accroître le risque d'isolement social ou d'hyperconnectivité au travail. De plus, puisque le télétravail se déroule dans un contexte personnel, familial et conjugal, les télétravailleurs ne sont pas tous égaux quant à leur capacité d'aménager un espace de travail convenable à domicile et à s'adapter à ces changements. En effet, plusieurs études font état de répercussions du télétravail sur la santé physique et mentale des travailleurs⁹.

À Montréal, les personnes ayant déclaré des impacts majeurs sur l'organisation de leur travail rapportent davantage des répercussions sur la **santé physique** au sein de leur foyer que celles n'ayant pas noté de grands changements dans l'organisation de leur travail (28 % c. 16 %)³.



De plus, davantage de personnes ayant vécu des changements dans l'organisation de leur travail rapportent des répercussions importantes sur la **santé mentale** au sein de leur foyer (42 % c. 23 %)³.



État de situation : le télétravail



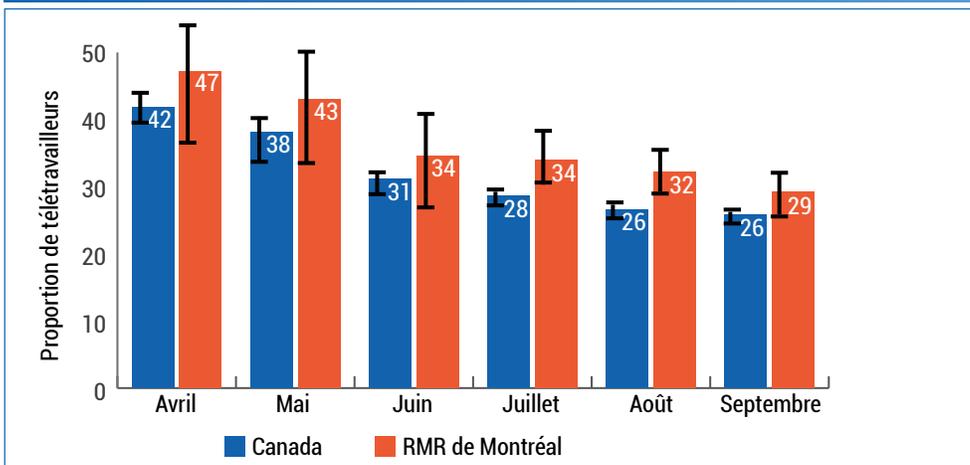
Au mois d'août 2020, 52 % des entreprises québécoises affirmaient que plus de la **moitié de leur personnel était en télétravail**³. Les secteurs d'entreprise québécois où le télétravail était le plus fréquent sont :

- Industrie de l'information et industrie culturelle
- Services professionnels, scientifiques et techniques

Il s'agit d'une hausse importante du nombre d'entreprises encourageant le télétravail. Cette proportion se situait à 9 % avant le début de la pandémie¹.

Au mois de mai 2020, seulement 13 % des entreprises estimaient que 50 % ou plus de leurs employés demeureraient en télétravail postpandémie⁴. Un sondage québécois mené pendant la même période indique cependant que la majorité (près des deux tiers – 63 %) des télétravailleurs souhaiteraient poursuivre le télétravail postpandémie¹¹.

Proportion des travailleurs dont le lieu de travail principal est leur domicile selon l'Enquête sur la population active, avril-septembre 2020¹²



Depuis le mois d'avril, on note une diminution de la proportion des télétravailleurs dans la grande région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal : alors que les télétravailleurs représentaient 47 % des travailleurs au mois d'avril, en septembre cette proportion était de 29 %. Cette tendance à la baisse reflète celle observée à l'échelle du pays¹² et suit les mesures de santé publique, qui incluaient, au mois d'avril, la fermeture des commerces non essentiels.

Détérioration de la santé mentale des travailleurs canadiens depuis le début de la pandémie

Morneau-Shepell, une entreprise nord-américaine œuvrant dans le domaine de la gestion des ressources humaines, est mandataire d'un sondage mensuel pancanadien sur la santé mentale des travailleurs¹³. Les résultats de ce sondage démontrent que, au Canada, les scores de santé mentale chez les travailleurs étaient significativement plus bas en avril 2020 que pour les années précédentes. On note une légère amélioration de l'état de santé mentale au cours des mois de mai à juillet et de septembre, puis une détérioration au cours de l'automne. Les scores de santé mentale atteignent leur niveau le plus bas au mois de décembre 2020¹⁴.

Les résultats canadiens démontrent que les personnes suivantes avaient des scores de santé mentale particulièrement faibles :

- travailleurs ayant rapporté une diminution de leurs heures de travail ou de leurs revenus
- travailleurs se sentant moins productifs depuis le début de la pandémie¹³.

De plus:

- 34 % des répondants canadiens ont davantage de difficulté à se concentrer sur leur travail depuis le début de la pandémie
- 39 % se sentent épuisés mentalement ou physiquement à la fin de leur journée de travail
- 36 % ont noté une baisse de leur motivation au travail¹⁵.

Soutenir l'emploi et les revenus et stimuler l'économie et la demande de main d'oeuvre

Le taux de chômage à Montréal a atteint un sommet en juin 2020. Plusieurs entreprises ont été contraintes de mettre à pied du personnel ou de réduire les heures de travail depuis le début de la pandémie. Ces bouleversements ont eu des répercussions négatives sur la santé des Montréalais, et ont affecté de manière disproportionnée certains groupes de la population (les jeunes, les ménages à faible revenu).

Afin de réduire les impacts économiques des pertes d'emploi, des mises à pied, des congés de maladie et de la réduction des heures de travail, le gouvernement du Canada a mis en place dès le début de la pandémie plusieurs mesures présentées dans le Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19¹⁶. Ces mesures représentent un soutien à plusieurs niveaux : protection sociale, maintien à l'emploi, allègement d'impôt ou de charges financières, soutien fiscal à la liquidité et allègement liés au capital. Ce plan inclut des mesures de soutien pour les particuliers, les entreprises, les organismes venant en aide aux particuliers et les gouvernements provinciaux ou territoriaux.

Le gouvernement du Québec contribue également à réduire les impacts de la crise sur les travailleurs en entamant un plan pour soutenir la formation accélérée, l'alternance travail-étude, des passerelles pour obtenir des diplômes, des titres ou des certifications plus rapidement (ex. programme de reconnaissance des acquis), la réorientation de carrière, la rétention des travailleurs essentiels et la protection des salariés qui doivent s'isoler en raison de la COVID-19¹⁷.

Ainsi, plusieurs mesures existent tant au niveau fédéral comme au niveau provincial pour atténuer les effets de la pandémie sur le marché du travail et les revenus des entreprises et des individus.

La multitude de mesures et les changements nécessaires en fonction de la situation en constante évolution peuvent créer une certaine confusion au sein de la population quant à l'admissibilité aux divers programmes. Il est pertinent de continuer à faire des efforts pour s'adapter aux changements vécus par la population et pour diffuser et simplifier les critères, les règlements et les instructions pour avoir accès à chacune des mesures¹⁸.

Protéger les travailleurs sur leur lieu de travail

Les données présentées révèlent que la santé des travailleurs ayant vécu depuis le début de la pandémie des changements en lien avec l'organisation du travail (télétravail, horaires flexibles, changements dans la nature de certaines tâches) est particulièrement affectée.

Afin de réduire les impacts de ces changements, souvent inévitables, il est possible de renforcer les mesures de santé et sécurité au travail, d'adapter les modalités de travail, d'offrir l'accès à des services de santé à tous et d'étendre l'accès aux congés payés¹⁹. Les programmes d'aide aux employés des entreprises peuvent également être davantage promus et bonifiés au besoin.

Outre les mesures de santé et sécurité au travail mises en place pour freiner la propagation de la COVID-19 dans les milieux de travail, il est possible d'intervenir sur les risques psychosociaux du travail. Les changements dans l'organisation du travail influencent la charge de travail, l'autonomie, le soutien social, la reconnaissance et l'information diffusée auprès des employés. Pour avoir un impact positif rapide, il est recommandé de mettre en place des actions pour optimiser le climat de travail par une communication fluide et transparente, la prise en compte des besoins et des inquiétudes de tous au sein de l'organisation et par le renforcement de la culture de soutien et d'entraide au sein du milieu de travail²⁰.

En ce qui concerne plus spécifiquement le télétravail, il est recommandé, entre autres, de mettre en place une politique de télétravail au sein de l'organisation et de former les gestionnaires et les travailleurs aux nouvelles façons de travailler à distance. Une politique de télétravail devrait inclure des moyens de prévention contre la dégradation de la santé psychologique et les troubles musculosquelettiques et tenir compte de la conciliation travail-vie personnelle⁹.

Il est important de rappeler que tous ont un rôle à jouer pour le bien-être au travail. Le gouvernement, les employeurs, les équipes de travail et les travailleurs peuvent contribuer à limiter les effets de la COVID-19.

Limites des données :

L'épidémiologie de la pandémie et ses impacts sur le marché du travail évoluent rapidement, et certaines données qui permettraient de dresser un portrait plus exhaustif de la situation ne sont pas disponibles à l'échelle de Montréal. Par exemple, des données sur les taux d'absentéisme ou de congé de maladie selon le secteur d'emploi, sur la réduction des heures de travail ou sur les bénéficiaires de la prestation canadienne d'urgence ou de la prestation canadienne de la relance économique pourraient fournir de l'information complémentaire importante nous permettant de mieux saisir la complexité des effets de la pandémie sur le travail des Montréalais.

Références

¹ Institut de la statistique du Québec, Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec.

Disponible à : https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/caracteristiques-du-marche-du-travail-donnees-mensuelles-desaisonnalisees-re-gions-administratives-et-ensemble-du-quebec#tri_es=8 (consulté le 27 janvier 2021)

² Zorn, N. et Tircher, P., Observatoire québécois des inégalités (2020). Inégaux face au coronavirus: constats et recommandations.

Disponible à : [cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/OQI%20-%20Ine%CC%81gaux%20face%20au%20coronavirus\(3\).pdf](cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/OQI%20-%20Ine%CC%81gaux%20face%20au%20coronavirus(3).pdf)

³ Institut de la statistique du Québec (2020). Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises du Québec en août 2020.

Disponible à : <statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/repercussions-pandemie-covid-19-entreprises-quebec-aout-2020>

⁴ Institut de la statistique du Québec (2020). Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises du Québec en mai 2020.

Disponible à : <statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/repercussions-de-la-pandemie-de-covid-19-sur-les-entreprises-du-quebec-en-mai-2020>

⁵ Bernardino, A. et Toutant, N. (2020). Sondage « *MaVilleÉcoute* », firme Advanis, collecte de données printemps 2020

⁶ Turcotte, M. et Hango, D., Statistique Canada (2020). Incidence des conséquences économiques de la COVID-19 sur les préoccupations sociales des Canadiens. Disponible à : <www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00025-fra.htm>

⁷ Douglas, M. et al (2020), Mitigating the wider health effects of covid-19 pandemic response, British Medical Journal.

Disponible à : <www.bmj.com/content/369/bmj.m1557>

⁸ Ibrahima, M., Direction régionale de santé publique de Montréal (2020). Les changements en matière de consommation d'alcool, de cannabis et de tabac durant la pandémie de COVID-19. Disponible à : <santemontreal.qc.ca/fileadmin/fichiers/Campagnes/coronavirus/situation-montreal/point-sante/alcool-cannabis-tabac/Alcool-cannabis-tabac-COVID19.pdf>

⁹ Institut national de santé publique du Québec (2020). Le télétravail en contexte de pandémie.

Disponible à : <www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>

¹⁰ Institut de la statistique du Québec (2020). Situation des entreprises du Québec dans le contexte de la pandémie de COVID-19 en mars 2020.

Disponible à : <https://statistique.quebec.ca/fr/document/situation-des-entreprises-du-quebec-dans-le-contexte-de-la-pandemie-de-covid-19-en-mars-2020/publication/situation-des-entreprises-du-quebec-dans-le-contexte-de-la-pandemie-de-covid-19-en-mars-2020>

¹¹ Institut national de santé publique du Québec (2020). COVID-19 – Pandémie, emploi et télétravail.

Disponible à : <www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3035-emploi-teletravail-covid19.pdf>

¹² Statistique Canada (2020). Enquête sur la population active (commande spéciale).

¹³ Morneau Shepell (2020). Indice de santé mentale – Canada, octobre 2020.

Disponible à : <www.morneaushepell.com/sites/default/files/assets/paragraphs/resource-list/indicedesantementalecanadaoctobre2020.pdf>

¹⁴ Morneau Shepell (2020). Indice de santé mentale – Canada, décembre 2020.

Disponible à : <https://www.morneaushepell.com/sites/default/files/assets/paragraphs/resource-list/indicedesantementaledec2020.pdf>

¹⁵ Morneau Shepell (2020). Indice de santé mentale – Canada, septembre 2020.

Disponible à : www.morneaushepell.com/sites/default/files/assets/paragraphs/resource-list/indicedesantementalenationalcanadasept2020.pdf

¹⁶ Gouvernement du Canada (2020). Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19.

Disponible à : www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html

¹⁷ Prince, V. Radio-Canada (2020). Québec prépare un plan pour les chômeurs de la pandémie.

Disponible à : ici.radio-canada.ca/nouvelle/1737534/economie-relance-chomage-boulet-plan-prince

¹⁸ Chaire en fiscalité et en finances publiques (2020). Politiques publiques au temps de la COVID-19.

Disponible à : www.youtube.com/watch?v=DhvscLhisU

¹⁹ Organisation internationale du travail (2020). Le COVID-19 et le monde du travail: Répercussions et réponses.

Disponible à : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739156.pdf

²⁰ Institut national de santé publique du Québec (2020). Recommandations concernant la réduction des risques psychosociaux du travail en contexte de pandémie - COVID-19. Disponible à : www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2988-reduction-risques-psychosociaux-travail-covid19.pdf

Pour des conseils pour prendre soin de sa santé émotionnelle, visitez la page santemontreal.qc.ca/coronavirus-soutien OU santemontreal.ca/coronavirus

Rédaction : Vicky Springmann, Camille Poirier-Veilleux, Céline Delga

Avec la collaboration de : Marie-Pierre Markon, Mathieu Masse-Jolicoeur, Véronique Nadeau-Grenier

Traitement des données : Maude Couture, Brigitte Simard, Vicky Springmann

Validation statistique : Sophia Crosato, James Massie

Révision linguistique : Marlène Ginard

Graphisme : Linda Daneau

Direction régionale de santé publique de Montréal

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal

Québec 