

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
CENTRE – URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ

**LES TRANSFORMATIONS DU RAPPORT AU TRAVAIL
DES JEUNES TRAVAILLEURS·EUSES PENDANT LA CRISE DE LA
COVID-19
AU QUÉBEC**

Par

Sergio Edison **JIMÉNEZ ROJAS**

Mémoire présentée pour l'obtention du grade de:

Maîtrise en études de population

Programme offert par l'INRS

Juillet 2025

Ce mémoire intitulé

**LES TRANSFORMATIONS DU RAPPORT AU TRAVAIL
DES JEUNES TRAVAILLEURS·EUSES PENDANT LA CRISE DE LA
COVID-19
AU QUÉBEC**

A été évalué par un jury composé de:

Mme, Maria Eugenia LONGO, directrice de recherche, INRS

M. Mircea VULTUR, examinateur interne et président du jury, INRS

M. Charles FLEURY, examinateur externe, Université Laval

RÉSUMÉ

La crise sociosanitaire provoquée par la pandémie de COVID-19 a entraîné des transformations dans la société et dans la vie personnelle, dont une adaptation des activités quotidiennes, et particulièrement du travail. En effet, en tant qu’activité centrale dans la vie des individus, le travail a été bouleversé, menant à des réajustements des rapports des travailleurs·euses à celui-ci. Au moyen d’une analyse qualitative des transformations de la vie et du rapport au travail les plus marquantes selon des travailleurs·euses, ce mémoire vise à répondre à la question sur comment les transformations socioprofessionnelles survenues pendant la pandémie ont impacté le rapport au travail des jeunes travailleurs·euses au Québec. L’analyse mobilise, les données du projet «*Sous le choc des incertitudes: les impacts socioéconomiques de la pandémie sur les parcours de vie*», collectées à travers six groupes de discussion auprès de 54 personnes participantes. Ce projet avait comme objectif d’identifier l’incidence de la pandémie sur les travailleurs·euses, afin d’identifier les répercussions à long terme de la pandémie sur les parcours.

Le mémoire est structuré en six chapitres. Le premier chapitre présente la recension des écrits précédant nos réflexions, le deuxième décrit la problématique et les objectifs de la recherche, le troisième peint le cadre théorique et le quatrième retrace la méthodologie. Le cinquième chapitre expose les principaux résultats, divisés en deux sous-sections, soit les transformations à la vie personnelle des jeunes travailleurs·euses, soit les conséquences sur le rapport au travail. Les changements concrets du travail et de l’emploi, ainsi que les conditions propres à chaque profession sont intégrés et analysés de manière transversale aux résultats. Ces derniers montrent globalement des transformations très importantes dans la vie personnelle, incluant le temps de travail ou le quotidien, les revenus, la santé mentale et physique et les liens sociaux. Ces transformations répercutent sur le rapport au travail, mais avec des différences selon les professions, notamment pour ceux dits «essentiels», qui en subiront davantage de changements en raison d’une multiplicité de facteurs associés à leurs conditions objectives de travail ou d’emploi. Enfin, le dernier chapitre présente les conclusions et limites de la recherche.

Mots-clés: Pandémie; travail; emploi; conséquences; rapport au travail; COVID-19.

ABSTRACT

The social and health crisis caused by the COVID-19 pandemic led to transformations in society and in personal life. These transformations required an adaptation of daily activities, particularly in relation to work. Indeed, as a central activity in individuals lives, work was disrupted, leading to adjustments in the way workers relate to it. Through a qualitative analysis of the most significant transformations in life and in the relationship to work according to workers themselves, this thesis aims to answer the question of how the socio-professional transformations that occurred during the pandemic impacted the relationship to work among the youngest workers in Quebec. The analysis secondarily draws on data from the project “Shaken by uncertainty: The socioeconomic impacts of the pandemic on life trajectories” collected through six focus groups with 54 participants. The aim of this Project was to identify the impact of the pandemic on workers, in order to assess the long-term effects of the pandemic on their life trajectories.

The thesis is structured into six chapters. The first chapter presents the literature review that informs our reflections, the second outlines the research problem and objectives, the third lays out the theoretical framework, and the fourth details the methodology. The fifth chapter presents the main findings, divided into two subsections: the transformations in the youngest workers personal lives and the consequences for their relationship to work. The concrete changes in work and employment, as well as the specific conditions of each profession, are integrated and analyzed transversally across the results. These results show significant transformations in personal life, including working time or daily routines, income, mental and physical health, and social ties. These transformations affect the relationship to work, but with differences depending on the profession, particularly for so-called “essential” workers, who experienced more profound changes due to multiple factors linked to their objective working conditions or employment. Finally, the last chapter presents the conclusions and limitations of the research.

Keywords: Pandemic; work; employment; consequences; COVID-19.

REMERCIEMENTS

Gracias especiales a mis padres Alberto y Helena que me han dado todo su amor, cariño y que me han apoyado siempre. Gracias a mis hermanos, Nelly, Jair y Luis, a mis sobrinos y sobrinas. A mi hermosa patria.

Merci aux trois esprits féminins qui m'ont accompagné en corps et âme durant ce voyage. Luciana, Marlen et Sara.

Des grands remerciements à ma directrice, María Eugenia Longo, qui m'a offert un énorme soutien académique et humain.

Merci aux membres de «tomates internationales» et à toutes les personnes au Québec et ailleurs qui m'ont donné le courage de continuer: Amélie, Caro, Cecilia, Johanna, Marie-Josée, Marjolaine, Nicole, Stéphanie A, Stéphanie B et Susana.

Je tiens à remercier les professeurs et le personnel administratif et pédagogique de l'INRS qui a créé des conditions favorables au développement de ma carrière au Québec, ainsi qu'à l'équipe du projet Choc, à la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec et à la fondation INRS, qui m'ont également soutenu financièrement.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	iii
Remerciements	v
Table des matières	vi
Liste des tableaux	viii
Liste des figures	viii
Liste des abréviations	viii
Introduction	10
Chapitre 1. La recension des écrits: les effets de la pandémie sur le travail et les travailleurs·euses	13
1.1. Effets dans la continuité ou la cessation du travail	14
1.1.1. <i>Mise à pied temporaire ou permanente</i>	14
1.1.2. <i>Emplois qui ont permis le travail à domicile et le télétravail</i>	18
1.1.3. <i>Emplois réalisés en personne et qui n'ont pas permis le travail à domicile</i>	21
1.2. Changements dans le revenu des travailleurs·euses.....	23
1.3. Changements dans la conciliation travail-famille des travailleurs·euses	27
1.4. Changements dans la santé des travailleurs·euses	32
1.5. Effets sur le rapport au travail	36
Chapitre 2. Problématique de recherche	42
2.1. <i>Question et objectifs de recherche</i>	45
Chapitre 3. Cadre théorique	46
3.1. La transformation de l'expérience pendant la pandémie	47
3.2. La pandémie en tant que phénomène imprévisible	49
3.3. Les rapports au travail: révélateur des expériences lors d'une crise	52
3.3.1. <i>L'éthos du travail</i>	54
3.3.2. <i>Les champs d'identification</i>	55
3.3.3. <i>Les modes d'implication au travail</i>	57
Chapitre 4. Méthodologie et stratégie de recherche.....	58
4.1. Origine de la recherche du mémoire.....	58
4.2. Sous le choc des incertitudes	58
4.3. Collecte des données et participants·es dans le volet qualitatif du projet Choc.....	61
4.4. L'analyse des données	63

Chapitre 5. Résultats de la recherche.....	67
5.1. Les transformations de la pandémie à la vie personnelle des travailleurs·euses	67
5.1.1. <i>Le temps de travail et le quotidien des travailleurs·euses redéfinis en pandémie.....</i>	68
5.1.2. <i>Les revenus et le salaire en temps de crise</i>	71
5.1.3. <i>La santé mentale et physique profondément affectée lors de la pandémie.....</i>	76
5.1.4. <i>Les liens sociaux des travailleurs·euses impactés dans l'emploi et en dehors.....</i>	81
5.2. Les transformations du rapport au travail pendant la pandémie.....	88
5.2.1. <i>La centralité, la finalité et les aspirations des travailleurs·euses: une remise en question de l'éthos du travail.....</i>	88
La centralité du travail	88
La finalité du travail	91
Les aspirations.....	96
5.2.2. <i>L'impact différencié de la crise sur l'identification au travail</i>	100
Le caractère affectif du travail: la pandémie comme puit d'émotions	105
5.2.3. <i>Les modes d'implication au travail: adaptation et transformation durant la pandémie</i>	114
Chapitre 6. Conclusion	125
6.1. Synthèse des principaux résultats	125
6.2. Conclusions générales	129
6.3. Limites et ouvertures de la recherche	132
Bibliographie.....	134

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Les émotions plus mentionnées par les travailleurs·euses consultés·es106

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Les quatre types d'imprévisibilité selon grossetti (2024)52

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CHLSD	Centre d'hébergement et de soins de longue durée
CLSC	Centre local de services communautaires
CNNST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
FTC	Famille-travail conflit
INRS	Institut national de la recherche scientifique
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
NEET	Ni en emploi, ni en études, ni en formation
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
PCU	Prestation canadienne d'urgence
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TFC	Travail-famille conflit

INTRODUCTION

La présente recherche prend appui sur une préoccupation personnelle du chercheur, en tant que travailleur directement touché par les transformations de son rapport au travail. Alors que la période de crise sociosanitaire transformait les conditions de travail, y compris les siennes, les échanges avec d'autres travailleurs·euses ont nourri des questions et des réflexions sur la place du travail dans une crise imprévisible que celle amorcée en 2020. Une abondante production d'informations, tant académiques que non académiques, confirmait l'ampleur des bouleversements du travail en cours. C'est dans cette perspective que la *curiosité sociologique* - en tant qu'acte sociologique véritable qui débute lorsqu'on parvient à s'étonner de ce que tout le monde tient pour évident, selon Bourdieu (2001), a guidé la formulation des questions de cette recherche de maîtrise.

Dans ce contexte, les travailleuses et le monde du travail tout entier ont été contraints de s'ajuster rapidement à des transformations imprévues des conditions de vie et de travail. Sur le plan personnel comme professionnel, les restrictions sociales, les mesures sanitaires et l'imprévisibilité du phénomène ont modifié la relation entre les individus et leur travail dans un sens large (activité, travail concret, emploi, métier, aspirations, entre autres).

Face au nouveau phénomène, la plupart des études recensées dans la littérature scientifique ont analysé rapidement les changements survenus dans les conditions objectives de travail et d'emploi, sans toujours s'attarder aux dimensions symboliques et subjectives entremêlées dans ces conditions et changements. C'est dans ce sens que l'utilisation du concept de *rapport au travail* de Mercure et Vultur (2010) est apparue pertinente et féconde par son potentiel de relier toutes ces dimensions, objectives et subjectives, individuelles et sociales. En effet, les trois composantes de ce concept permettent une approche à la fois micro et macro sociologique des transformations dans les manières d'effectuer les tâches de travail, d'interagir avec les collègues, les clients et les familles, et de vivre subjectivement et collectivement l'expérience de travail.

Certes, quelques travaux s'étaient intéressés d'une manière ou de l'autre aux effets de la pandémie sur ces rapports. Toutefois, les recherches existantes portant sur les transformations du rapport au travail lors de cette période se sont concentrées souvent sur des secteurs spécifiques ou sur une seule composante du concept. Or, il apparaît essentiel d'analyser les principales transformations

socioprofessionnelles vécues par les travailleurs pendant la pandémie dans un sens large et tenant compte des différentes professions et situations des travailleurs·euses. Au Québec, la composition de la main-d’œuvre a connu d’importants changements au cours des dernières décennies, marqués par l’évolution des valeurs sociétales, le vieillissement de la population, et la pénurie de main-d’œuvre qualifiée dans certains secteurs, tels que le secteur manufacturier, industriel, hospitalier ou encore l’économie du savoir, entre autres (Lesemann, 2010). L’entrée massive des femmes sur le marché du travail dans les dernières décennies, l’augmentation des couples à deux revenus ou la croissance du nombre de familles monoparentales ont accentué les défis liés à la conciliation emploi-famille (Laroche et Genin, 2017). Tous ces éléments ont été mis à l’épreuve par la pandémie, qui a représenté un moment de remise en question du travail et de l’emploi, mais également de la vie humaine et sociale plus largement (Fassin et Fourcade, 2021). De plus, des études (Longo et al, 2021; Longo et al, 2024) ont mis rapidement en évidence que les jeunes avaient été une des populations les plus durement touchées par la crise.

Ainsi, les potentielles ruptures ou les possibles discontinuités dans le rapport au travail, dérivées de la crise sanitaire, se sont inscrites dans un climat de remise en question et de réflexion plus large sur les valeurs personnelles, ainsi que sur la place du travail dans les aspirations des travailleurs·euses en matière d’emploi, et ceci davantage pour certains groupes de la population.

Cette recherche de maîtrise a eu l’objectif d’identifier les manières dont le rapport au travail a été affecté pendant la pandémie, par des transformations marquantes selon les récits des travailleurs et travailleuses québécois·es interrogé·es dans le cadre de l’étude «*Sous le choc des incertitudes: les impacts socioéconomiques de la pandémie sur les parcours de vie*» (désormais «Choc»), dirigée par M.E. Longo et X. St-Denis. Elle cherche également à comprendre en quoi ces effets varient selon les conditions socioprofessionnelles et les métiers des personnes participantes à l’étude, ayant entre 19 et 34 ans.

La recherche de maîtrise repose donc sur l’analyse secondaire des données issues de six groupes de discussion, au cours desquels les participants·es, majoritairement en emploi, ont partagé leurs expériences et ressentis en lien avec la crise sanitaire. Ces récits constituent la base d’une analyse qualitative visant à identifier les principales transformations socioprofessionnelles et les principaux effets de la pandémie sur le rapport au travail, tout en tenant compte de leurs positions différenciées en termes de profession ou d’activité.

Le mémoire se structure en 6 chapitres. À la suite d'une recension de la littérature scientifique sur les effets de la pandémie sur les travailleurs·euses (chapitre 1), on expose la problématique et les objectifs de recherche dégagés à partir des études consultées (chapitre 2), suivies de la justification du cadre théorique (chapitre 3), et de l'explication de la méthodologie de recherche proposée pour l'analyse des données (chapitre 4). Par la suite, les résultats de ces analyses (chapitre 5) seront présentés dans deux sous-sections, afin de décrire de manière approfondie les principales transformations survenues dans la vie personnelle et celles dans le rapport au travail des travailleurs·euses interpellés par notre recherche. Enfin, la conclusion reviendra sur les principaux constats, résultats et limites de la recherche.

CHAPITRE 1. LA RECENSION DES ÉCRITS: les effets de la pandémie sur le travail et les travailleurs·euses

Pour Fassin et Fourcade (2021), la pandémie de la Covid-19 a constitué un tournant majeur à l'échelle mondiale, provoquant une réévaluation individuelle et collective en profondeur des modes de fonctionnement de la vie sociale (Fassin et Fourcade, 2021).

Ce chapitre présente les principaux éléments en lien avec ces bouleversements. En effet, la pandémie survenue en 2020 a engendré des changements rapides et inattendus dans les conditions de vie et de travail à l'échelle mondiale (Schwab et Malleret, 2020). Les mesures d'urgence sanitaire prises par les gouvernements, sous l'égide de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), ont transformé de manière radicale les activités quotidiennes et les interactions humaines (Cherblanc et al, 2020; OIT, 2020). Parmi les domaines les plus affectés, le travail a subi des transformations profondes, mettant en lumière de nouvelles réalités ainsi que des fragilités structurelles préexistantes.

Par ailleurs, les mesures publiques adoptées à niveau global pour limiter les interactions physiques pour éviter la propagation du virus ont constraint les employeurs à aménager les lieux, les outils et les postes de travail. La modification des processus de production et les modes de coordination des tâches et des emplois a été l'une des premières conséquences (Nicola et al, 2020). Ces adaptations ont entraîné une reconfiguration des métiers, particulièrement marquée dans les secteurs du commerce, de l'industrie et des services (Nicola et al, 2020). Toutefois, l'impact de ces changements s'est répandu à tout le monde du travail, bien que de manière variable selon les secteurs d'activité, les régions géographiques, les caractéristiques socioéconomiques des travailleurs·euses ou encore leurs postes (S. Lee et al, 2020; Nicola et al, 2020).

Effectivement, dans les secteurs du commerce et de l'industrie, le travail renvoie à deux types de processus: d'une part, un processus individuel et collectif de transformation des matières premières en produits commercialisables, et d'autre part, un processus collaboratif humain, nécessitant une coordination entre les personnes pour accomplir les tâches associées au travail (Sostero et al, 2020). Cette revue de littérature examine les principaux effets de la pandémie sur le travail, en s'appuyant sur les recherches existantes pour analyser les transformations vécues par les travailleurs·euses,

ainsi que leurs implications sur leur rapport au travail, y compris les liens professionnels et personnels qu'ils entretiennent avec leurs collègues et leurs activités professionnelles.

La section suivante présente les résultats d'une revue de littérature portant sur les transformations du travail en contexte pandémique, en s'intéressant à la continuité de ces activités professionnelles, aux revenus, à la conciliation travail-famille, à la santé ainsi qu'aux transformations du rapport au travail.

1.1. Effets dans la continuité ou la cessation du travail

Selon les études consultées, l'effet le plus immédiat de la pandémie sur les travailleurs·euses a été le bouleversement de la continuité du travail. Les mesures de confinement adoptées dans les divers pays ont entraîné des répercussions sur le travail à l'échelle mondiale, notamment en raison de l'interconnexion des chaînes d'approvisionnement. Tous les secteurs ont été affectés par la crise, bien que le secteur manufacturier ait été particulièrement exposé à un double impact: d'une part, une baisse de la demande liée à la perte de confiance des consommateurs et aux restrictions économiques, et d'autre part, une perturbation de la production causée par la fermeture des lieux de travail et la pénurie d'intrants essentiels. Ces effets ont touché à la fois les entreprises et les travailleurs·euses, amplifiant l'impact de la crise au-delà des frontières (OIT, 2020).

Par ailleurs, la nécessité de maintenir la présence de travailleurs·euses dans les secteurs essentiels, notamment la santé et l'approvisionnement, a provoqué des effets différenciés sur la continuité du travail. La pandémie a ainsi entraîné une nouvelle forme de division du travail, incluant les travailleurs·euses, et fondée sur les conditions matérielles et organisationnelles propres à chaque métier, en fonction de la possibilité ou non de travailler à domicile, ou encore de l'impossibilité de poursuivre toute activité professionnelle. Les sections suivantes exposent plus en détail ces différences et leurs implications.

1.1.1. Mise à pied temporaire ou permanente

La pandémie a entraîné une sortie massive des travailleurs·euses du marché du travail (S. Lee et al, 2020), conséquences directes de la crise économique et sociale mondiale, que l'Organisation

internationale du Travail (OIT., 2021) qualifie d'une catastrophe pour l'humanité sans précédent. Malgré les efforts des gouvernements pour concilier santé publique et impératifs économiques, l'équilibre recherché entre la protection des vies et la préservation des moyens de subsistance s'est révélé inatteignable (OIT, 2021a). La continuité du travail a été considérablement perturbée pendant la pandémie, en raison des mesures de confinement et des restrictions à la mobilité des personnes (Alberio et Tremblay, 2021; Bambra et al, 2021; Ghossoub Sayegh et Hamdan Saade, 2022; OIT, 2021a, 2021b; Petrosky-Nadeau et Valletta, 2020; Tremblay, 2021).

Selon l'OIT (2020), la pandémie a entraîné en 2020 une perte de 8,8% des heures de travail dans le monde par rapport au quatrième trimestre de 2019, soit l'équivalent de 255 millions d'emplois à temps plein, sur la base d'une semaine de travail de 48 heures. Parmi ces pertes, 114 millions de travailleurs·euses ont été directement affectés, répartis entre 33 millions ayant basculé dans le chômage (c'est-à-dire faisant partie de la population active, sans emploi, mais en recherche active) et 81 millions ayant quitté le marché du travail pour tomber dans l'inactivité (soit des personnes sans emploi ne recherchant pas activement d'emploi). Quant aux 141 millions de travailleurs·euses ayant conservé leur emploi, 50% d'entre eux ont subi une réduction de leur temps de travail (OIT, 2020).

Au Canada, Lemieux et al (2020), rapportent une diminution de 32% des heures de travail hebdomadaires et de 15% des emplois chez 20 à 64 ans. Près de la moitié de ces pertes ont touché les travailleurs·euses du quartile inférieur des revenus. Les plus affectés travaillaient dans les secteurs les plus exposés aux fermetures, notamment les jeunes, les employés rémunérés à l'heure et les non-syndiqués (Lemieux et al, 2020). Au Québec, la réduction des heures de travail (37%) et des emplois (18%) a dépassé la moyenne nationale, tandis que le Manitoba a enregistré les pertes les plus faibles, avec une diminution de 23% des heures de travail et une baisse de 13% de l'emploi (Lemieux et al, 2020). Aussi au Québec, les jeunes de 15 à 34 ans ont été particulièrement affectés par la perte d'emploi où le taux d'emploi est passé de 75,2% en février 2020 à 55,9% en avril 2020. En comparaison, le groupe de 35 à 54 ans a passé de 84,4% à 78,3% sur la même période (Alberio et Tremblay, 2021).

Les effets de la crise ont varié en fonction de la demande de services de la part des citoyens·nes, certains secteurs d'activité ayant été plus ou moins sollicités (OIT, 2020, 2021b). Cette variation a rendu possible une différenciation des métiers par rapport à la sollicitude de leurs services. Certains

ont été fortement sollicités, comme la santé, le commerce alimentaire, la logistique, l'enseignement ou la sécurité, tandis que d'autres ont été à l'arrêt, comme le tourisme, la culture ou la restauration (Amossé et al, 2021; Bambra et al, 2021). Cette disparité a certainement affecté la possibilité de travailler à domicile ou non. Ainsi, une différenciation des travailleurs·euses indispensables à l'économie et à la gestion de l'épidémie, en lien avec le besoin d'être présente ou non au lieu de travail, est apparue : la notion de «travailleurs·euses essentiels» de la première ligne (en présentiel) ou de la deuxième ligne (à domicile) (Amossé et al, 2021).

À l'échelle mondiale, l'intensité des pertes d'emploi a été liée aux vagues de contamination du coronavirus. Ainsi, les pertes d'emplois ont atteint à 5,4% au premier trimestre de 2020, contre 14% au deuxième trimestre, représentant 400 millions d'emplois à temps plein, dans une semaine de 48 heures, durant le premier semestre 2020 (S. Lee et al, 2020). Les heures de travail perdues ont eu des conséquences particulièrement marquées en Amérique et dans les pays à revenu intermédiaire inférieur (J. Lee et al, 2020). Cela a été expliqué par l'OIT (2020), comme un effet de la baisse de confiance dans le commerce due à la réduction de la demande mondiale de biens. Dans les pays de l'OCDE, 292 millions d'emplois étaient fortement menacés par la baisse de la consommation, dont 167 millions dans le secteur manufacturier et les industries connexes, 29 millions dans l'agriculture et 96 millions dans les chaînes d'approvisionnement du secteur manufacturier (OIT, 2020, 2021b, 2021a)

L'étude de Lee et al (2020), a identifié trois stratégies de mise à pied adoptées par les travailleurs·euses pendant la période de crise sanitaire:

- Le chômage actif, caractérisé par une recherche d'emploi pendant l'arrêt de travail involontaire;
- Le chômage inactif, qui correspond à un arrêt involontaire du travail sans les conditions propices à une recherche active d'emploi;
- L'inactivité volontaire désigne une interruption temporaire et consentie de l'activité professionnelle en raison de la crise sanitaire, combinée à une renonciation temporaire et volontaire à la recherche d'un emploi.

Les secteurs les plus durement touchés, tels que la restauration, l'hôtellerie et le commerce de détail non alimentaire, peinaient encore à se relever au printemps 2021. Ces secteurs sont majoritairement

composés d'emplois précaires, occupés majoritairement par des femmes, des jeunes travailleurs·euses et des immigrés (Alberio et Tremblay, 2021). En 2020, les femmes ont subi des pertes d'emplois de 5%, contre 3,9% pour les hommes, et étaient plus exposées à l'inactivité économique durant cette période (OIT, 2021b).

Les études montrent une accentuation des conséquences de la pandémie selon les catégories de la population. Aux États-Unis, le taux de chômage était nettement plus bas chez les travailleurs·euses ayant un niveau d'éducation élevé: environ 7% pour les diplômés contre plus de 18% pour ceux sans qualification. Les jeunes de 16 à 24 ans étaient particulièrement touchés, avec un taux de chômage dépassant 25%, soit plus du double de celui des travailleurs·euses de 35 ans et plus, qui représentaient environ 10% de la population étudiée (Bambra et al, 2021). Cela est expliqué par les auteurs, par la forte présence des jeunes dans les secteurs du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration, fortement affectés par les mesures de distanciation sociale et les confinements. L'étude expose que, en mai 2020, les taux de chômage les plus élevés concernaient les Hispaniques et les noirs, en raison de leur forte présence dans les secteurs les plus touchés par la pandémie. Entre autres, les femmes étaient plus affectées par le chômage que les hommes, notamment parce qu'elles travaillaient majoritairement dans les secteurs les plus impactés et assumaient davantage la garde des enfants après la fermeture des écoles (Bambra et al, 2021). Dans un autre exemple, en France, les jeunes étudiants et en recherche d'emploi se sont trouvés face à l'impossibilité de trouver un nouvel emploi, surtout pour ceux qui étaient initialement à la recherche d'un emploi ou pour ceux qui ont été exposés à la fin de leur contrat de travail ou à un licenciement durant cette période (Jusot et Wittwer, 2022).

D'importantes inégalités raciales ont aussi été observées en relation aux taux de chômage à niveau mondial, où les plus élevés concernaient les femmes hispaniques (19,5%) et noires (17,2%), ainsi que les hommes hispaniques (15,5%) et noirs (15,8%), en raison de leur surreprésentation dans des secteurs précaires et durement touchés par la crise (Bambra et al, 2021). %%

Au Canada, Koebel et Pohler (2020) montrent que les travailleurs·euses appartenant au quintile inférieur de revenu en mars 2020, notamment les jeunes, les femmes et ceux ayant des enfants de moins de six ans, étaient plus susceptibles de voir leurs heures de travail diminuer plutôt qu'augmenter. Toutefois, en avril, les travailleurs·euses les plus jeunes et les étudiants ont davantage bénéficié d'une hausse de leurs heures de travail. En revanche, et selon la même étude,

parmi les travailleurs·euses aux revenus les plus élevés, les hommes, les employés du secteur privé, les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé et celles sans jeunes enfants étaient plus enclins à connaître une augmentation plutôt qu'une diminution de leurs heures de travail (Koebel et Pohler, 2020).

Au Québec, les jeunes travailleurs·euses, les nouveaux employés et les moins scolarisés sont les premiers à subir les effets de la pandémie. Les jeunes âgés de 15 à 34 ans au Québec ont été confrontés à une perte de 386 200 emplois entre le mois de février et le mois d'avril 2020 (Longo et al, 2021). Ces pertes d'emplois ont également entraîné des conséquences dans le cheminement professionnel des jeunes travailleurs et travailleuses au Québec. Selon une étude de Longo et al (2024), ces derniers ont connu des bifurcations de nature très diverse, en fonction de leur sortie ou de leur maintien sur le marché du travail. Cette étude révèle aussi qu'il existe un lien entre la forme de mise à pied subie pendant la pandémie (la cessation, l'arrêt, le licenciement ou la démission) et les droits et l'accès à la protection sociale, le niveau de revenus, les temporalités vécues de retour à l'emploi et des conditions de vie plus larges (Longo et al, 2024).

En conclusion, la pandémie a profondément fragilisé la continuité du travail à travers le monde, en exacerbant les vulnérabilités préexistantes dans le monde du travail. Malgré les efforts déployés par les gouvernements pour équilibrer la santé publique et les impératifs économiques, la continuité du travail a été fortement perturbée par les confinements, par les vagues de contagion et par la chute de la demande qu'ont entraîné des pertes massives d'heures de travail et d'emplois. Certains secteurs ont été particulièrement touchés en raison de leur fragilité structurelle, tandis que la pandémie a affecté de manière disproportionnée les travailleurs·euses les plus vulnérables, particulièrement ceux et celles occupant des emplois majoritairement féminisés, les jeunes et les personnes immigrantes.

1.1.2. Emplois qui ont permis le travail à domicile et le télétravail

Un des autres impacts importants de la pandémie sur le travail et l'emploi a concerné les personnes ayant pu maintenir leur activité professionnelle durant la crise. Cette continuité a notamment été rendue possible grâce au travail à distance ou télétravail, qui s'est imposé comme une solution privilégiée pour de nombreux travailleurs·euses (Mofakhami, 2023). Avant la crise, le télétravail

était souvent abordé dans la littérature économique comme une modalité de flexibilité interne, souvent associée aux évolutions des technologies de l'information et de la communication (TIC) (Mofakhami, 2023).

Toutefois, le profil socioéconomique des travailleurs·euses à distance durant la pandémie différait de celui qu'ils et elles présentaient auparavant. Par exemple, en Europe, durant l'été 2020, au plus fort de la crise, le télétravail concernait plus fréquemment des femmes, des résidents des grandes villes ou des zones rurales, ainsi que des travailleurs·euses du secteur des services compatibles avec cette modalité (Mofakhami, 2021).

Les études consultées dans ce champ portent principalement sur le bien-être des travailleurs·euses à domicile pendant la pandémie, mettant en évidence les avantages et les limites de cette modalité, tant pour les employés que pour les employeurs. Du côté des premiers, le travail à domicile a favorisé une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en permettant un éloignement géographique du lieu de travail et en réduisant le temps consacré aux déplacements (Batut, 2020; Bergeaud, 2023). Du côté des employeurs, les effets sont ambivalents: selon Criscuolo (2023), le télétravail peut améliorer la productivité et la performance d'une entreprise, à condition que certains préalables soient remplis, comme la formation nécessaire et la mise en place d'infrastructures matérielles appropriées. À l'inverse, lorsque le travail à domicile est instauré de manière urgente, comme ce fut le cas durant la pandémie, la productivité peut être à l'inverse affectée, notamment en raison d'un manque de préparation, de l'inadéquation des équipements techniques, de la diminution des interactions entre collègues ou encore des conditions de travail peu adaptées, notamment pour ceux ayant de jeunes enfants (Criscuolo, 2023).

Mofakhami (2023) définit le concept de «télétravaillabilité» comme la capacité pour un travailleur ou une travailleuse de poursuivre son travail à domicile en fonction de l'interaction de plusieurs facteurs, notamment sa position au sein de l'organisation, le secteur d'activité, son parcours professionnel et les conditions socio-économiques. À l'exception des métiers essentiels, seuls les emplois dotés d'un fort potentiel de télétravaillabilité ont pu se poursuivre à domicile. Selon l'auteur, ces postes ne nécessitaient pas de contacts physiques réguliers avec leurs supérieurs ou leurs collègues, permettant ainsi un travail autonome et à domicile. La mobilité des travailleurs·euses concernés·es a été réduite au strict minimum, limitant ainsi les interactions en présentiel tout en garantissant la poursuite des activités professionnelles (Mofakhami, 2023).

De plus, l'étude de Ono et Mori (2021) a trouvé que la possibilité de travailler à distance reposait en grande partie sur l'usage antérieur d'outils informatiques, dans le cadre de leur activité professionnelle. Selon l'étude, depuis l'essor de cette modalité de travail, les individus les plus susceptibles d'en profiter sont principalement des hommes, plus jeunes et mieux instruits que la moyenne des travailleurs·euses. L'étude révèle aussi que, dans huit pays, l'accès aux TIC est directement lié à un revenu plus élevé pour le travailleurs·euses les plus qualifiés. De plus, la maîtrise des TIC et les compétences nécessaires pour les exploiter peuvent conduire à des gains salariaux supérieurs, une tendance particulièrement marquée dans les pays à revenu élevé (Ono et Mori, 2021).

Les résultats de l'étude de Sostero et al (2020) indiquent que les pays disposant de structures organisationnelles déjà propices au télétravail ont connu une augmentation significative du recours à cette modalité durant la crise sanitaire. Ainsi, dans l'Union européenne, cinq pays du Nord (Pays-Bas, Suède, Luxembourg, Finlande et Danemark) ont enregistré une hausse de 25% du travail à domicile pendant la pandémie, comparativement à la situation de 2009, où plus de 15% de travailleurs·euses réguliers ou occasionnels travaillaient à domicile (Sostero et al, 2020). De plus, selon cet auteur, les personnes ayant travaillé à domicile avant la pandémie étaient moins susceptibles de perdre leur emploi, de manière temporaire ou permanente, par rapport à celles n'ayant aucune expérience du télétravail. Au demeurant, les auteurs ont observé que les travailleurs·euses ayant pu travailler à domicile avaient moins de chances de subir une réduction de leurs heures de travail.

Au Québec selon Saba et Cachat-Rosset (2020) les caractéristiques individuelles jouent aussi un rôle important sur les facteurs d'ajustement au télétravail. Les plus jeunes semblent s'être moins bien adaptés au télétravail, certainement du fait de leur moins grande maîtrise de leurs activités et du besoin d'encadrement plus important en début de carrière. C'est aussi le cas de ceux plus diplômés qui semblent craindre des impacts négatifs de la distance.

À la lumière des travaux analysés, le passage forcé au télétravail durant les confinements en 2020, souvent dans des conditions peu optimales, a limité les bénéfices potentiels de l'organisation du travail. De plus, l'incertitude et l'imprévisibilité de cette période ont pu engendrer d'autres effets sur les travailleurs·euses, influençant leur bien-être et leur rapport au travail (Bergeaud, 2023).

En conclusion, cette section montre comment le télétravail a été une modalité de travail grandement adopté en tant que réponse rapide et efficace aux conditions sociales de la crise sanitaire. Toutefois le travail à domicile a eu un impact considérable sur le marché du travail, avec des variations notables selon les facteurs socioéconomiques et les secteurs d'activité. La transition vers le télétravail dépend non seulement du degré de télétravaillabilité, mais aussi de l'autonomie des travailleurs·euses dans la gestion des tâches, mais aussi que de facteurs organisationnels et des habiletés pour le travail à distance acquise par les travailleurs·euses des avant la pandémie.

1.1.3. Emplois réalisés en personne et qui n'ont pas permis le travail à domicile

Retenant les études citées précédemment, la pandémie et les mesures strictes de distanciation sociale ont révélé un décalage entre les possibilités de continuité au travail, soit de forme présentielles, soit de forme à domicile, et les réalités organisationnelles (Mofakhami, 2023). Les emplois non compatibles avec le travail à domicile, dont l'activité ne pouvait être interrompue et nécessitant une présence physique constante, ont exposé leurs travailleurs·euses à un risque sanitaire accru (Amossé et al, 2021). Dans ce contexte, une classification à l'intérieur de la catégorie d'emplois essentiels s'est imposée afin de garantir la continuité de certains services, tout en respectant les contraintes sanitaires et organisationnelles (Bloodsworth-Lugo et Lugo-Lugo, 2022).

Dès le début de l'année 2020, l'OMS a recommandé de concentrer les efforts sur les soins médicaux essentiels et de fermer les lieux de travail ne relevant pas du secteur de la santé et d'autres services essentiels (Wickramasinghe et Nakandala, 2022). Cette orientation a conduit à une distinction entre deux types d'emplois, essentielle à l'élaboration et mise en marche des politiques sociales et sanitaires (Bloodsworth-Lugo et Lugo-Lugo, 2022). Les emplois qualifiés d'essentiels sont ceux qui assurent le bon fonctionnement de la société et qui, par leur nature, ne peuvent généralement pas être exercés à distance et comprennent: les services de santé, les services fondamentaux, tels que l'eau, l'électricité et le gaz, les services liés à la production et à la commercialisation des aliments, les services bancaires, les services gouvernementaux, ainsi que ceux chargés de fournir les services de communication pour le reste des travailleurs·euses (Bloodsworth-Lugo et Lugo-Lugo, 2022; Eftekhar et al, 2022).

Au sein de cette catégorie, certains postes de travail présentaient un niveau d'exposition au risque particulièrement élevé, notamment en raison du contact direct avec le public ou du fait que les tâches devaient être effectuées en présence d'autres travailleurs·euses dans des espaces clos. Ce haut degré d'exposition, notamment plus présent dans les services de santé et d'alimentation, configure la sous-catégorie des emplois de la première ligne (Bloodsworth-Lugo et Lugo-Lugo, 2022).

En France, l'étude de Fournier et al (2021) révèle des effets contrastés de la pandémie sur la coordination des soins primaires. Dans certains contextes, la crise a favorisé la coopération interprofessionnelle et la coordination intersectorielle, favorisant une meilleure intégration des soins. Ailleurs, dans les contextes où la coordination était déjà fragile, l'épidémie a exacerbé les fragilités organisationnelles existantes. Les équipes de soins primaires analysés dans l'étude ont dû faire face à des pénuries d'équipements de protection, entièrement compensées par des initiatives locales de collecte et de redistribution des équipements nécessaires. Face à l'incertitude et au manque d'informations centralisées, les professionnels de santé, en particulier les infirmières, ont intensifié leur collaboration en partageant les responsabilités et la charge de travail liée aux patients atteints de la Covid-19 (Fournier, 2021).

Au Maroc, la pandémie a entraîné une intensification de la charge, tant physique que mentale, dans les secteurs essentiels, en raison de la demande accrue de ces services (Bajji et Lalaoui, 2021). Cette surcharge a été souvent accompagnée d'une dégradation des conditions de travail: des horaires prolongés, désorganisation accrue et manque de personnel. De nombreux travailleurs·euses ont exprimé un sentiment de vulnérabilité face au virus, jugeant insuffisants les équipements de protection fournis par leurs employeurs (Bajji et Lalaoui, 2021). L'exposition prolongée aux risques sanitaires, combinée aux interactions constantes avec les patients, a exacerbé le stress et la fatigue au travail dans le cas des travailleurs·euses du secteur de la santé (Bajji et Lalaoui, 2021; Barello et al, 2020). Malgré la reconnaissance de leur rôle, ces travailleurs·euses ont souvent souffert d'un manque de valorisation, et leurs besoins en matière de conditions de travail ont été relégués au second plan (Bajji et Lalaoui, 2021; Dubois et al, 2022).

Parallèlement, la littérature recensée montre que la continuité du travail dans le secteur de la santé a été renforcée par l'augmentation de la demande de personnel durant la pandémie (Bajji et Lalaoui, 2021; OIT, 2020). Cette hausse a contribué à limiter l'impact des perturbations sur l'emploi dans

ce secteur, comparativement à d'autres domaines de production (Rhyan et al, 2020; Sostero, 2020). La production de biens liés à la santé, tels que les produits chimiques et les préparations pharmaceutiques, a présenté un risque moindre de perte d'emploi, indépendamment du niveau de rigueur des mesures de restriction (OIT, 2020). De manière générale, l'OIT (2020) a observé que, parmi les grands secteurs d'activité, l'industrie manufacturière et d'autres branches industrielles ont enregistré un risque plus élevé de perte d'emploi par rapport aux services de santé et à l'agriculture, ces derniers étant considérés comme des secteurs de première ligne.

En conclusion, la pandémie a révélé un décalage entre la télétravaillabilité et les réalités de l'organisation du travail, rendant nécessaire une classification des emplois pour assurer la continuité des activités de travail. Les emplois essentiels, non réalisables à distance, sont apparus comme indispensables au bon fonctionnement des sociétés. Parmi eux, les métiers de première ligne, tels que ceux de la santé et de l'alimentation, impliquaient une forte exposition au coronavirus. Dans le secteur des soins primaires, la pandémie a eu des effets ambivalents sur la coordination des services, tout en dégradant globalement les conditions de travail. Malgré la reconnaissance de leur rôle essentiel, leur bien-être et leurs efforts ont souvent été négligés. Toutefois, la demande accrue dans le secteur de la santé a contribué à limiter les pertes d'emploi et les activités liées à la santé ont mieux résisté aux restrictions.

1.2. Changements dans le revenu des travailleurs·euses

La pandémie a aussi engendré des transformations en lien aux revenus des travailleurs·euses. Les données montrent qu'en 2020, à l'échelle mondiale, les revenus du travail ont chuté de 8,3% avant l'application des mesures de soutien aux revenus. Les travailleurs·euses des Amériques ont subi les pertes les plus importantes, avec une diminution de 10,3%, tandis que la région Asie-Pacifique a enregistré les pertes les plus faibles, s'élevant à 6,6% (OIT, 2021b).

La pandémie a affecté différemment les revenus des travailleurs·euses en relation à leurs conditions socioéconomiques et aux conditions salariales d'avant la pandémie (Bambra et al, 2021; Gambau et al, 2022; OIT, 2021a). Par exemple, selon l'étude de Gambau (2022) l'augmentation des inégalités est plus forte chez les travailleurs·euses ayant un faible niveau d'éducation, indépendamment de leur appartenance ethnique, aux États-Unis. Toutefois, cette hausse a été

moins prononcée chez les travailleurs·euses blancs, sauf pour les Hispaniques et les personnes classées dans la catégorie «autre race» avec un faible niveau d'éducation. De plus, Gambau (2022) indique que les femmes peu éduquées ont subi une hausse des inégalités par rapport aux hommes. Chez les diplômées, l'inégalité progresse moins chez les femmes que chez les hommes. L'étude conclut que, plus le niveau d'instruction est élevé, plus la capacité à maintenir un revenu pendant la pandémie est grande.

Dans leur étude, Heyer et Timbeau (2020) soulignent que les mesures économiques de soutien de divers gouvernements, ont atténué l'impact négatif sur les revenus des salariés et des indépendants. Cependant, l'accès à ces dispositifs a varié en fonction des politiques nationales et des secteurs d'activité, selon les auteurs. Par exemple, les emplois salariés de longue durée ont bénéficié de dispositifs d'activité partielle avec des taux d'acceptation des demandes en avril 2020 estimés à: 77% en France, 83% au Royaume-Uni, 72% en Espagne, 75% en Italie et 59% en Allemagne. Aux États-Unis, en revanche, un tel dispositif n'existe pas ou reste très marginal (Heyer et Timbeau, 2020). Cette étude met ainsi en évidence les différences entre pays quant aux taux d'indemnisation obligatoire: il s'établit à 70% du salaire brut en France et en Espagne, tandis qu'il atteint 100% au Danemark et aux Pays-Bas. En Italie et au Royaume-Uni, il s'élève à 80% (Heyer et Timbeau, 2020).

Au Canada, la Prestation canadienne d'urgence (PCU) a été instaurée le 27 mars 2020 pour soutenir les travailleurs·euses face aux impacts de la pandémie. Initialement, elle couvrait 75% des dépenses salariales admissibles (Smart et al, 2023). Selon l'étude de Smart et al (2023), cette subvention était accessible à la majorité des entreprises du secteur privé, peu importe leur taille, à condition qu'elles aient enregistré une baisse de revenus d'au moins 15% au début de la pandémie. Ce seuil d'admissibilité a ensuite été relevé à 30% pour la période d'avril à juin. Par ailleurs, tout au long de l'année 2020, le programme a fait l'objet d'ajustements progressifs, réduisant graduellement les montants versés, avec un taux maximal de subvention plafonné à 25% à partir de juillet (Smart et al, 2023). Bien que cette subvention ait permis d'éviter une chute importante des revenus nets des entreprises, les dépenses salariales des employeurs ont néanmoins fortement diminué (Smart et al, 2023). Cette réduction des coûts salariaux a été compensée par l'augmentation des subventions, ce qui explique pourquoi une grande partie des fonds supplémentaires obtenus grâce à la PCU a été directement allouée aux employés (Smart et al, 2023).

Le panorama de l'affectation des revenus des travailleurs·euses est plus clair lorsqu'on l'examine selon les quintiles de revenu hebdomadaire au Canada. Selon l'étude de Koebel et Pohler (2020) portant sur les mois de février, mars et avril 2020, les travailleurs·euses situés au bas de la distribution des revenus étaient plus enclins à travailler à temps partiel avant la COVID-19 et à travailler moins d'heures en moyenne que ceux positionnés en haut de la distribution, qui étaient davantage susceptibles de travailler à temps plein avant la pandémie. En mars, parmi les travailleurs·euses du bas de l'échelle, les jeunes, les femmes et ceux ayant des enfants de moins de six ans ont été particulièrement touchés. Ils ont été plus susceptibles de subir une baisse des heures de travail plutôt qu'une augmentation. Par contre, en avril, les travailleurs·euses et les étudiants les plus jeunes étaient plus prédisposés à une augmentation de leurs heures de travail en produisant une réduction de leurs revenus (Koebel et Pohler, 2020).

Parmi les personnes percevant les revenus les plus élevés, les hommes, les employés du secteur privé, les travailleurs·euses ayant un niveau d'instruction élevé et ceux sans enfants en bas âge, ont été plus enclins à connaître une augmentation des heures plutôt qu'une diminution (Koebel et Pohler, 2020). Ainsi, les travailleurs·euses du quintile inférieur ont subi une diminution de leurs heures de travail de 26%, accompagnée d'une perte moyenne de rémunération hebdomadaire de \$75,11 en mars 2020. En parallèle, les travailleurs·euses du quintile supérieur ont enregistré une baisse de 5,6% dans leurs heures de travail hebdomadaires, entraînant une perte de \$111,81 chaque semaine au Canada pour la même période (Koebel et Pohler, 2020).

Les différences de revenu pendant la pandémie se sont accentuées en fonction du genre, de l'âge et du statut matrimonial. Selon l'étude de Koebel et Pohler (2020), la proportion de femmes dans les quintiles de revenu élevé a diminué à mesure que les salaires des travailleurs·euses ont augmenté. De plus, le quintile inférieur concernait principalement les personnes plus jeunes, dont 37% étaient mariées ou en union libre, et 15% avaient des enfants de moins de 18 ans (Koebel et Pohler, 2020). Les résultats montrent également que le premier quintile est constitué principalement de personnes moins scolarisées, avec une forte probabilité d'être des étudiants, par rapport aux autres quintiles (Koebel et Pohler, 2020).

Le bien-être financier, défini comme la capacité d'un individu à honorer pleinement ses engagements financiers actuels et futurs, tout en se sentant en sécurité quant à son avenir financier (Vieira et al, 2021), a été gravement affectée par l'incertitude financière pendant la pandémie. Les

travailleurs·euses confrontés à une instabilité de l'emploi ont observé un impact plus important sur leur bien-être financier. L'anxiété financière générée par ce manque de stabilité est d'autant plus prononcée chez les individus sans sécurité d'emploi (Vieira et al, 2021). En revanche, les travailleurs·euses bénéficiant déjà de rémunérations élevées ont pu accumuler davantage de réserves financières grâce à la continuité de leur emploi.

Ce constat au Canada rejoint celui observé à l'échelle mondiale. La relation entre instabilité de travail et revenu est palpable dans les deux milliards de travailleurs·euses informels à niveau mondial (soit 62%) (J. Lee et al, 2020). Ceux derniers ont connu une chute de 60% dans leurs revenus au cours du premier mois de la crise, atteignant une diminution de plus de 80% en Afrique et dans les Amériques (J. Lee et al, 2020). Les restrictions imposées aux chaînes de production ont entraîné une augmentation du taux de pauvreté relatif des travailleurs·euses informels de 26 à 59% (J. Lee et al, 2020).

L'étude de Saint-Denis (2020) révèle une autre facette de ces inégalités: au Canada, les personnes ayant des revenus faibles étaient davantage exposées au risque de contagion. L'étude indique que les travailleurs·euses avec un risque d'exposition plus élevé au virus et dans les emplois de faible revenu sont plus nombreux en comparaison à ceux qui ne travaillent pas dans une profession à faible revenu. Saint-Denis (2020) a trouvé que les travailleurs·euses à faible revenu non seulement ont été exposés au coronavirus en raison de leurs emplois, mais que, dans les cas des travailleurs·euses contaminés·es, leur situation financière a été doublement frappée, en raison des possibles absences au travail et aux coûts des soins médicaux dans les cas sans accès à des congés de maladie payés.

Selon une étude menée par Van der Vlugt et Lys-Granier en 2021, au Québec, environ 40 % des répondants pensent que les inégalités de revenu ont augmenté pendant la pandémie, que ce soit entre les personnes âgées et le reste de la population ou entre les jeunes et le reste de la population. (Van der Vlugt & Lys Granier, 2021).

Aussi au Québec pour les jeunes travailleurs·euses, les conditions de revenu pendant la pandémie ont été associées à des expériences différencierées de sortie ou de maintien sur le marché du travail, selon leur situation financière. Ainsi, la réduction des possibilités d'obtention d'un salaire, le revenu provenant d'une allocation, la perte totale de revenus ou encore l'augmentation du salaire

ont été les conséquences de la pandémie sur les jeunes travailleurs·euses au Québec, selon Longo et al (2024).

En conclusion, les transformations du revenu pendant la crise sanitaire ont été liées à la catégorie de l'emploi, au genre, à l'âge et au niveau d'éducation. Les travailleurs·euses occupant des emplois précaires ont été les plus touchés par la diminution des heures travaillées et les pertes de revenus. Les mesures économiques de soutien gouvernementales ont permis d'atténuer partiellement les impacts négatifs pour les travailleurs et les travailleuses.

1.3. Changements dans la conciliation travail-famille des travailleurs·euses

Par ailleurs, outre la continuité ou cessation du travail, ou les revenus, la recension met en lumière les effets de la pandémie sur l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. La sphère de la vie familiale a été la plus impactée par les répercussions de la pandémie, influencées par des facteurs tels que la fermeture des services de garde et des établissements scolaires (Lambert et al, 2020), la présence ou l'absence d'enfants dans le foyer (Gagnier et Lacharité, 2022), l'existence d'une relation de couple et, dans le cas des couples, la question de savoir si les deux partenaires travaillaient ou si seul l'un d'eux occupait un emploi (Gagnier et Lacharité, 2022). Par exemple, les interruptions d'activité causées par la nécessité de s'occuper des enfants ont représenté 2,2% et 3,8% des pertes d'emplois respectivement au Royaume-Uni et en France (Heyer et Timbeau, 2020). En particulier, le télétravail féminin a été souvent interrompu par les tâches domestiques, exacerbant ainsi la charge mentale et les responsabilités familiales (Clouet, 2022).

Dans ce contexte, pour certains travailleurs·euses exerçant un emploi à domicile, l'extension du temps de travail pendant la crise a pu entraîner des journées professionnelles plus longues, rendant plus difficile la déconnexion du travail sous la pression des supérieurs et des collègues (Clouet, 2022). Cette situation a exposé les travailleurs·euses à domicile à deux types de conflits personnels distincts: un conflit «traditionnel» entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques, et un conflit «familial» entre le salarié et ses proches (Clouet, 2022). Ces deux formes sont respectivement désignées par les termes «conflit travail-famille» (TFC) traduit de l'anglais *work-family conflict* et, «conflit famille-travail» (FTC) traduit de l'anglais *family-work conflict* selon Wickramasinghe et Nakandala (2022). Les études montrent que de nombreux travailleurs·euses qui utilisaient

auparavant le télétravail de manière occasionnelle, quelques heures ou jours par semaine, ont été contraints, pendant la pandémie, de travailler à distance à temps plein sous cette modalité avec des conséquences sur leur foyer (Wickramasinghe et Nakandala, 2022). Souvent, les conflits dits traditionnels se sont manifestés sous la forme d'exigences professionnelles, qui perturbaient les dynamiques aux foyers et à la vie familiale. Ce type de conflit a entraîné des transformations dans la manière d'assumer les responsabilités familiales. Ainsi, pour pouvoir remplir leurs obligations professionnelles, certains·es travailleurs·euses à domicile ont dû réorganiser les activités familiales, ce qui a généré des tensions nuisant à l'accomplissement des tâches familiales (Wickramasinghe et Nakandala, 2022). Selon l'étude de Lambert et al (2020), le 15% des travailleurs·euses à domicile de la France, pendant la 7e semaine du confinement, ont connu une dégradation des relations avec les enfants grâce à la surcharge domestique et professionnelle résultant de la pandémie.

Le conflit de type traditionnel est surtout lié aux employés travaillant à temps plein, qui, durant la pandémie, ont dû assumer à distance des responsabilités professionnelles dépassant celles préalablement prévues (Clouet, 2022). La réorganisation de l'environnement domestique et physique pour le télétravail, ou l'acquisition de compétences informatiques adaptées à ce mode de travail ont exigé des ressources supplémentaires de la part des travailleurs et travailleuses. Ces aspects, pas toujours anticipés par les employés ni par leurs employeurs, ont amplifié les défis auxquels ils et elles ont été confrontés pendant la crise sanitaire (Clouet, 2022).

La répartition des responsabilités parentales, selon qu'elles soient assumées principalement par la mère ou partagées avec le père, a influencé les mesures adoptées par les employeurs et les entreprises. Ainsi, les organisations ont réagi de manière différenciée face aux conflits familiaux découlant des conditions de travail en contexte pandémique, selon leur volonté d'assumer, ou non, une part de la responsabilité sur eux. Ces variations sont étroitement liées au genre des employés et aux dispositifs mis en place pour soutenir la conciliation travail-famille (Mathieu et Tremblay, 2022).

Les résultats de l'étude de Mathieu et Tremblay (2022) indiquent que, pour tous et toutes les travailleurs·euses inclus dans l'étude, une plus grande flexibilité des heures de travail pendant la pandémie par rapport aux conditions antérieures à la crise. Cependant, les organisations employant majoritairement des femmes semblaient manifester une plus grande ouverture envers les initiatives

organisationnelles visant à favoriser la conciliation, comparativement aux entreprises où la main-d'œuvre est majoritairement masculine. Selon Mathieu et Tremblay (2022), les hommes travaillant dans une organisation à prédominance féminine bénéficieraient d'un soutien organisationnel informel accru, tel qu'une attitude positive de la part de leurs supérieurs et collègues lors de l'utilisation d'un congé parental ou de la réduction des heures de travail pour prodiguer des soins. De plus, les organisations à prédominance féminine ont davantage recours à divers outils d'aménagement des horaires, notamment la flexibilité dans le choix des vacances, des horaires de travail adaptables, le télétravail, ainsi que des mesures visant l'adaptabilité organisationnelle, telle que le droit à la déconnexion (Mathieu et Tremblay, 2022). Aussi, les organisations employant majoritairement des hommes proposent un nombre légèrement supérieur de mesures de conciliation emploi-famille, selon cette étude. Ces mesures se distinguent par leur caractère principalement informel, en contraste avec celles offertes dans les entreprises à prédominance féminine et sont davantage orientées vers un soutien financier. Il existe, un écart de 8 points de pourcentage entre les entreprises majoritairement masculines et celles majoritairement féminines en ce qui concerne la disponibilité de congés payés pour responsabilités familiales dans l'étude de Mathieu et Tremblay (2022).

En outre, le temps consacré par les travailleurs·euses à leur vie familiale a exercé une influence, positive ou négative, sur leurs relations interpersonnelles pendant la pandémie, selon les résultats de l'étude de Lambert et al (2020). Cette influence s'est particulièrement manifesté dans le contexte de l'interruption des activités habituelles, affectant, par exemple, les interactions avec les enfants et ont varié en fonction de la profession des parents et de la quantité de temps qu'ils consacraient à leur famille avant la pandémie (Lambert et al, 2020).

Par ailleurs, les transformations des conditions familiales pendant la pandémie ont eu des répercussions notables sur la santé mentale des travailleurs·euses (Gagnier et Lacharité, 2022). Au Québec, par exemple, les parents d'enfants de moins de six ans ont signalé une augmentation significative de leur niveau de stress en raison de la pandémie, 44% d'entre eux affirmant perdre souvent leur calme (Gagnier et Lacharité, 2022). De plus, les ajustements aux dynamiques familiales ont été profondément influencés par les contraintes imposées durant la crise sanitaire, modifiant les interactions quotidiennes et mettant à l'épreuve la résilience des membres du foyer. Gagnier et Lacharité (2022) indiquent que la crise sanitaire a modifié les frontières individuelles

des membres des familles, qui sont des espaces autonomes, différenciés et reconnaissables que constituent des sous-systèmes relationnels des familles, tels que le couple, la parentalité ou la fratrie. Les dynamiques familiales pendant le confinement ont été transformées par: la grande proximité entre les membres, les difficultés familiales antérieures à la pandémie et l'absence de regard externe, mais aussi l'isolement lié au confinement a transformé le caractère social et collectif de la vie des familles (Gagnier et Lacharité, 2022).

Les cohabitants d'un même foyer ont connu: l'émergence de zones d'incertitude, où les comportements peuvent devenir imprévisibles au sein du domicile (Clouet, 2022), la résurgence de situations préexistantes de maltraitance familiale et de violence conjugale, mais aussi des dynamiques positives, telles que le soutien mutuel au sein des familles, l'ouverture à de nouvelles formes d'intervention, la créativité et les élans de solidarité communautaire (Gagnier et Lacharité, 2022).

Cette période a aussi permis de confirmer l'existence d'inégalités sociales parmi les familles et les individus, exacerbées par les effets de la pandémie sur les relations familiales. En France, par exemple, les conditions d'habitation des travailleurs variaient considérablement, allant de petits logements à de vastes espaces dans des résidences secondaires. Ces dernières sont principalement présentes dans les ménages à dominante cadre ou profession intermédiaire (composés, par exemple, de cadres en couple avec des professions intermédiaires, des ouvriers ou des employés). À l'inverse, la disponibilité d'une pièce dédiée au télétravail demeure un privilège rare dans les ménages à dominante employée ou ouvrière (Lambert et al, 2020).

L'étude de Gagnier et Lacharité (2022) révèle que les familles déjà fragilisées ont vu leurs difficultés s'amplifier avec l'arrivée de la crise sanitaire. Les auteurs distinguent deux grands types de trajectoires familiales pendant le confinement: d'une part, celles qui ont su tirer profit des restrictions, en y trouvant un renforcement des liens familiaux, davantage de temps de qualité et des moments de loisir partagés ; d'autre part, celles pour qui le confinement a accentué les tensions et les vulnérabilités existantes, en raison notamment de conditions de vie préalables à la pandémie (Gagnier et Lacharité, 2022).

L'étude de Pouliot et al (2022) a utilisé un échantillon majoritairement jeune, soit 186 personnes âgées de 18 à 34 ans sur 217. Les résultats montrent que les travailleurs et travailleuses du réseau

de l’Université du Québec ayant des enfants ont été touchés par la pandémie en ce qui concerne la conciliation entre leur vie professionnelle et familiale. Ainsi, l’impression de devoir «courir toute la journée» pour accomplir ses responsabilités parentales revenait chez 61,8 % des personnes interrogées. De plus, un 66,8% des participants·es ont mentionné l’impression de «jamais» ou «rarement» avoir suffisamment de temps libre pour eux. Selon cette étude le 49,5% des participants·es ont eu «souvent» ou «toujours» le sentiment de ne pas consacrer assez de temps à leurs enfants. Par ailleurs, il a été observé que près du 44,7% des enquêtés ont été «souvent» ou «toujours» épuisés lorsque l’heure du souper arrivait et que, pour le 36,9% le sentiment que les exigences de leur travail se répercutaient sur leur vie familiale a été perçu. L’étude révèle que, plus la pression parentale imposée à quelqu’un est grande, plus le niveau de conflit travail-famille est élevé. En outre, les résultats de l’étude révèlent que le niveau de conflit travail-famille des parents qui ne sont pas satisfaits de la répartition des tâches liées à la garde et à l’éducation des enfants est significativement plus élevé que celui des répondants qui en sont satisfaits. Cette recherche révèle que les parents qui constatent une baisse de performance professionnelle ressentent un conflit entre vie personnelle et vie professionnelle beaucoup plus important. De plus, il a été observé qu’un parent ayant plusieurs enfants du groupe d’âge de 5-11 ans présente généralement des niveaux de conflit accrus (Pouliot et al, 2022).

En conclusion, la pandémie a transformé les relations entre travail et vie familiale, révélant et exacerbant encore des inégalités sociales préexistantes. Les travailleurs·euses ont été confrontés à la fermeture des écoles et des services de garde, à la réorganisation des espaces domestiques pour le télétravail et à l’augmentation des responsabilités professionnelles et familiales. Ces changements ont affecté la santé mentale des travailleurs·euses, en particulier ceux d’enfants en bas âge, et ont accentué la charge mentale des femmes. Les tensions au sein des foyers ont souvent donné lieu à des conflits professionnels et familiaux, modifiant les interactions interpersonnelles. Les conditions d’habitation ont également joué un rôle clé, avec des priviléges tels qu’un espace dédié au télétravail souvent réservé aux ménages plus aisés. Bien que certaines familles aient bénéficié de ce temps en commun pour renforcer leurs liens, d’autres, déjà vulnérables, ont vu leurs difficultés s’amplifier. Enfin, les mesures de conciliation travail-famille, influencées par la culture organisationnelle et le genre, ont varié selon les entreprises, révélant des écarts significatifs entre celles à prédominance masculine et féminine.

1.4. Changements dans la santé des travailleurs·euses

Les conditions de santé des travailleurs·euses durant la pandémie ont également été affectées non seulement par les risques liés à l'exposition au virus responsable de la COVID-19, mais également par les changements dans les conditions objectives et relatives de travail (Amossé et al, s. d.; Bajji et Lalaoui, 2021; Eftekhar et al, 2022). Ces transformations, souvent différenciées selon le métier, ont eu des répercussions variées sur la santé mentale et physique des travailleurs·euses (Lambert et al, 2020).

À l'échelle mondiale, les travailleurs·euses en contact fréquent avec le public durant la période ont connu une hausse significative de l'absentéisme, en raison de leur exposition accrue au risque d'infection (Lyttelton et Zang, 2022). Dans les régions où les taux de contagion par la COVID-19 étaient particulièrement élevés, les employés des secteurs de l'alimentation et des transports étaient six fois plus susceptibles de déclarer des maladies que ceux travaillant dans la gestion ou d'autres professions (Lyttelton et Zang, 2022). La persistance de l'infection parmi les travailleurs·euses a également été un effet notable, comme le soulignent Lambert et al (2020). En France, par exemple, il a été observé que 97% des ouvriers encore en emploi deux mois après le début du confinement avaient été infectés par la COVID-19 (Lambert et al, 2020).

De plus, la littérature a montré que le taux d'infection a varié selon les professions, en raison de caractéristiques spécifiques à chaque métier. Parmi ces facteurs, on retrouve la proximité physique avec d'autres personnes sur le lieu de travail, le nombre d'interactions nécessaires avec autrui, ainsi que les ressources matérielles mises à disposition pour accomplir les tâches. Ces disparités expliquent les inégalités observées dans l'impact de la pandémie sur la santé des travailleurs·euses, certaines professions étant plus exposées aux risques sanitaires que d'autres (Chopra et al, 2022).

La relation entre revenu et chômage revêt une importance particulière dans les analyses, en raison de la corrélation directe entre le niveau de revenu et l'accès aux soins médicaux. L'étude de Gonzalez et al (2020) met en évidence qu'aux États-Unis, parmi les personnes en chômage partiel ou définitif ayant arrêté de travailler pendant la pandémie, 45% ont déclaré avoir des besoins médicaux non satisfaits. Parmi elles, 15,9% ont signalé des besoins médicaux insatisfaits au sein de leur famille en raison des coûts, tandis que 30% ont indiqué qu'un membre de la famille avait évité de consulter un professionnel de santé par crainte d'une exposition au coronavirus. De plus,

31,4% des adultes à faible revenu ont déclaré des besoins médicaux non satisfaits dans leur famille, contre 13,5% chez les adultes à revenu élevé (Gonzalez et al, 2020). Les parents vivant avec des enfants de moins de 19 ans étaient également plus susceptibles (28,6%) que les adultes sans enfants de cette tranche d'âge (18,5%) de déclarer des besoins médicaux non satisfaits (Gonzalez et al, 2020). Selon cette étude l'accès aux soins médicaux liés à des facteurs comme la race ou l'origine ethnique a été aussi étudié. Ainsi, des proportions similaires d'adultes hispaniques et de noirs non hispaniques ont déclaré des besoins médicaux insatisfaits en raison des coûts (28,5% et 28,1%, respectivement). Ces groupes étaient également environ 10% plus susceptibles de signaler des besoins non satisfaits pour des raisons financières pendant la pandémie, comparativement aux adultes blancs non hispaniques aux États-Unis (Gonzalez et al, 2020).

En ce qui concerne la santé mentale, les mesures mises en place pour diminuer les risques physiques de contagion dans la population ont eu des répercussions parfois sur la santé mentale des travailleurs·euses, favorisant des effets négatifs, tels que l'augmentation du stress, de la dépression et de l'anxiété liés principalement à la surcharge de travail et à la désocialisation (Bajji et Lalaoui, 2021; Mofakhami, 2023). Par exemple, dans les travailleurs·euses à domicile, le stress, issu d'une détérioration de la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, a augmenté soit pour les anciens travailleurs·euses à domicile (31%), soit pour les nouveaux travailleurs·euses à domicile (19%) (Mofakhami, 2023). Les problèmes d'usage des outils numériques font aussi partie des difficultés trouvées par les travailleurs·euses à domicile, où 25% des anciens travailleurs·euses à domicile et 30% des nouveaux travailleurs·euses à domicile ont exprimé le stress à cause de l'usage des outils numériques (Mofakhami, 2023).

Selon Bajji et Lalaoui (2021), les professionnels de la santé ont signalé une hausse importante de leur niveau de stress, en particulier ceux exposés de manière accrue au virus. Parmi les infirmières, médecins, opérateurs d'équipements et autres professionnel·le·s interrogé·e·s, 41% ont estimé que les équipements de protection individuelle mis à leur disposition étaient insuffisants pour prévenir la contamination. De plus, 72,8% ont exprimé leur angoisse de devenir un vecteur de transmission, 56,7% ont mentionné la peur d'être eux-mêmes infectés, 48,3% ont souligné le manque de matériel médical, 47,2% se sont dits préoccupés par la gestion anticipée d'une augmentation des cas, et 38,9% ont évoqué l'isolement familial et social. (Bajji et Lalaoui, 2021).

L'analyse des conditions de santé mentale révèle des différences notables entre les personnes mises à pied avant ou pendant la pandémie, selon l'étude de Mimoun et al (2020). Parmi celles en congé de travail, environ 77% ont signalé divers problèmes de santé mentale, contre seulement 30% des personnes déjà au chômage avant la pandémie. De plus, 56% des individus en congé ont déclaré avoir souffert de difficultés émotionnelles, telles que la nervosité et l'anxiété, comparativement à 26% des personnes déjà au chômage avant la pandémie (Mimoun et al, 2020). Les changements soudains dans les conditions socioéconomiques des travailleurs·euses ont engendré des situations de stress, particulièrement marquées chez ceux mis à pied pendant la pandémie, par rapport à ceux qui étaient déjà sans emploi avant la crise (Mimoun et al, 2020).

L'étude de Robert et Vandenberghe (2021), montre que l'inquiétude liée à la pandémie concernant la possibilité de contracter le virus ne présente pas de corrélation directe avec l'engagement des travailleurs·euses. Selon eux, l'anxiété liée à la probabilité de contagion établit un lien positif avec l'engagement organisationnel. Cela est expliqué, selon Robert et Vandenberghe (2021), par le fait que cette anxiété engendre une autojustification ou une rationalisation ultérieure de l'adhésion. Les individus peuvent ainsi prendre conscience de leur chance d'avoir un emploi, surtout lorsque des mises à pied massives touchent divers secteurs, créant ainsi les conditions propices à un engagement organisationnel renforcé. En période de crise sanitaire, ce facteur semble être plus déterminant pour les travailleurs·euses que la qualité de la relation de supervision ou les opportunités de croissance et de développement (Robert et Vandenberghe, 2021).

La surcharge de travail a été le principal facteur associé au stress et à l'anxiété des travailleurs·euses (Morgantini et al, 2020). Elle est liée à divers éléments, notamment l'impact du travail sur les activités domestiques, le sentiment d'avoir dépassé le cadre de la formation professionnelle, l'exposition au virus, la nécessité de prioriser les décisions en raison des pénuries d'approvisionnement en main-d'œuvre, ainsi que la protection offerte par l'équipement de protection individuelle (Morgantini et al, 2020). La surcharge de travail déclarée était plus élevée dans les pays à revenu élevé que dans ceux à revenu faible ou intermédiaire, selon Morgantini et al (2020). Dans ces derniers, la surcharge était principalement liée à son impact sur les tâches domestiques. En revanche, dans les pays à revenu élevé, elle était davantage associée à des facteurs tels que le sentiment de ne pas maîtriser les compétences acquises lors de la formation, la difficulté d'accès aux tests de dépistage de la COVID-19, une détérioration de la qualité de vie, son influence

sur les activités ménagères, ainsi qu'à un soutien insuffisant en matière de santé mentale (Morgantini et al, 2020).

L'une des principales manifestations des effets de la crise sur la santé mentale des travailleurs·euses a été la dépression. Selon l'étude de Tomono et al (2021), plusieurs facteurs ont contribué à cette dégradation, notamment la désocialisation due aux mesures de distanciation sociale, associée à l'impact du stress, de l'anxiété et le burnout. La même étude a révélé que 44% des participants ont rapporté une détérioration de leur bien-être psychologique par rapport à la période précédant la crise sanitaire. D'après cette étude, les travailleurs·euses classés dans la catégorie «augmentation des heures supplémentaires et diminution des interactions» ont observé une détérioration plus marquée de leur bien-être psychologique, par rapport à ceux dans la catégorie «heures supplémentaires et interactions inchangées». De même, les individus de la catégorie «diminution des heures supplémentaires et des interactions» ont également signalé une détérioration notable de leur état psychologique (Tomono et al, 2021). Aussi, au moment d'examiner spécifiquement les ménages d'une seule personne dans l'analyse des sous-groupes, les travailleurs·euses des catégories «augmentation des heures supplémentaires et diminution des interactions» et «diminution des heures supplémentaires et diminution des interactions» ont fait état d'une détérioration particulièrement grave de leur santé mentale (Tomono et al, 2021).

Les travailleurs·euses ont été confrontés à des situations qui ont contribué à accentuer leur épuisement, sans toutefois affecter leur engagement envers leurs emplois, selon Robert et Vanderberghe (2021). Les auteurs exposent que le processus par lequel un travailleur·euse développe un sentiment de maîtrise et d'influence sur les enjeux qui lui tiennent à cœur dans son travail, connu sous le nom d'habilitation psychologique, n'a pas été modifié pendant la pandémie. Par ailleurs, la qualité des relations de supervision et les opportunités de carrière jouent un rôle protecteur, agissant comme des antidotes contre la perte de ressources personnelles.

Bilodeau et coll. (2025) ont mené une étude sur 13 819 dossiers de réclamations pour des troubles mentaux acceptés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au Québec entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2021. La recherche révèle que les suspensions et les ralentissements dans certains domaines n'ont peut-être pas entraîné une baisse du nombre de blessures, mais plutôt une exposition accrue du virus COVID-19 et de certains facteurs de stress psychosociaux dans certains secteurs d'activité et certaines professions, ce qui a

pu contribuer à l'augmentation des troubles mentaux existants. Les résultats de l'étude montrent que les personnes âgées de 15 à 24 ans ont présenté les taux les plus bas de lésions psychologiques en 2021, mais que, ces taux ont augmenté entre 2019 et 2020, puis diminué entre 2020 et 2021. La tendance était plutôt inverse chez les autres groupes d'âge dans le secteur de primaire ou secondaire de l'économie. En ce qui a trait au secteur tertiaire, la croissance du taux entre 2012 et 2021 a été moins prononcée chez les jeunes, ce qui a contribué à creuser l'écart par rapport aux autres tranches d'âge. De plus, les chercheurs ont constaté que les taux d'incidence plus élevés pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, qui occupent des emplois mixtes ou manuels, sont en contradiction avec les études basées sur les données d'enquêtes, qui rapportent plus de problèmes de santé mentale chez les jeunes travailleurs (Bilodeau et al, 2025).

En résumé, pendant la pandémie, les conditions de santé des travailleurs·euses ont été largement influencées par l'exposition au virus et les changements dans leurs conditions de travail. Ces transformations ont affecté la santé mentale et physique des employés de manière inégale, exacerbant souvent des inégalités préexistantes. Les travailleurs·euses en contact direct avec le public, en particulier dans les secteurs de l'alimentation et des transports, ont connu une augmentation significative de l'absentéisme en raison de leur exposition accrue au virus. De plus, la crise a révélé que les professions liées à la santé, bien que plus exposées au risque de transmission, sont souvent moins rémunérées que d'autres, telles que les métiers exercés à domicile. En outre, les mesures de distanciation sociale et la surcharge de travail ont eu des répercussions sur la santé mentale, augmentant les niveaux de stress, d'anxiété et de dépression chez les travailleurs·euses, notamment ceux en première ligne. L'épuisement émotionnel et physique ont eu une présence plus forte au début des mesures restrictives et ont changé avec le temps, mais ont laissé leur marque sur le bien-être des travailleurs·euses qui continuent à travailler ou pour ceux qui ont quitté le marché du travail (Barello et al, 2020). Le travail à domicile a également accentué les difficultés liées à la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, et l'usage des outils numériques a ajouté une source de stress.

1.5. Effets sur le rapport au travail

Enfin, lors de la recension de la littérature, nous avons pu identifier certaines études qui, bien que moins nombreuses, analysent les impacts de la pandémie sur le rapport au travail. Ces recherches

ont révélé des résultats divers, mettant en évidence des conséquences variées. Certaines ont renforcé le sens du travail pour certains travailleurs et l'ont diminué pour d'autres, d'autres ont reconfiguré l'engagement des travailleurs ou ont déclenché des reconversions professionnelles. Ces conséquences diffèrent selon les contextes géographiques, les secteurs d'activité et les conditions organisationnelles. Ensuite, voici une présentation des résultats des études sélectionnées.

Une perte du sens du travail semblerait avoir existé durant la pandémie pour de nombreuses personnes. Cette perte a été associée selon certains auteurs au manque de soutien des entreprises et à la mise en place du chômage total pendant la pandémie en France, où cette situation a provoqué un choc de carrière pour de nombreux travailleurs·euses, renforçant leur sentiment d'abandon et de perte de repères (de Becdelièvre et Grima, 2020). De manière plus large, de nombreux employés ont perçu une gestion incohérente de la crise, ce qui a affecté leur confiance envers leur employeur, situation exposée par la même étude. L'adaptation rapide aux nouvelles règles et les changements fréquents ont généré des tensions avec les supérieurs, compliquant la communication et la collaboration au sein des équipes (Amossé et al, 2021; Chevallier et al, 2024).

Au Québec, la perte de sens du travail a été observée chez divers groupes de travailleurs·euses, notamment ceux exerçant à domicile, tel qu'exposé par Chevallier et al (2024). Les travailleurs·euses à domicile ont signalé une diminution du sens attribué à leur emploi, en raison de la perception de certaines professions comme non essentielles, des contraintes liées au confinement, d'une rigidité accrue des conditions de travail et de l'isolement social. De plus, l'incertitude concernant l'évolution de carrière et la transformation des relations entre collègues ont fragilisé leur sentiment d'utilité et d'engagement (Chevallier et al, 2024).

Les ajustements constants des mesures sanitaires ont contraint les employeurs à mettre en œuvre rapidement des transformations dans les règles de travail, ce qui a provoqué des tensions au sein des milieux professionnels (Chevallier et al, 2024). Ces tensions ont notamment affecté l'éthique du travail, le sentiment d'équité et d'autres valeurs liées à la rectitude morale dans les relations entre les travailleurs·euses, leurs organisations, les employeurs et les collègues (Chevallier et al, 2024).

À l'inverse, selon certains travaux, certains travailleurs·euses ont vu leur perception du travail renforcée durant la pandémie. En France, ce renforcement s'est manifesté chez les

travailleurs·euses qui avaient déjà identifié un sens à leur emploi avant la crise, selon de Becdelièvre et Grima (2020). Des facteurs comme une communication interne améliorée, un management bienveillant et l'appartenance à un secteur perçu comme essentiel ont joué un rôle clé dans ce processus (de Becdelièvre et Grima, 2020).

Au Québec, le renforcement du sens du travail a été lié à une réflexion approfondie sur la cohérence entre vie professionnelle et personnelle. La prise en compte des contraintes individuelles, comme la gestion des enfants, par les entreprises a contribué à cette perception (Chevallier et al, 2024). En utilisant une orientation dès les métiers, les travailleurs·euses de la deuxième ligne ont déclaré que le sens du travail a été renforcé quand leur travail a été perçu comme socialement utile, particulièrement dans les services à la personne (Amossé et al, 2021).

D'une autre manière, les conséquences de la pandémie ont conduit à une réflexion sur l'engagement des travailleurs·euses au Québec, par rapport à la mobilité professionnelle, selon ce qui a été recensé. Certains travailleurs·euses ont choisi de rester dans leur emploi actuel tout en envisageant des évolutions futures, tandis que d'autres ont opté pour des changements de poste ou de secteur. Ces transitions ont souvent renforcé le sens du travail en offrant davantage d'autonomie, d'opportunités d'apprentissage et en améliorant des relations professionnelles (Chevallier et al, 2024).

En Pologne, une étude de Mikolajczyk (2022) met en évidence l'adaptation rapide des employeurs aux nouvelles conditions du travail à distance. Face aux demandes croissantes des employés, les entreprises ont renforcé leurs offres de formation sur des thématiques telles que le télétravail, la gestion du temps et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Toutefois, une baisse de l'engagement des travailleurs·euses a été observée, en raison de la surcharge cognitive et de la fatigue liée à l'utilisation intensive des outils numériques.

La pandémie a également ralenti ou accéléré des processus de reconversion professionnelle, considérés comme un «processus séquentiel articulant différentes temporalités» (D'Agostino et al, 2022), en générant des doutes, des ajustements ou même l'abandon de projets, en particulier pour ceux en phase de latence. Face à l'incertitude pour certaines personnes, la sécurité de l'emploi a primé sur la volonté de changement, accentuant l'aversion au risque.

Dans leur étude, Alfonsi et Segon (2022) analysent les façons dont la pandémie a influencé les dynamiques de reconversion professionnelle chez 30 personnes, pour montrer qu'elles précèdent souvent la crise sanitaire. Leur recherche met en lumière que la quête de sens au travail constitue le motif le plus fréquemment mentionné au moment d'entamer un processus de reconversion professionnelle. Le sens du travail, tel qu'exprimé par les participant·e·s, se manifeste à travers l'utilité sociale de la profession, sa correspondance avec les valeurs personnelles des travailleurs·euses, ou encore les possibilités d'expression de soi qu'elle offre. Bien que la quête de sens soit le facteur le plus cité, elle ne constitue pas toujours la raison initiale de la réorientation. Dans plusieurs cas, le processus a été déclenché par d'autres facteurs, mais a progressivement évolué vers une recherche de sens, qui a fini par structurer une nouvelle trajectoire professionnelle.

La reconversion professionnelle est également liée à la place qu'occupe le travail dans la vie personnelle, en particulier en ce qui concerne le temps consacré à la famille et, par conséquent, la possibilité d'améliorer la qualité du rôle parental (Alfonsi et Segon, 2022). Ainsi, pour les participants·es de l'étude, la réduction du temps de travail ou de son emprise sur la vie personnelle signifie une plus grande disponibilité pour exercer leur rôle de parent, ce qui devient un levier important dans le processus de réorientation professionnelle.

Selon D'Agostino et al (2022), plusieurs trajectoires se sont dessinées: certains travailleurs·euses ont renoncé à leur reconversion, privilégiant la stabilité, tandis que d'autres ont simplement différé leur projet dans l'attente de conditions plus favorables. Ceux déjà engagés dans une formation ont poursuivi malgré les obstacles, s'adaptant au passage à l'apprentissage à distance. Enfin, pour certains, le chômage partiel s'est avéré une opportunité, leur offrant le temps nécessaire pour concrétiser leur projet professionnel. Alfonsi et Segon (2023) montrent l'importance des motifs antérieurs à la crise dans les démarches de réorientation professionnelle des nombreuses personnes lors de la pandémie, que cette dernière exacerbe dans de nombreux cas.

Enfin, la pandémie a eu un impact négatif sur le travail, en perturbant les pratiques organisationnelles et les relations hiérarchiques. De nombreux employés ont perçu une gestion incohérente de la crise, ce qui a affecté leur confiance envers leur employeur. L'adaptation rapide aux nouvelles règles et aux changements fréquents a également généré des tensions avec les supérieurs, compliquant la communication et la collaboration au sein des équipes. (De Becdelièvre et Grima, 2020).

En complément, ces changements organisationnels induits par la pandémie ont pu avoir un impact sur la satisfaction des travailleurs·euses. Selon Leroyer et al (2021), 10% des travailleurs·euses estiment que leur travail a perdu de son sens, tandis que 61% déclarent que leur rapport au travail est resté inchangé. En revanche, 29% des travailleurs·euses affirment que leur travail a gagné en intérêt, notamment parmi ceux alternant entre télétravail et travail sur un lieu d'emploi. Ces transformations ont généré des difficultés, telles que la gestion des frontières entre vie professionnelle et personnelle, le manque d'entraide, et une reconnaissance insuffisante de la part de l'entourage professionnel.

Leroyer et al (2021) identifient également cinq dynamiques majeures ayant influencé le rapport au travail durant la pandémie. Premièrement, la distance physique et sociale a modifié l'équilibre entre normes domestiques et professionnelles. Deuxièmement, une réflexion accrue sur le sens du travail a conduit à une réévaluation des priorités personnelles et professionnelles. Troisièmement, l'adaptation rapide aux nouvelles modalités, comme le télétravail généralisé, a transformé les pratiques et relations professionnelles. Quatrièmement, l'individualisation croissante des modalités de travail a soulevé des inquiétudes concernant la cohésion des équipes. Enfin, la crise a catalysé des réflexions sur les parcours professionnels, révélant les arbitrages effectués par les travailleurs·euses pour équilibrer les différentes sphères de leur vie.

D'autre part, Laurent et al (2022) soulignent que la pandémie a mis en lumière l'importance cruciale de la collaboration et de l'innovation. Toutefois, ils identifient quatre types de conflits de valeurs auxquels les travailleurs·euses ont été confrontés: les conflits éthiques liés à des pratiques organisationnelles incompatibles avec leurs principes, la frustration face à l'impossibilité de fournir un travail de qualité, le sentiment d'inutilité du travail, et l'atteinte à l'image du métier causée par des perceptions publiques négatives ou des changements défavorables dans l'environnement de travail. Ces tensions varient en fonction des profils professionnels et reflètent les défis complexes auxquels les individus et les organisations doivent faire face.

En conclusion, la recension des écrits permet d'affirmer que la pandémie a transformé le rapport au travail, générant des effets contrastés selon les travailleurs·euses, les secteurs et les contextes organisationnels. Tandis que certains ont vu leur sens du travail se renforcer, d'autres l'ont vu diminuer. Ces transformations ont pu aussi influencer l'engagement des travailleurs·euses, leur identification au travail et leurs perspectives de reconversion professionnelle. Enfin, les conflits de

valeurs et les mutations organisationnelles ont mis en évidence l'importance du rôle des employeurs en face aux attentes des travailleurs·euses à l'égard de leur travail, ainsi que les impacts sur la satisfaction ou l'insatisfaction dans l'emploi. Cependant, ce champ de travaux reste moins approfondi comparativement aux études ayant mis en évidence les formes d'impact davantage objectif et concret sur les pratiques et la transformation du travail.

CHAPITRE 2. PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Le chapitre précédent montre comment les transformations du travail résultant de la crise sanitaire ont affecté tant les travailleurs·euses que leur rapport au travail. Selon les études recensées, la pandémie a profondément perturbé la continuité du travail à l'échelle mondiale (Alberio et Tremblay, 2021; J. Lee et al, 2020; OIT, 2021a, 2021b). Les conditions de santé publique ont affecté les chaînes de production des marchandises ainsi que le secteur des services (OIT, 2020). Cela a inévitablement touché la continuité du travail liée aux pics de contagion du coronavirus (Alberio et Tremblay, 2021; OIT, 2021a). Ainsi, les pertes massives d'heures travaillées et d'emplois ont montré des différences entre les travailleurs·euses, selon leur métier (J. Lee et al, 2020; OIT, 2020), selon leurs salaires (Koebel et Pohler, 2020), selon leur genre ou âge (Alberio et Tremblay, 2021; Bambra et al, 2021; Longo et al, 2021), ou selon la possibilité de continuer en travaillant ou non à domicile (Mofakhami, 2023).

La mise à pied temporaire ou permanente, le travail à domicile et le travail en présentiel ont été les formes de continuité ou discontinuité au travail durant la pandémie. Ces formes sont susceptibles d'être déterminantes des sens du travail. En effet, le rapport au travail repose à la fois sur le rôle matériel que le travail joue en tant que source de revenus permettant l'accès à diverses ressources, et sur la place qu'il occupe par rapport aux autres sphères de la vie, telles que la famille, la santé ou les loisirs (Mercure & Vultur, 2020). Les changements à la continuité du travail peuvent avoir une répercussion dans la place qu'occupe le travail dans la vie des travailleurs·euses. Cela en raison des possibles transformations au caractère matériel du travail qu'ont pu transformer la hiérarchie donnée par les travailleurs·euses au travail en relation aux autres sphères de vie.

De plus, les différences entre les travailleurs·euses ont été liées aussi aux conditions économiques des travailleurs·euses pendant la pandémie. Par conséquent, divers facteurs, notamment localisation géographique (OIT, 2021a), le secteur d'activité (OIT, 2020), le niveau d'éducation (Gambau et al, 2022), l'échelle de revenu préalable, la composition familiale (Koebel et Pohler, 2020; Vieira et al, 2021), la prédisposition à une possible augmentation d'heures de travail (Koebel et Pohler, 2020) ainsi que certaines caractéristiques démographiques, telles que la race ou le genre (Bambra et al, 2021), ont déterminé des conséquences différencierées entre les travailleurs·euses en temps de crise. En outre, les mesures économiques de soutien aux revenus des travailleurs·euses,

adoptées par les gouvernements, ont été mises en marche en appliquant divers critères de sélection et de permanence pour les travailleurs·euses. Ces mesures ont eu des résultats divers en raison du contexte démographique des bénéficiaires (Heyer et Timbeau, 2020) ou des variations dans le traitement de la crise sanitaire à niveau national (Smart et al, 2023). Le rapport au travail est susceptible d'exprimer les raisons pour lesquels les travailleurs·euses travaillent ainsi que le plus important pour les travailleurs·euses, ce qu'ils cherchent dans un travail. Ainsi, la réalité des travailleurs·euses en lien avec toutes ces conditions a pu avoir une incidence sur de possibles changements à la finalité du travail ou aux aspirations des travailleurs·euses en matière de travail.

Pendant la crise sanitaire, les tensions accrues entre la sphère professionnelle et les autres sphères de la vie se sont traduites par des changements dans les liens sociaux des travailleurs·euses. La sphère familiale, en particulier, a connu des transformations en fonction de la situation conjugale (Lambert et al, 2020), de la présence ou non d'enfants, du statut d'emploi des parents (Gagnier et Lacharité, 2022) ou des conditions matérielles de vie des familles, liées aux espaces et heures de travail (Lambert et al, 2020). Les conflits entre les exigences professionnelles et les responsabilités familiales, que ce soit en raison des attentes de l'entreprise ou des besoins du foyer, ont ainsi modifié le rapport au travail en raison des changements dans les relations familiales des travailleurs·euses pendant la pandémie. En outre, comme cela a été expliqué plus tôt, la pandémie a entraîné des transformations des conditions de santé des travailleurs et travailleuses, affectant leur bien-être mental et physique. Si les mesures gouvernementales ont contribué à réduire les risques de contagion, le taux d'infection a varié en fonction du type de travail exercé. Ainsi, les travailleurs·euses de première ligne ont été plus exposés au virus que ceux exerçant le travail à domicile (Chopra et al, 2022). Par ailleurs, l'accès aux soins de santé s'est révélé inégal, étant influencé par le niveau de revenu et les caractéristiques ethniques, ce qui a accentué les disparités face à la contagion et à la prise en charge des personnes atteintes de la COVID-19 (Gonzalez et al, 2020).

Certaines des études consultées, constatent que les transformations induites par la pandémie ont affecté particulièrement les travailleurs·euses plus jeunes. Leurs conditions socioprofessionnelles, telles que le revenu, la santé, la composition familiale, le type de métier et l'expérience professionnelle ont subi davantage d'effets pour ceux entre les 15 et les 24 ans (Bilodeau et al, 2025; Longo et al, 2024; Pouliot et al, 2022).

De surcroît, la santé mentale a aussi été affectée pendant la période de crise en relation aux changements menés au travail et qu'ont produits l'augmentation du stress, de la dépression et de l'anxiété (Abusanad et al, 2022; Au-Yong et al, 2022; Bajji et Lalaoui, 2021; Barello et al, 2020; Elshami et al, 2022; Mofakhami, 2023). La surcharge de travail, la désocialisation, la difficulté pour concilier vie professionnelle et vie familiale et le secteur de travail (Morgantini et al, 2020; Robert et Vandenberghe, 2021; Tomono et al, 2021) ont été des principaux facteurs en relation aux changements dans la santé physique et mentale des travailleurs·euses.

La littérature consultée a permis donc d'insinuer l'existence d'un processus de reconfiguration du rapport au travail pendant la période de crise. Les études consultées montrent à la fois des transformations à ce que Mercure et Vultur (2020) pourraient nommer comme l'éthos du travail, les champs d'identification et les modes d'implication, tous composants de sa définition du rapport au travail. Ainsi, la pandémie a provoqué une reconfiguration du travail, bouleversant profondément la manière dont les travailleurs·euses se relient de manière pratique et symbolique à leur emploi et au travail. En conséquence, dans ce contexte de profondes transformations matérielles des conditions et des réalités du travail et des travailleurs·euses, il apparaît primordial d'analyser les évolutions survenues également aux sens et rapports subjectifs au travail, durant la pandémie de COVID-19. Comme nous l'avons observé, la crise sanitaire a soulevé de nombreuses interrogations quant à l'adéquation des politiques et des conditions objectives et expérientielles de travail aux besoins réels des travailleurs·euses. Elle met en lumière les limites des modèles actuels d'organisation du travail et soulève la question d'une nécessaire révision des conditions objectives de travail, ainsi que des relations professionnelles où les rôles attribués aux entreprises, aux collègues et aux employeurs, ont une grande relevance. Dans ce contexte, comment cette crise reconfigure-t-elle les manières dont les individus se relient symboliquement, émotionnellement et identitairement au travail ? Est-ce que la participation plus grande des travailleurs·euses à la définition de leur réalité professionnelle pourrait avoir un impact positif sur leurs métiers, activités et conditions socioprofessionnelles ou l'environnement professionnel ? Les éléments identifiés dans les études discutées précédemment incitent à s'interroger sur les interactions entre les transformations de la vie personnelle et celles de la vie professionnelle des travailleurs et travailleuses, résultant toutes de la période pandémique. La diversité des facteurs impliqués dans les transformations du travail, ainsi que la complexité des interrelations entre ces facteurs, rendent difficile toute réponse univoque à la question des effets de la pandémie sur le rapport au travail.

Au contraire, cette situation semble avoir ouvert la voie à des expériences différencierées, permettant d'explorer les transformations du rapport au travail, à la lumière de contextes sociaux, professionnels et personnels variés.

2.1. Question et objectifs de recherche

La question de recherche de ce mémoire vise ainsi à répondre à la question: comment les transformations socioprofessionnelles survenues pendant la pandémie ont-elles impacté le rapport au travail des jeunes travailleurs·euses au Québec ?

Pour répondre à cette question, ce mémoire de recherche visera à atteindre deux objectifs au moyen de l'analyse secondaire des données empiriques auprès de ces travailleurs·euses: 1) Cerner les transformations socioprofessionnelles identifiées comme les plus marquantes selon les jeunes travailleurs·euses au Québec. 2) Analyser la manière dont les diverses dimensions du rapport au travail ont été impactées par ces transformations selon ces travailleurs·euses.

Afin de mener cette analyse, cette recherche de mémoire s'appuie sur les trois composantes du concept de rapport au travail selon Mercure et Vultur (2020), à savoir l'éthos du travail, les champs d'identification et les modes d'implication des travailleurs·euses, pour identifier et organiser les transformations marquantes induites par la pandémie. Cette notion sera davantage décrite dans le chapitre théorique.

Cette recherche vise ainsi à exposer ces diverses transformations du rapport au travail pendant la pandémie, en se focalisant sur les expériences vécues par les travailleurs·euses eux-mêmes plutôt que sur des analyses purement économiques, ou institutionnelles. L'intention est de révéler les changements jugés les plus significatifs par les travailleurs·euses, en explorant des aspects tels que l'implication, l'engagement, l'identification, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que les attentes en matière de reconnaissance et de conditions de travail. De plus, en tenant compte des différences entre les métiers des participants·es à la recherche, l'analyse cherche à mieux comprendre comment les transformations provoquées par la pandémie ont influencé la relation des travailleurs·euses au Québec avec leur emploi, en mettant l'accent sur les expériences individuelles et collectives selon les métiers, vécues pendant cette période exceptionnelle.

CHAPITRE 3. CADRE THÉORIQUE

Depuis leur naissance, l'une des principales préoccupations des sciences sociales, en particulier de la sociologie, a été de comprendre les dynamiques du monde social à travers le prisme du travail. Dès la fin du XIXe et le début du XXe siècle, la sociologie du travail a ainsi permis d'explorer divers aspects fondamentaux, notamment la division du travail social (Durkheim), les modes de production (Marx), et les types de rationalité (Weber) (Halford et Strangleman, 2009), tout déterminant du lien qui unit les individus au travail.

Plus précisément, la différenciation des tâches de travail entre les individus, dans une société marquée par une interdépendance croissante où chaque individu doit coopérer pour assurer le bon fonctionnement de l'ensemble, constitue selon Durkheim (2024) une forme de solidarité organique propre aux sociétés modernes (Mercure & Vultur, 2020). Dans cette perspective, les groupes professionnels, comme les métiers, jouent un rôle central en tant qu'intermédiaires entre l'État et l'individu, conciliant les intérêts personnels et l'intérêt public de leur travail. Ils assurent ainsi une double fonction: d'une part, celle de garantir une reconnaissance sociale aux individus par le biais de leur activité professionnelle, et d'autre part, celle de répondre à un devoir envers la société (Mercure & Vultur, 2020).

Par ailleurs, la théorie de Marx souligne que les sociétés modernes permettent l'émergence d'un lien particulier entre l'individu et le produit de son travail. Ce lien tend également à se transformer en une relation entre deux objets appartenant au même système de production: l'humain et le produit (Mercure & Vultur, 2020). Ce lien contribue à une forme de négation des capacités créatives de l'individu ainsi que de son potentiel de réalisation libre à travers le travail (Mercure & Vultur, 2020). Enfin, Weber a mis en relief le lien entre éthique et l'action de travailler, en soulignant que le travail acquiert une valeur en soi même, au-delà de ses seules finalités économiques. Il devient porteur d'une norme culturelle, attribuant un sens moral positif au fait de travailler (Mercure & Vultur, 2020). Ainsi, l'acte de travailler revêt différentes significations selon le contexte socioéconomique dans lequel l'individu travaille. Ce caractère rationnel de l'action, caractéristique des sociétés modernes selon Weber, permet de mieux comprendre le lien qui unit les individus à leur travail (Mercure & Vultur, 2020).

Cette recherche s'inscrit dans le champ de la sociologie du travail, tout en l'articulant à d'autres approches et concepts analytiques, de plus petite ou grande portée. On compte parmi ceux-ci, la sociologie de l'expérience (Dubet, 2010), la sociologie de l'imprévisibilité (Grossetti, 2024), le rapport au travail (Mercure & Vultur, 2010, 2020) et les émotions au travail (Jeantet, 2018) qui seront décrits ci-dessous. Cette recherche prolonge ainsi la volonté sociologique d'étudier l'importance du travail dans nos sociétés, de point de vue de l'expérience des acteurs dans des sociétés davantage individualisés, ainsi que l'impact des évolutions sociales et culturelles et les effets des phénomènes imprévisibles, notamment la pandémie du COVID-19 comme une source de transformations du lien entre le travailleur·euse et le travail. Le fil conducteur de l'exposition des concepts prendra en compte la relation des concepts sociologiques classiques et des concepts sociologiques modernes mentionnés précédemment.

3.1. La transformation de l'expérience pendant la pandémie

En adoptant une approche théorique centrée sur l'expérience des acteurs sociaux, Dubet (2010) mobilise les théories de Durkheim et de Weber mentionnées précédemment, pour expliquer l'influence de la société sur la conscience individuelle. Concrètement, la théorie durkheimienne met en avant le concept de société organique, caractérisée par une division du travail complexe et une interdépendance accrue entre les individus et les groupes sociaux. De son côté, Weber contribue à la théorie de Dubet en introduisant les types idéaux de rationalité, permettant d'analyser les motivations et les décisions des acteurs sociaux. Il intègre les apports de ces deux auteurs afin de développer l'idée selon laquelle l'individu tend à s'effacer et à se fondre dans le tissu social.

En plaçant l'action au cœur de son analyse, Dubet (2010) met en évidence le caractère mouvant et dynamique de l'expérience individuelle. Selon lui, la société se compose de systèmes organisés autour de principes autonomes, où les actions des individus se structurent de manière singulière. Dans le cadre de cette recherche, l'analyse de la réalité des travailleurs, en tant qu'individus appartenant à une société en crise suite à la pandémie, permet d'examiner comment leur lien à la société se construit à travers une dimension à la fois émotionnelle et rationnelle. Cette approche prend en compte le caractère mobile et évolutif de leurs expériences durant cette période exceptionnelle.

L'expérience, selon Dubet (2010), constitue également une activité cognitive qui permet aux acteurs de confronter la réalité à travers l'expérimentation. Loin d'être de simples agents passifs, ils évoluent au sein de différentes logiques d'action qui structurent et organisent leur perception du monde social. Ils ne sont pas totalement socialisés dans un cadre rigide ; au contraire, ils participent activement à la construction de leur propre réalité, soulignant ainsi la nécessité d'une action individuelle.

De plus, l'analyse de l'expérience à travers la subjectivité offre une compréhension plus approfondie de la réalité sociale, comme le propose la sociologie de l'expérience développée par Dubet (2010). Cette approche s'éloigne des cadres fonctionnalistes et structuralistes, qui considèrent les institutions comme point de départ de l'analyse des phénomènes sociaux. L'expérience individuelle devient sociale lorsqu'elle est validée par la société comme une subjectivité légitime, traduisant ainsi l'expression de la personnalité de l'acteur selon Dubet (2010). Selon lui, souligne que la société permet aux individus de puiser dans leur répertoire culturel les codes cognitifs qui définissent et interprètent les objets et les émotions. Parallèlement, les acteurs disposent d'une capacité critique leur permettant d'évaluer et de remettre en question l'organisation sociale ainsi que les formes de domination qui en découlent. L'expérience sociale est ainsi un processus subjectif par lequel les individus perçoivent et réagissent aux structures sociales (Dubet, 2010).

Dubet (2010) distingue trois logiques principales: la logique de l'intégration, qui pousse l'individu à agir selon les normes et les institutions qui le socialisent ; la logique stratégique, qui l'amène à adapter son comportement en fonction de ses intérêts et des opportunités perçues ; et la logique de subjectivation, qui lui permet de donner un sens personnel à son action et d'affirmer son identité. Ces logiques interagissent et se complètent, permettant aux acteurs de naviguer dans la réalité sociale tout en préservant une certaine autonomie dans leurs choix et actions.

Dubet (2010) insiste sur le fait que les individus ne vivent pas leur socialisation de manière homogène et cohérente. Au contraire, ils sont souvent confrontés à des contradictions entre ces logiques, générant des tensions internes et des dilemmes quant à leur manière d'agir et de se positionner dans la société. Cette analyse permet à la recherche d'intégrer les tensions et dilemmes engendrés par la pandémie dans la réalité des travailleurs et travailleuses.

Enfin, une caractéristique essentielle des logiques d'action est leur visibilité accrue en période de crise. Dubet (2010) souligne que les défauts d'intégration du système social apparaissent plus clairement dans ces moments, menant à des comportements dits pathologiques. Le concept d'anomie sociale, issu de la sociologie classique, illustre cette désorganisation de l'expérience individuelle, qui brise les cadres de socialisation existants sans en fournir immédiatement de nouveau.

En conclusion, en s'appuyant sur la théorie de Dubet (2010), cette recherche met en lumière la complexité de l'expérience sociale des travailleurs et travailleuses durant la pandémie. Loin d'être de simples agents soumis aux structures sociales, ils mobilisent diverses logiques d'action pour naviguer dans un contexte de profonds bouleversements. La crise sanitaire a amplifié les tensions internes et les dilemmes des individus, illustrant le caractère mouvant et subjectif de l'expérience sociale, et offrant ainsi l'occasion de redéfinir leur rapport au travail.

3.2. La pandémie en tant que phénomène imprévisible

Poursuivant le fil conducteur des théories sociologiques classiques, notamment celles de Durkheim et Weber, cette recherche est guidée par l'apport de Grossetti (2024) à la sociologie, en mettant l'accent sur l'imprévisibilité comme élément fondamental des réalités et des expériences sociales. Contrairement à l'approche durkheimienne, qui cherche à identifier des régularités sous-jacentes aux variations apparentes des situations, Grossetti souligne le rôle du hasard et des événements aléatoires dans la construction de la réalité sociale.

Si Weber intégrait déjà l'individualisme dans ses analyses macrosociologiques, il concevait l'évolution des sociétés comme un processus doté d'une orientation déterminée. En revanche, Grossetti (2024) insiste sur le fait que l'histoire ne suit pas nécessairement un ordre précis et que des phases imprévues peuvent émerger, modifiant les trajectoires sociales et individuelles.

La théorie sociologique de l'imprévisibilité de Grossetti (2024) fournit un cadre d'analyse pertinent pour examiner les transformations soudaines et critiques ayant bouleversé les structures sociales, les modes de production et la division du travail en se basant sur quatre piliers: l'imprévisibilité, l'irréversibilité, la ressource cognitive et l'échelle d'action, expliquées à continuation. Pour cette

théorie, la vie sociale comporte nécessairement des éléments à la fois prévisibles et imprévisibles, mais, généralement la théorie sociale prend en compte plutôt les conditions prévisibles. L'auteur considère en effet qu'il est prévisible que les sociétés soient traversées par des événements imprévisibles, et que les types d'activités sociales possibles dépendent des contextes sociétaux dans lesquels elles s'inscrivent. En effet, Grossetti (2024) met en évidence que les événements imprévisibles peuvent modifier les structures sociales en raison de leur récurrence, représenté dans son schéma par une alternance de *stabilité relative des structures, d'instabilité laissant plus de place à l'imprévisible et d'une nouvelle stabilité* (Grossetti, 2024. P 55). L'imprévisibilité constitue ainsi un élément central de cette théorie, en raison de sa relation intrinsèque avec la notion de prévisibilité.

L'irréversibilité, autre pilier central dans la théorie de Grossetti (2024), renvoie quant à elle à l'idée que les transformations institutionnelles passées conditionnent les caractéristiques actuelles des institutions. Elle intègre ainsi une dimension temporelle et historique essentielle à la compréhension des sociétés. L'irréversibilité s'avère pertinente dans ce contexte. Elle permet de saisir comment les changements apportés à la structure sociale ont posé les bases d'une nouvelle structure. Il faut donc comprendre qu'une fois enclenchées, ces transformations produiront des effets durables. (Grossetti, 2024).

Par ailleurs, les ressources cognitives, identifiées comme le troisième pilier de la sociologie de l'imprévisible (Grossetti, 2024), regroupent un ensemble d'éléments mobilisés dans les théories de l'action (finalités, valeurs, routines, théories, dispositions, etc.). Ces ressources ne visent pas à enfermer l'action dans un cadre déterminé, mais plutôt à en éclairer la dynamique en soulignant la part de choix et de réflexivité des acteurs.

Enfin, l'échelle d'action proposée par Grossetti (2024) diffère des approches traditionnelles qui opposent les niveaux micro et macro. Il propose plutôt une double échelle, temporelle et de spécialisation, afin de mieux saisir les différents niveaux d'action sociale. Cette perspective repose sur l'idée que les entités sociales sont toujours des «états transitoires d'une (matière) sociale en transformation permanente» (Grossetti, 2024).

Selon Grossetti (2024), les acteurs, individuellement et collectivement, mobilisent des ressources à travers des séquences d'action. L'analyse sociologique de ces séquences permet d'identifier les

changements durables affectant les acteurs et leurs ressources. L'analyse des récits et des trajectoires met en lumière les processus d'émergence, de transformation ou de disparition de nouvelles entités, qu'il s'agisse d'acteurs ou de ressources. Ces dynamiques peuvent suivre un développement progressif ou être marquées par des bifurcations entraînant des transformations soudaines et significatives.

Grossetti (2024) souligne que les études biographiques permettent d'aller au-delà de la simple identification des trajectoires les plus fréquentes. Il ne s'agit pas seulement d'observer des régularités, mais aussi d'explorer les formes de transformation des biographies. Une situation imprévisible ne suffit pas à provoquer une crise biographique ; celle-ci se manifeste lorsque l'impact d'un événement s'étend à plusieurs sphères de la vie.

La prévisibilité des situations et des comportements des acteurs dépend de la configuration des ressources, des contraintes et des projets en jeu. Grossetti (2024) identifie quatre types d'imprévisibilité:

1. Imprévisibilité organisée et prévue: Les acteurs acceptent qu'une décision doive être prise, tout en sachant que son issue est incertaine. Cette incertitude est encadrée par des dispositifs matériels et juridiques, tels que les règles d'un jeu. Bien que des régularités statistiques puissent être observées, une part d'imprévisibilité demeure à l'échelle individuelle.
2. Imprévisibilité partiellement prévue: Certains événements sont anticipés, mais leurs conséquences exactes restent incertaines. Les acteurs savent qu'un changement interviendra, sans pouvoir en prévoir entièrement les répercussions.
3. Imprévisibilité inattendue (crise ou bouleversement): Cette forme d'imprévisibilité survient sans anticipation collective. Elle englobe les crises, les révolutions ou les catastrophes. Bien que certains acteurs puissent rechercher activement un changement, la situation échappe à toute programmation et ses conséquences sont imprévisibles pour la majorité. Des dispositifs institutionnels, tels que des plans d'urgence, peuvent néanmoins atténuer certains effets. Ce type d'imprévisibilité est particulièrement pertinent dans le cadre de cette recherche, car il correspond au cas de la pandémie.

4. Imprévisibilité relative selon les acteurs: Un événement peut être imprévisible pour certains acteurs tout en étant prévisible pour d'autres. Par exemple, une maladie peut sembler soudaine pour un individu, alors qu'un médecin la perçoit comme un cas récurrent. De même, un licenciement peut être une surprise pour un employé, mais une réalité courante pour les services de réinsertion professionnelle. Cette différence de perception dépend de l'échelle d'analyse (individuelle ou collective) et du rôle des acteurs concernés.

Figure 1. Les quatre types d'imprévisibilité selon Grossetti (2024)

<i>Moment Issues</i>	<i>Moment prévisible</i>	<i>Moment imprévisible</i>
Issues prévisibles	1. Carrefour (orientation scolaire, événements sportifs)	2. Risque anticipé (événements climatiques ou environnementaux, maladie, chômage)
Issues imprévisibles	3. Transition de cycle (négociation diplomatique, passage à la retraite)	4. Crise, catastrophe (événements non anticipés)

Source : Grossetti, M. (2024). Sociologie de l'imprévisible. Page 34

L'analyse sociologique de l'imprévisibilité, telle que développée par Grossetti (2024), offre donc un cadre théorique essentiel pour comprendre les bouleversements engendrés par la pandémie. Cette approche met en évidence le rôle du hasard et des événements imprévus dans l'évolution des structures sociales.

La pandémie constitue un exemple marquant d'imprévisibilité inattendue, ayant profondément affecté les institutions et les parcours individuels, tout en transformant le marché du travail et en provoquant des reconfigurations socioprofessionnelles. Ces changements illustrent comment les acteurs ont mobilisé leurs ressources pour faire face à une crise imprévue. En s'appuyant sur l'analyse sociologique de l'imprévisibilité développée par Grossetti (2024), il est possible d'appréhender les bouleversements engendrés par la pandémie, en mettant en évidence le rôle central du hasard et des événements imprévus dans l'évolution des structures sociales.

3.3. Les rapports au travail: révélateur des expériences lors d'une crise

Enfin, en continuité aussi avec les théories classiques mentionnées en début de chapitre, le développement historique de la sociologie du travail au cours des dernières décennies a mis en

évidence la diversité des significations attribuées au travail. Celles-ci varient en fonction des positions socioprofessionnelles, des secteurs d'activité, de l'âge et des cohortes d'entrées sur le marché du travail, entre autres. L'orientation contemporaine de la sociologie du travail, selon Watson (2014), devrait être en mesure de reconnaître l'interaction constante entre les actions individuelles et les contraintes imposées par les structures sociales et les cadres culturels.

En partant de cette perspective, la théorie de Mercure et Vultur (2010) suggère une approche du rapport au travail qui se base sur la manière dont l'individu vit sa propre expérience professionnelle. Cette conception, héritée de la pensée marxiste et décrite dans les *Manuscrits de 1844* de Marx, met en avant le lien entre le travailleur et le produit de son activité, ainsi que son rapport aux modes et moyens de production. Aussi prend en compte l'apport de Durkheim, en mettant en avant le caractère social du travail, que souligne l'importance du rapport au travail en raison de la tendance naturelle des sociétés à l'échange des produits. Enfin la théorie de Mercure et Vultur (2010) considère l'approche de Weber, qui adopte un regard individualisé en insistant sur l'importance de la vision du monde qui anime et oriente l'existence de l'individu en relation à une éthique du travail qu'a un rôle dans la structuration des pratiques professionnelles.

Cette recherche adopte une perspective microsociologique en accordant une attention particulière aux représentations individuelles du travail, lesquelles sont influencées par les caractéristiques socioprofessionnelles propres à chaque individu en tant que travailleur ou travailleuse, et constituant à la fois une fenêtre d'observation du monde social.

Le concept de *rapport au travail*, tel que développé par Mercure et Vultur (2010), est fort pertinent pour analyser les transformations engendrées par la pandémie pour plusieurs raisons. Ce concept permet d'intégrer les éléments mentionnés précédemment de la sociologie du travail, en même temps qu'il permet d'examiner les changements dans la place occupée par le travail dans la vie quotidienne, ainsi que les variations dans la valeur qui lui est attribuée, sa signification et les modalités d'engagement des travailleurs. Ainsi, le concept offre un cadre d'analyse pour explorer les identités professionnelles et subjectives, de même que les formes d'implication qui caractérisent le lien entre les individus et leur emploi. En outre, le concept de rapport au travail permet d'évaluer l'influence d'événements survenus dans d'autres sphères de vie, telles que la famille, la santé ou les conditions économiques, sur la perception du travail et l'investissement des personnes dans leur activité professionnelle.

En effet, cette recherche considère le travail non seulement comme un moyen de subsistance, mais aussi comme un espace d'expression de soi et de réalisation personnelle. L'expérience individuelle occupe ainsi une place centrale, ce qui explique qu'elle soit liée à d'autres sphères de la vie et des activités, lesquelles sont interdépendantes du travail. Parallèlement, cette recherche considère les entrelacements des caractéristiques socioprofessionnelles des travailleurs·euses avec leurs valeurs, leurs émotions et leurs pratiques de travail. Ces éléments influencent le rapport au travail.

Encore, la notion de rapport au travail s'inscrit dans une tradition sociologique qui met en lumière deux éléments fondamentaux (Mercure & Vultur, 2010). D'une part, elle examine l'influence du mode de vie et des représentations mentales des travailleurs sur leur lien au travail. D'autre part, elle s'intéresse aux effets de l'expérience personnelle et professionnelle sur les trajectoires socioprofessionnelles.

En somme, ces divers aspects du travail permettent de dégager ainsi trois dimensions principales du concept du rapport au travail de Mercure et Vultur (2010), qui nous semblent essentielles pour comprendre les transformations induites par la pandémie dans le monde du travail et qui seront développées dans la suite de ce chapitre.

3.3.1. L'éthos du travail

Parmi les trois dimensions du concept de rapport au travail développé par Mercure et Vultur (2010), l'éthos du travail désigne la manière dont la vie sociale se manifeste à travers l'individu dans son rôle de travailleur ou de travailleuse. Il reflète l'influence de la société sur les modes de production, de consommation et sur l'existence de symboles culturels propres à chaque contexte social. L'éthos du travail traduit ainsi les valeurs, les attitudes et les croyances qui déterminent la place et le sens du travail dans la vie des individus.

L'éthos du travail renvoie à la centralité du travail dans la vie, à sa finalité ainsi qu'aux aspirations professionnelles des travailleurs (Mercure & Vultur, 2010, 2020). Selon ces auteurs, la centralité du travail peut être envisagée selon deux sous-dimensions. D'une part, la centralité absolue, qui correspond à l'importance du travail en général et qui peut ou non correspondre à la nécessité d'assurer des conditions économiques et matérielles minimales pour la subsistance des travailleurs.

D'autre part, la centralité relative, qui reflète la place du travail dans la hiérarchie des valeurs individuelles par rapport aux autres sphères de la vie.

Mercure et Vultur (2020) expliquent que le travail est également associé à deux finalités principales: une finalité économique et une finalité expérientielle. La première correspond aux motivations matérielles liées au travail, tandis que la seconde se décline en deux orientations de l'expérience professionnelle (Mercure & Vultur, 2020). D'un côté, l'orientation expérientielle expressive repose sur l'acquisition d'expériences permettant aux travailleurs et travailleuses de réaffirmer leurs valeurs personnelles à travers leur activité professionnelle, mettant ainsi l'accent sur l'«être pour soi». De l'autre, l'orientation expérientielle relationnelle se manifeste dans les expériences où le travail est perçu comme utile aux autres. Elle favorise la création de liens significatifs et contribue à la reconnaissance sociale de l'individu en tant que travailleur·euse. Ainsi, la perception du travail varie selon les priorités et les valeurs personnelles de chacun, et l'orientation de la vie personnelle influence la place accordée au travail (Mercure & Vultur, 2020).

Enfin, l'éthos du travail englobe ce qui est important et recherché par les travailleurs dans leur activité professionnelle, ainsi que leur conception du travail idéal. Cela correspond, dans le cadre du rapport au travail défini par Mercure et Vultur (2020), aux aspirations. L'analyse des aspirations permet de comprendre la finalité souhaitée du travail, en complément de la finalité vécue précédemment évoquée.

3.3.2. Les champs d'identification

La deuxième dimension du rapport au travail occupe une position intermédiaire entre l'éthos du travail et les modes d'implication au travail, tout en assurant le lien entre les principes structurant la vie sociale et les actions et activités concrètes au travail, qui seront abordées dans la prochaine section. Cette dimension renvoie à l'engagement des travailleurs·euses, à leur degré d'implication ainsi qu'au caractère affectif du travail.

L'engagement au travail, selon Mercure et Vultur (2020), reflète l'identification d'un individu à une organisation, un métier ou une profession. Il se manifeste à travers l'investissement ou le désinvestissement des travailleurs dans leurs activités professionnelles. Ainsi, certains peuvent ressentir une forte identification avec certains aspects du travail, notamment lorsque ceux-ci sont

en adéquation avec leurs valeurs personnelles, tandis que d'autres peuvent s'en sentir éloignés. L'observation des champs d'identification permet alors de mesurer cette proximité ou cette distance entre les travailleurs et les valeurs qui sous-tendent leur activité (Mercure & Vultur, 2020).

Le caractère affectif du travail joue également un rôle clé dans cette identification dans le concept du rapport au travail (Mercure & Vultur, 2020), car il permet d'évaluer la relation qu'un individu entretient avec son activité professionnelle. En ce sens, comprendre cette dynamique revient à analyser comment l'identité personnelle est liée ou, au contraire, dissociée du rôle professionnel par leurs expressions affectives vers le travail.

Le rôle intermédiaire des champs d'identification au sein du concept du rapport au travail, permet à cette recherche, l'analyse des transformations lors de la pandémie de l'engagement et du caractère affectif du travail.

En complément de ces aspects définis par Mercure et Vultur (2020), nous avons intégré également une autre dimension lors de l'analyse du rapport au travail, dimension qui a émergé pendant l'analyse empirique. En effet, les métiers et les professions contiennent les manifestations émotionnelles, communes ou non des travailleurs·euses en relation à leur travail et aux conditions matérielles ou immatérielles référentes à lui (Jeantet, 2021).

L'importance des émotions, selon la théorie de Jeantet (2021), réside dans le fait qu'à la différence des sentiments, qui sont *internes et cachés*, les émotions s'expriment dans les espaces publics, en particulier, dans ce cas, les lieux de travail. Le travail, donc, est lié aux conditions émotionnelles de vie des individus et doit être tenu en compte en tant qu'élément clé expérientiel du travail. L'importance du travail dans la vie des individus réside dans le fait que le travail a une place centrale dans la vie des travailleurs·euses en raison de leur lien avec le caractère économique, temporel, social et psychologique, lequel lui permet de soutenir le même niveau d'importance que les compétences au travail (Jeantet, 2021). Par conséquent, les émotions que le travail produit dans les individus sont indispensables pour la compréhension de la relation entre le·la travailleur·euse et leur travail, soient des importants indicateurs des processus de socialisation et d'intégration des individus dans et vers leurs métiers et professions (Jeantet, 2021).

Dans cette recherche le concept des émotions au travail de Jeantet (2021) nous aide à enrichir le cadre théorique sur les rapports au travail, en raison des implications émotionnelles que ces transformations ont pu signifier pour les métiers et les professions.

3.3.3. Les modes d'implication au travail

La troisième dimension du concept de rapport au travail exposé par Mercure et Vultur (2020) prend en compte la relation des travailleurs avec leurs tâches ainsi que leur capacité à négocier les règles du travail. Selon l'auteur, cette catégorie reflète le lien entre l'activité concrète du travail et le travailleur, c'est-à-dire entre l'exécution des tâches et l'individu qui les réalise. Elle implique une compréhension de la manière dont les travailleurs s'approprient leurs tâches, démontrant ainsi leur maîtrise d'elles.

Mercure et Vultur (2020) expliquent que les caractéristiques socioprofessionnelles du travail influencent la nature des tâches et, par conséquent, les modes d'implication des travailleurs. Un élément constant est toutefois le caractère rationnel de cette implication, qui se manifeste dans l'interprétation des règles du travail, leur appropriation et leur mobilisation consciente (Mercure & Vultur, 2020). La maîtrise des activités professionnelles permet non seulement une négociation entre l'individu et les normes établies, mais aussi une certaine marge de manœuvre pour ajuster certaines conditions de travail et, en particulier, les règles qui les encadrent (Mercure & Vultur, 2020). Le concept de rapport au travail développé par Mercure et Vultur (2020), considère que les modes d'implication jouent un rôle clé dans la résolution des tensions potentielles entre les travailleurs et leur activité professionnelle.

CHAPITRE 4. MÉTHODOLOGIE ET STRATÉGIE DE RECHERCHE

Ce chapitre présente la méthodologie adoptée dans le cadre de cette recherche, en détaillant les différentes étapes du processus. Il débute par la présentation de l'origine de la recherche et la description de la source des données secondaires exploitées ici. Il décrit ensuite le processus de collecte de ces données, ainsi que le profil des participants·es ayant pris part à l'étude à la source. Enfin, le chapitre conclut par une explication de la démarche d'analyse qui a permis de dégager les résultats de cette recherche.

4.1. Origine de la recherche du mémoire

La motivation à l'origine de cette recherche découle d'une préoccupation personnelle du chercheur, en tant que travailleur ayant lui-même été directement affecté par la pandémie. Durant cette période de crise, l'observation des transformations touchant ses propres conditions de travail, ainsi que les échanges informels avec des collègues, amis et membres de sa famille, ont nourri une première réflexion, encore intuitive et non académique, sur les enjeux liés au travail en contexte pandémique. Très vite, il est apparu que cette situation n'était pas isolée: à l'échelle mondiale, les témoignages de travailleurs provenant de divers contextes, les reportages médiatiques, ainsi que les publications d'organismes internationaux, tels que l'OMS et l'OIT, ont renforcé la pertinence d'aborder ces transformations à l'aide d'une démarche scientifique rigoureuse, afin de mieux comprendre les effets de la pandémie sur le monde du travail.

4.2. Sous le choc des incertitudes

Lors de la phase d'exploration du sujet de recherche, une grande quantité de données de nature variée a été repérée dans une recherche menée par ma directrice de recherche, et pouvant être exploitées encore davantage. Ceci a ouvert la possibilité à l'utilisation secondaire de ces données (au lieu d'une collecte des données primaires) pour approfondir l'exploration du sujet de recherche, et donner réponse aux questions préliminaires. Une analyse des **données secondaires** m'a été ainsi proposée, en raison de la richesse des données déjà produites dans le cadre du projet «*Sous le choc*

des incertitudes: les impacts socioéconomiques de la pandémie sur les parcours de vie» («projet Choc»), dirigé par M.E. Longo et X. St-Denis à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), et financée par le concours INRS-Covid, de la même institution. La grille de questions utilisée par le projet Choc, s'est révélée très proche des intérêts du chercheur pour comprendre les effets de la pandémie sur le travail. L'exploration des verbatims issus des groupes de discussion a permis de confirmer que les données ont été recueillies sous une perspective temporelle, tenant compte des enjeux d'incertitude et d'imprévisibilité qui m'intéressaient. Par ailleurs, les discussions, selon les diverses professions choisies, ont offert une perspective élargie des effets de la pandémie selon le métier et la profession, lacune identifiée à travers la recension des écrits. Le choix d'utiliser des données secondaires repose ainsi sur leur capacité à répondre à la question de recherche et à contribuer à l'originalité et à l'atteinte des objectifs de recherche. Les caractéristiques du projet Choc sont décrites à continuation.

L'objectif du projet Choc était d'identifier l'incidence de la pandémie sur les travailleurs·euses, dont les plus vulnérables, en portant une attention particulière aux répercussions sur les différentes sphères de vie. Il s'agissait notamment d'analyser les effets à long terme de la pandémie liés à l'emploi, les revenus, les projets d'études ou de vie, la transformation des liens sociaux, les rapports au risque, parmi d'autres. Ce projet prenait aussi pour point de départ l'identification d'un *choc*, entendu comme une manifestation de l'imprévisibilité des événements en temps de crise. Ce concept renvoie à la capacité ou l'incapacité des individus à anticiper ces événements, à l'irréversibilité des transformations qu'ils engendrent, ainsi qu'à la maîtrise ou à la perte de contrôle des situations de vie durant la pandémie. La grille d'analyse développée dans le cadre du projet Choc visait à comprendre comment les expériences vécues par les individus s'articulent à l'incertitude, et dans quelle mesure les transformations observées s'inscrivent dans le long terme, en influençant durablement les trajectoires de vie des travailleurs et travailleuses rencontrés. Divers aspects ont été mis sous la loupe par ce projet:

- Les transformations à l'emploi ou à l'éducation; les transformations aux finances; les transformations aux projets et à la temporalité liée; les transformations aux liens sociaux et des soutiens de tous types ;
- Les conséquences à court et à long terme sur les parcours de vie plus large ;

- Les stratégies utilisées par les individus en temps de crise: les premières réactions, celles qui sont devenues permanentes ou des habitudes, qui ont augmenté leur résilience ou leur normalisation ;
- L'interdépendance et la possible contamination des sphères de vie pendant la pandémie.

Avec ces intérêts, le projet Choc a adopté un devis mixte structuré autour de trois volets méthodologiques, également utilisés pour l'analyse. Premièrement, un sondage accompagné d'une analyse quantitative longitudinale, couvrant deux vagues de contagion, entre février 2021 et février 2022, avec des échantillons de taille identique. Deuxièmement, des groupes de discussion ont été réalisés auprès des 54 travailleurs·euses, issus des catégories identifiées comme les plus touchés par la pandémie. Sur les sept groupes initiaux, six ont été retenus pour la présente recherche de maîtrise, comme on verra plus tard. Troisièmement, une analyse de contenu web a été faite. Depuis mai 2021, le contenu web provenant de deux sources principales a été collecté et codifié. Il s'agit, d'une part, des interactions sur Twitter associées aux publications d'un ensemble de comptes d'utilisateurs québécois, et, d'autre part, des interactions au sein de différents forums Reddit liés aux universités québécoises ainsi qu'aux principales villes de la province. Malgré la richesse et la diversité des données du projet Choc, seules les données du deuxième volet, les groupes de discussion, concernent l'actuelle recherche de mémoire, l'analyse des autres n'étant pas ni directement pertinente pour les objectifs du mémoire ni réaliste pour la durée d'une maîtrise.

Les questions notamment associées au volet qualitatif de l'enquête abordaient plusieurs dimensions: la durée des transformations vécues, leur intensité, les moments où elles se sont manifestées de manière plus marquée, ainsi que les liens établis entre ces transformations et la vie quotidienne en tant que travailleurs et travailleuses. Par ailleurs, ce projet se bâtit globalement sur une **perspective constructiviste**, défini par Riutort (2010) comme la manière d'appréhender la réalité sociale, «*non comme une réalité en soi (une chose), mais à la manière de productions élaborées par des acteurs individuels ou collectifs en situation. L'attention est ainsi portée aux actions concrètes, aux savoirs mobilisés pour la conduite de leur action, ainsi qu'à la temporalité de cette dernière. Les actions sociales s'inscrivent ainsi dans un monde social lui aussi, dont la consistance résulte d'actions antérieures*». De cette manière, le volet qualitatif du projet Choc

visait à comprendre la manière dont l’expérience et l’interaction entre les expériences individuelles pendant la pandémie a permis la construction de la réalité sociale.

Enfin, le projet Choc cherchait aussi à comprendre les mécanismes à l’origine des inégalités sociales révélées ou accentuées par la pandémie. En ce sens, le projet s’attachait également à cerner les sources de risque durant cette période, ainsi que les processus par lesquels ces risques ont été construits et vécus par les individus dans leur quotidien professionnel et personnel.

4.3. Collecte des données et participants·es dans le volet qualitatif du projet Choc

Cette recherche trouve assise dans le volet qualitatif du projet Choc, opérationnalisé au moyen de **groupes de discussion** auprès des catégories de travailleur·euse·s qui avaient été en principe très affectés par la pandémie. Un groupe de discussion est une technique qualitative de collecte de récits, souvent de quatre ou plus participants, qui permet d’atteindre la perspective des acteurs sociaux pendant qu’ils ou elles traitent ensemble un thème précis; il vise également à saisir en profondeur les dynamiques d’interaction entre les participants·es (Bryman, 2012).

La constitution des groupes de discussion avait été faite dans le cadre du projet Choc, en fonction de trois critères croisés, émergeant initialement dans les statistiques comme des facteurs clés de différenciation des effets socioéconomiques de la pandémie, à savoir: le niveau de qualification (faible ou élevé), le genre (féminin et masculin) et le degré d’exposition au risque sanitaire (faible ou élevé). La sélection des participants·es selon ces critères, a permis de recueillir une diversité de récits, révélateurs des effets différenciés de la crise sanitaire sur la vie personnelle, sur les trajectoires professionnelles et sur les expériences vécues au travail.

L’équipe du projet Choc a recruté les participantes en articulant plusieurs moyens de contact et invitation. Tout d’abord, en lançant des invitations auprès de personnes connues, lesquelles ont ensuite recommandé d’autres personnes, inconnues au départ. Ce recrutement de type «boule de neige» visait à élargir la portée de l’invitation et à diversifier les profils. Parallèlement, des invitations directes ont été envoyées à divers ordres professionnels (notamment ceux des infirmières et des ingénieurs), à des universités, ainsi qu’à des organismes communautaires et artistiques, afin qu’ils relaient l’appel à participation dans leurs réseaux respectifs.

Les données recueillies dans les sept groupes de discussion, rassemblent un échantillon de 54 participants·es, répartis·es selon sept professions ou d'activité pour les derniers groupes: des infirmières (12), des caissières (5), des livreurs (8), des professionnel.le.s du secteur technologique (8), des travailleur·euse·s du domaine culturel (6), des étudiant.e.s en emploi(10), jeunes ni en emploi, ni aux études ni en formation avant et durant la pandémie (5). Toutefois, comme les objectifs de la présente recherche portent sur les personnes au travail, nous avons exclu des analyses la catégorie des groupes de discussion, celle auprès des jeunes ni en emploi, ni aux études ni en formation.

Sans tenir compte de cette dernière catégorie, les participants·es, dont les récits ont été analysés dans ce mémoire, ont un âge moyen de 27 ans, avec des âges s'échelonnant entre 19 et 34 ans lors de la collecte des données. Le genre des participants·es est réparti comme suit: 26 femmes, 21 hommes et une personne s'identifiant à un autre genre. En ce qui concerne le niveau de scolarité, les participants·es présentent une diversité de parcours éducatifs: certains détiennent un diplôme d'études secondaires ou une formation professionnelle (7), tandis que d'autres ont poursuivi des études collégiales (9), ou encore universitaires, jusqu'au deuxième cycle (33) (le cas pour tous les étudiants). Sur le plan de la nationalité, 32 participants·es sont de citoyenneté canadienne. Les autres sont originaires de différents pays, à savoir: la France (8), Haïti (2), la Suisse (1), le Maroc (2), l'Algérie (1), le Ghana (1) et le Liban (2).

Le recrutement des participants s'est déroulé de juillet 2021 à juillet 2022, couvrant ainsi une période charnière de la pandémie au Québec. Cette phase a débuté à la fin de la troisième vague de la pandémie, marquée par les premiers assouplissements des mesures sanitaires, pour se terminer durant la sixième vague, alors que la province enregistrait plus d'un million de cas confirmés. À ce stade, environ 75% de la population québécoise était vaccinée et les restrictions sanitaires avaient été considérablement allégées, selon les données de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Ce mémoire se fonde ainsi sur les récits de ces personnes collectées produites dans le cadre de la recherche Choc.

4.4. L'analyse des données

Dans une première phase d'exploration des récits et échanges issus des groupes de discussion, l'analyse a privilégié les réponses aux questions portant sur les premières conséquences de la pandémie dans la vie personnelle, les réactions initiales des participants·es, les situations imprévisibles vécues, les perceptions de l'avenir ainsi que les moments les plus marquants de la crise, codes créés auparavant par l'équipe du projet Choc, mais qui ont ouvert la perspective d'une analyse différente pour ce mémoire. Cette dernière s'est concentrée sur les conséquences futures et les transformations plus larges dans les parcours de vie des participants·es. C'est dans ce cadre que la récurrence des récits sur les conditions de travail subjectives et objectives a été constatée et validée intersubjectivement au moyen de la discussion des résultats préliminaires avec ma directrice et différentes instances de validation collective (présentation des résultats préliminaires lors de séminaires et d'ateliers avec d'autres étudiants, ainsi qu'à la création de documents de communication, tout en examinant différentes approches d'analyse). De cette manière, les contributions d'autres membres de la communauté scientifique ont servi à consolider une grille d'analyse et de codage centrée sur les transformations socioprofessionnelles et les rapports au travail.

Cette première grille d'analyse et de codage a permis d'identifier des résultats relatifs à l'impact de la pandémie dans deux grands domaines de la vie, d'une part, aux conditions de vie personnelles et, d'autre part, aux conditions de travail et d'emploi. Cependant, l'exploration de ces deux domaines a permis l'identification de leur interdépendance, menant à resserrer encore l'analyse et le codage, pour garder ensemble et imbriqués ces deux domaines, essentiellement les transformations socioprofessionnelles. En conséquence, la grille finale d'analyse a été construite autour de deux grands domaines des récits des travailleurs·euses, voire deux grandes catégories des résultats devenus de plus en plus récurrents: les transformations socioprofessionnelles de la vie personnelle et de travail des travailleurs et travailleuses, et plus particulièrement les transformations liées au rapport au travail; tout en indiquant la manière dont les transformations des conditions objectives du travail et de l'emploi s'y associent.

La première catégorie s'est déclinée dans quatre sous-catégories correspondant aux dimensions dans la vie personnelle des travailleurs et travailleuses le plus touchées par la pandémie:

- Le quotidien, qui prend en compte les transformations aux activités qui réalisaient les personnes chaque jour, parfois répétitives, ainsi qu’aux habitudes mentionnées par les enquêtés·es. Par exemple, les récits qui réfèrent à des activités physiques, de loisirs, domestiques ou de professionnelles, ainsi qu’à des interactions sociales ou encore à des activités individuelles.
- Le revenu et le salaire, qui prennent en compte les transformations survenues dans la sphère financière, telles que rapportées par les participants·es. Par exemple, les récits qui réfèrent à l’augmentation ou à la diminution du revenu, aux sources de revenus, la mention des dépenses et des épargnes.
- La santé mentale et physique, qui prend en compte les effets rapportés par les enquêtés·es sur leur bien-être psychologique et physique. Par exemple, les récits qui réfèrent à des symptômes de maladies physiques ou mentales, des douleurs physiques, et des manifestations de changements dans la santé.
- Les liens sociaux, qui se réfèrent aux transformations des relations personnelles des participants·es par rapport à leur entourage ou plus largement. Par exemple, les récits qui se réfèrent aux relations et aux dynamiques familiales, de couple ou d’amitié.

L’organisation de la deuxième catégorie, reportant les transformations du rapport au travail, s’appuie en grande partie sur les dimensions du rapport au travail selon Mercure et Vultur (2020). Ces composantes ont guidé la classification des récits des travailleurs·euses consultés·es selon que les transformations en pandémie touchent:

- L’éthos du travail et ses trois sous-dimensions. En premier lieu, la centralité du travail, ou la place relative du travail par rapport aux autres sphères de vie. Par exemple, les récits qui mettent en évidence l’importance du travail et leur lien avec autres sphères de vie. Aussi les récits qui mettent en comparaison ou en relation le travail et les autres sphères de vie. En deuxième lieu, la finalité du travail, relative au travail en tant que source de ressources économiques et matérielles et au travail en tant que source d’expériences professionnelles. Par exemple, les récits qui réfèrent à l’acquisition de biens et les récits qui réfèrent aux expériences au travail liées à leurs valeurs et aux expériences liées à l’utilité du travail pour

les autres. En troisième lieu, les aspirations des travailleurs·euses, relatives à ce qui est recherché par les travailleurs dans leur activité professionnelle et les souhaits en matière d'un travail idéal. Par exemple, les récits qui exposent les conditions de travail souhaitées, des descriptions du travail idéal, ou des mentions de possibles améliorations des conditions de travail.

- Les champs d'identification, et ses deux sous-dimensions. En premier lieu, l'engagement au travail, relatif à l'identification d'un individu à une organisation, un métier ou une profession. Par exemple, les récits qui mentionnent des transformations à l'identification des travailleurs·euses à leur métier, à leur profession ou à leur travail. En deuxième, le caractère affectif du travail, relatif aux émotions associées au travail et aux conditions de travail. Par exemple, les récits qui expriment des émotions survenues en lien à l'emploi.
- Les modes d'implication, et ses deux sous-dimensions. En premier, la capacité à négocier les règles du travail, relative à la participation des travailleurs·euses dans la prise de décisions sur les conditions de travail. Par exemple, les récits qui mentionnent processus ou situations de prise de décisions sur les conditions de travail. En deuxième, la maîtrise des activités professionnelles, qui renvoie à la capacité des employés à s'adapter aux changements dans les conditions de travail et aux règles régissant leur milieu.

Les transformations transversales et plus directement en lien avec les conditions objectives du travail et de l'emploi et associées aux transformations registrées dans les deux catégories précédentes, incluent toute une série d'aspects. Elles concernent les revenus ou les salaires issus de l'emploi, mais également les horaires de travail. Par exemple, les récits qui mentionnent les horaires de travail, l'augmentation ou diminution des heures travaillées ou les mentions des formes d'administration des heures de travail par les organisations, et ses effets sur le sens du travail ou la conciliation travail-famille. Elles incluent également, la forme des contrats, mais également les conditions matérielles pour la réalisation du travail, incluant les transformations matérielles et logistiques des espaces de travail. Par exemple, les récits qui font mention des outils de protection personnelle pour éviter la contagion et pour respecter la distanciation sociale sur les lieux de travail, de l'aménagement des lieux de travail en présentiel ou à domicile, et des conditions géographiques associées à l'exercice du travail, comme la distance entre le lieu de travail et le domicile de la personne. Enfin, elles peuvent concerner la charge de travail, incluant les transformations dans la

quantité et la forme des tâches de travail à réaliser. Par exemple, les récits qui parlent d'une augmentation ou d'une diminution de tâches ou qui parlent de transformations dans les obligations propres du poste de travail, avec des effets sur la santé ou la perte d'intérêt pour son métier.

Le logiciel NVivo, un logiciel d'indexation thématique, a été utilisé pour analyser les récits organisés selon ces codes, en soutenant leur classification, organisation ou entrecroisement. Ainsi, tant dans les analysés que dans les résultats, se retrouvent de manière conjointe les deux catégories exposées ci-dessous.

Les interactions entre les données et les analyses préliminaires, les subséquentes et les récurrentes ont permis de dégager les principaux résultats de ce mémoire, et d'atteindre une certaine saturation théorique et empirique dans le sens de Glasser et Strauss (1967). Ces résultats indiquent globalement selon la dimension considérée que le rapport au travail a évolué pendant la pandémie. De plus, la classification systématique des résultats, et leur distribution selon les caractéristiques sociales des participants et notamment selon leur profession, permettent de faire ressortir des points communs ou divergents entre métiers, niveaux de qualification, et degrés d'exposition aux risques.

La méthodologie présentée précédemment a été opérationnalisée en assurant la fiabilité des données recueillies et des résultats priorisés, conformément aux exigences du milieu académique. L'utilisation de données secondaires s'appuie sur une production éthique de la recherche, encadrée par l'obtention préalable d'un certificat d'éthique. Elle repose également sur le respect du consentement éclairé des participants·es aux groupes de discussion, ainsi que par la validité des informations partagées avec les chercheurs·ses, considérées comme une expression légitime de leurs valeurs et expériences. Ces divers principes ont permis d'assurer une recherche de mémoire respectueuse des normes éthiques propres à la recherche qualitative, au projet Choc, et aux recherches menées à l'INRS.

CHAPITRE 5. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

La pandémie a eu des conséquences majeures sur les parcours et les vies des travailleurs·euses, entraînant des transformations marquantes des pratiques et des représentations. Les résultats montrent une série de changements récurrents et transversaux chez les personnes interviewées lors des groupes de discussion. Certains d'entre eux ont particulièrement affecté le rapport au travail. Toutefois, ces transformations ne sont pas homogènes dans leurs effets pour tous les travailleurs·euses. C'est pourquoi il est essentiel de prendre en compte les nuances existantes selon chaque dimension du rapport au travail analysée, ainsi que l'influence d'autres facteurs de différenciation, tels que la profession, le secteur d'activité, les conditions socioprofessionnelles des participants et les conditions objectives du travail concret, qu'incluent les horaires de travail, les revenus, les conditions matérielles pour la réalisation du travail et la charge de travail, parmi d'autres. Ces derniers éléments sont présentés et détaillés progressivement dans les sous-sections respectives en lien aux deux grandes catégories des transformations, à savoir sur la vie personnelle et sur le rapport au travail.

Les résultats de la recherche seront ainsi présentés en deux sections. La première section traite des transformations engendrées par la pandémie dans les sphères du revenu, de la santé, des liens sociaux et la vie quotidienne des travailleurs, en mettant en lumière leur profonde interdépendance avec les transformations survenues dans le travail et l'emploi de ces personnes durant cette période. Ensuite, la deuxième partie présentera les transformations du rapport au travail, qui dépendent elles aussi des changements objectifs du travail et de l'emploi, en plus des premières.

5.1. Les transformations de la pandémie à la vie personnelle des travailleurs·euses

La vie personnelle des travailleurs·euses, qui englobe leurs activités et rôles quotidiens en dehors du cadre professionnel, a été profondément bouleversée par la pandémie. Cette section met en lumière les transformations les plus marquantes de cette période sur leur quotidien, telles qu'identifiées par les participants lors des groupes de discussion. Ces transformations sont interdépendantes aux changements dans l'emploi et dans le travail comme on verra.

5.1.1. Le temps de travail et le quotidien des travailleurs·euses redéfinis en pandémie

Selon Grassi (2012), la vie quotidienne est marquée par un mouvement constant et se situe à l'intersection des expériences individuelles et des représentations collectives de la société. Elle est composée de micro-événements porteurs de sens, révélant une tension permanente entre l'individu et la société. De plus, la vie quotidienne se manifeste aussi comme un ensemble d'activités répétitives, telles que le travail, les tâches domestiques ou les interactions sociales, à travers lesquelles s'expriment des normes sociales, des rapports de pouvoir et des dynamiques identitaires. Elle constitue ainsi un espace de contraintes et de créativité individuelle. La pandémie a transformé les activités, les habitudes ou les rituels quotidiens. La tension constante entre l'individualité et la société pendant la pandémie a changé sa dynamique.

«Un peu comme X disait, avant la [pandémie] c'était juste ça, c'était juste la vie normale quand on allait à l'école, puis les loisirs, je voyais des amis puis tout, puis mettons moi j'allais beaucoup travailler à la bibliothèque par exemple, faque souvent c'était là que je faisais mes études.» (GD-Infirmières-5)¹

De cette manière, l'analyse de la vie quotidienne des travailleurs et travailleuses consultés·es révèle que la pandémie a profondément transformé les habitudes de vie des travailleurs et travailleuses, notamment les habitudes associées à la pratique d'activités physiques ou de loisirs, à l'extérieur ou à l'intérieur de la maison. Ainsi, pour certains des travailleurs·euses consultés·es, la vie quotidienne a été particulièrement affectée, notamment lors des confinements, par exemple, en raison de la fermeture des salles de sport, des centres de formation, des lieux de travail et des salles communautaires. L'annulation des événements sociaux et les restrictions de déplacement vers les lieux de travail et d'autres lieux ont été des autres transformations de la vie quotidienne manifestées comme importantes pour les travailleurs et travailleuses.

«Donc moi c'est sûr que sortir dehors, ça m'a aidé, mais c'est sûr que des fois genre même si j'ai des équipements chez moi, ce n'est pas la même chose qu'aller dans un centre sportif et faire de l'exercice aussi parce que tu as plus d'équipements et en même temps, tu peux

¹ Le nom des participants a été anonymisé afin de préserver la confidentialité des échanges, comme prévu dans le certificat d'éthique de cette recherche. Les références des verbatims expriment la nature de la participation durant la recherche (GD = groupe de discussion), le métier ou le secteur d'activité, et le numéro du participant.

t'entraîner avec du monde que tu connais et tout. Ça, ça te sort de ta zone de confort puis tu te sens mieux aussi. Donc je dirais en plus du côté social un petit peu, mais aussi du côté sportif, dans le domaine sportif.» (GD-Livreurs-5)

«Oui, bien dans le fond moi, on avait comme fait un groupe avec certains de mes collègues là pour qu'on s'encourage dans notre rédaction là, faque on se voyait, comme on ne travaille pas sur la même chose, mais ça l'aide vraiment beaucoup à comme être plus productif. Faque là ça, ça tombait un peu à l'eau puis mes activités sportives aussi.» (GD-Étudiants-1)

Ces bouleversements de la vie quotidienne ont renforcé l'importance de construire ou de préserver un certain «équilibre de vie», illustrant ainsi une volonté individuelle d'instaurer de l'ordre dans sa vie personnelle au sein d'un «désordre» de nature sociale.

«Oui, un peu comme X vient de le mentionner, c'est ça, on dirait que la pandémie a créé chez moi l'idée de se faire, l'importance d'avoir une routine, d'avoir un certain équilibre.» (GD-Infirmières-5)

«Oui, bien en fait moi je voulais juste dire peut-être bizarrement, mais je me suis comme un petit peu plus senti en contrôle de ma routine quotidienne, dans le sens qu'est-ce que je vais manger pour souper, à quelle heure je vais me lever, comme toutes ces petites affaires-là un peu de comme personnel puis tout, comme quel ami, à quel ami je vais parler, quel film je vais regarder.» (GD-Infirmières-4)

Les transformations du nombre d'heures consacrées aux activités quotidiennes ont varié principalement en fonction du temps alloué aux activités du travail. Les récits confirment comment le temps du travail constitue un facteur de distinction entre les travailleurs·euses à ce sujet. Par exemple, ceux pour qui les heures de travail ont particulièrement diminué, notamment chez les étudiants·es, les travailleurs de la technologie et les artistes consulté·es, le temps dédié aux autres activités quotidiennes a augmenté de manière importante.

«La meilleure chose qu'on pouvait faire c'était jouer à des jeux en ligne qui était bien sûr le fun. On essayait de se trouver des nouveaux jeux à jouer, des jeux de société en ligne et

tout le reste, mais au début c'était un petit peu comme le party. C'était comme une grande vacance, mais après un couple de mois, c'était bizarre.» (GD-Technologie-8)

«Puis là, maintenant que c'est comme, je ne sais pas si la pandémie est finie, mais maintenant je suis comme resté dans ce beat-là. Je dois comme prendre des mesures pour séparer mon temps d'improductivité, mon temps pour chiller, versus travailler. Il y a comme la frontière qui était déjà floue à cause que je suis travailleuse autonome. Elle est comme elle a disparu complètement (la frontière).» (GD-Artistes-3)

«... en fait bien surtout vers la fin avec le couvre-feu puis tout ça, on dirait que comme tout ça a pris le bord et puis là je n'avais juste plus aucune, on dirait que mon rapport au temps n'existe plus puis moi ça l'a fait l'effet contraire. En fait c'est que ma routine, en fait je me suis accroché bon, aux études, mais là c'était devenu juste ça et là ça devenait mal sain, puis là bien tout ce que j'avais mis en place ne servait plus à rien.» (GD-Étudiants-9)

À l'inverse, les travailleurs·euses ayant connu une augmentation de leurs heures de travail, notamment observé chez les infirmières et les caissiers, ont souvent subi une transformation de leur vie quotidienne marquée par une réduction du temps consacré à leurs activités sportives, sociales, de loisir ou de caractère social.

«Moi aussi dans le fond c'est la même chose, j'avais un congé pour études pour terminer mon Bac, et puis j'avais un 4 jours sur 2 semaines, puis aussitôt qu'il y a eu l'annonce, bien j'ai un petit peu augmenté mes journées. Ce n'était pas encore un temps plein obligatoire, j'ai juste volontairement augmenté mes nombres de journées, mais ça n'a pas pris de temps qu'on m'a forcé à être temps plein.» (GD-Infirmières-8)

«Moi j'ai trouvé ça hyper stressant et aliénant honnêtement. J'avais l'impression d'être bombardée de message qui disaient qu'il fallait rester chez soi, que c'était pour la sécurité, que sinon on était en danger puis en même temps, quotidiennement être dehors puis aller travailler... J'avais l'impression un peu comme Charlie Chaplin là dans Les temps modernes où il est comme pris dans la machine puis comme il se fait happer par ça, moi je me sentais vraiment là ... soudainement on a changé les horaires faque au lieu de

commencer sur des heures plus autour de 8h, 9h, on s'est mis à commencer à 6h du matin.»
(GD-Caissières-4)

La vie quotidienne des travailleurs et travailleuses a été profondément transformée pendant la pandémie en raison de la transformation de la tension entre les expériences individuelles et les demandes sociales. Les confinements et les restrictions ont modifié les habitudes, les rituels et l'équilibre entre vie quotidienne personnelle et sociale. Les travailleurs et travailleuses ont exprimé l'intensification de leur volonté de trouver un équilibre personnel. L'analyse des récits a révélé que ces transformations ont particulièrement touché les activités de loisir, de sport et les relations sociales. Les effets varient selon la charge de travail: une baisse des heures de travail, notamment chez les artistes, étudiants ou professionnels du numérique, a permis un réaménagement du quotidien, tandis qu'une hausse, notamment chez les infirmières et les caissiers, a réduit le temps dédié aux activités personnelles.

5.1.2. Les revenus et le salaire en temps de crise

La pandémie de la COVID-19 a signifié aussi une transformation dans les revenus des travailleurs et travailleuses consultés·es. Tandis que peu entre eux rapportent une réduction (durable) de leurs revenus, les récits affichent d'autres types de changements conditionnés par le métier exercé. D'un côté, les travailleurs·euses dits essentiels, tels que les livreurs, les caissiers et les infirmières, ont vu leurs revenus augmenter en raison de la hausse de la demande de services dans leurs secteurs. Toutefois, cette augmentation s'est concrétisée de différentes manières pour les uns et les autres: l'octroi de primes ponctuelles, l'accès à un volume accru d'heures de travail difficilement disponibles avant la pandémie, ou, dans les meilleurs cas, par une hausse des salaires.

«Je faisais une bonne somme d'argent par semaine, faque j'ai continué à le faire autant qu'il y avait de l'argent, autant qu'il y avait de la demande.» «Faque ça, ça nous sauvait de l'argent et on voyait notre compte bancaire augmenter.» (GD-Livreurs-6)

«Bien mettons au niveau salaire, on est pas mal tous payés, mais je ne veux pas parler pour tout le monde-là, mais de ce genre de job-là, on est salaire minimum, faque le fait qu'il y ait comme le petit bonus, ça c'était genre c'était nice.» (GD-Caissières-5)

«Faque on se dit mon dieu, ça ne va pas en s'améliorant, même si vous nous donnez tout l'argent du monde avec les primes qu'ils ont annoncées, je ne sais pas. Est-ce que ça va régler les problèmes aussi parce qu'au final on travaille tellement qu'on en fait de l'argent.» (GD-Infirmières-5)

Dans certains cas, l'augmentation de salaire a résulté d'une certaine reconnaissance sociale, matérialisée par une compensation financière directe de la part des usagers des services ou la revalorisation du salaire de la part des employeurs. Ainsi, les métiers reposant sur un système de pourboires ont bénéficié d'une hausse des gratifications monétaires de la part des clients:

«Si je pourrais rajouter qu'on ne va pas juste parler du négatif. Plusieurs fois on a rencontré des clients qui nous remercient en étant des travailleurs essentiels qui étaient là pendant que ça neigeait fort et que les gens restaient chez eux. Puis ils donnaient du bon tip aussi, faque on les remercie.» (GD-Livreurs-1) ... «Oui, c'est vrai, les tips ont augmenté.» (GD-Livreurs-2)

D'autres travailleurs·euses ont profité d'une augmentation ou une revalorisation salariale initiées par les entreprises.

«Et oui, on avait parlé du 2\$, ça l'a, j'ai aimé ça, je ne vais pas mentir, juste que pour nous la compagnie a décidé de le prolonger pour un mois de plus. À chaque fois c'était décidé, ça va continuer jusqu'à telle date puis finalement une nouvelle, on reçoit une nouvelle lettre, ah ça a été prolongé pour une autre date. Mais finalement, oui le 2\$ ça l'a aidé ...» (GD-Caissières-2)

Cependant, l'augmentation du revenu ne s'est pas toujours traduite par une augmentation de la satisfaction du travail, comme rapporté par les infirmières ou les caissières de notre enquête. Chez certaines interviewées, un scepticisme a aussi persisté quant à l'efficacité des solutions financières proposées, telles que les primes, face à des conditions objectives de travail pénibles avant et pendant la crise. Ces travailleuses estimaient que, même avec un revenu accru, ces mesures ne suffisaient pas à rendre les conditions objectives de travail plus attractives, satisfaisantes, voire tolérables. Par ailleurs, chez certaines travailleuses, la charge de travail élevée et les gains financiers qui y sont associés, même s'ils sont en hausse, ont révélé qu'elles n'arrivaient pas à

gagner suffisamment d'argent pour combler adéquatement leurs besoins professionnels et personnels.

«Faque on se dit mon dieu, ça ne va pas en s'améliorant, même si vous nous donnez tout l'argent du monde avec les primes qu'ils ont annoncées, je ne sais pas. Est-ce que ça va régler les problèmes aussi parce qu'au final on travaille tellement qu'on en fait de l'argent.» (GD-Infirmières-5)

«... mais moi quand j'ai fait ma feuille d'impôt là à la fin de l'année 2020, j'ai eu envie de brailler. J'étais encore dans le seuil de pauvreté malgré un 40 heures semaines ... Il y a vraiment quelque chose à réinterroger je pense sociétalement sur la place qu'on donne aux uns et aux autres puis la façon dont on rémunère les travailleurs. Ça ne fait pas de sens d'être travailleurs·euses temps plein puis d'être dans le seuil de pauvreté. Ça, je trouve ça absurde.» (GD-Caissières-4)

À l'inverse des cas précédents, les travailleurs de la technologie constituent le groupe de métier ayant connu la plus forte hausse de revenus durant la crise sanitaire. Pour eux, l'augmentation de salaire a été très prononcée et a résulté d'une demande croissante d'employés du secteur de la technologie sur le marché du travail, créant des conditions très favorables à la négociation des meilleurs salaires: *«... on est quand même vraiment privilégié et en ce moment il y a une explosion des salaires ...» (GD-Technologie-5)*, ou *«... je suis devenu consultant puis mon salaire est devenu 3 fois et demie plus gros ...» (GD-Technologie-7)*

En conséquence, par ses modalités et montants, les variations de revenu des travailleurs de la technologie ont eu des effets assez contrastés à ceux observés chez les caissiers et les infirmières. En effet, les travailleurs de la technologie ont bénéficié d'une augmentation de salaire, entraînant souvent une transformation des motivations liées au travail. Pour eux, les conditions objectives de travail sont devenues plus stimulantes et satisfaisantes grâce à leur maîtrise, préalable à la pandémie, des activités et du travail à distance. Pour ces professionnels la pandémie a permis une augmentation significative d'offres d'emploi parmi lesquelles ils pouvaient décider.

«... de gros changements puis aussi tu vas travailler sur d'autres choses, peut-être des projets plus stimulants, des choses comme ça.» (GD-Technologie-7)

«Ce n'est pas parce que j'ai envie de changer, c'est juste parce que je reçois des offres qui sont plus intéressantes que d'autres et j'en refuse plus que j'en accepte» (GD-Technologie-3)

En revanche, les étudiants et les artistes consultés ont vu évoluer leurs revenus à la baisse dans cette période incertaine, et partir des gains qui sont souvent bas et instables. Les étudiants, par exemple, occupaient déjà des emplois à temps partiel, dépendaient de bourses ou effectuaient des stages pour financer les coûts associés à leurs études, toutes des occasions d'emploi ou de revenu suspendu ou diminués pendant de diverses vagues de la pandémie.

«Je pense que pour les étudiants, on partage tous cette espèce de sentiment de nervosité-là à chaque année de se dire bien on va, quel emploi ou quel stage on va se trouver pour l'été ? Puis là bon, on voyait qu'il y avait moins de stages disponibles, un peu moins d'emplois aussi.» (GD-Étudiants-7)

«Je peux y aller, bien j'offrais des services de tutorat auprès d'enfants ou d'adolescents qui avaient des difficultés scolaires, faute c'est sûr eux, ils ont été en confinement un peu plus longtemps que nous. Les cours, ça a été un peu plus long avant que ça reprenne, faute je n'ai pas eu de tutorat pendant quelques mois, donc ça a fait un petit revenu de moins.» (GD-Étudiants-10)

De leur côté, les artistes consultées percevaient aussi des revenus instables, principalement générés par des événements destinés au public, la plupart suspendus pendant la pandémie. Pour eux et pour les étudiants, l'aide universelle fournie par l'État, la prestation canadienne d'urgence (PCU) a joué un rôle crucial pour fournir une stabilité financière parfois méconnue par ces groupes de travailleurs·euses avant la période de crise.

«... mais au niveau financier, moi ça a été le début de... moi la PCU m'a complètement aidé. J'étais admissible, puis je l'ai pris. Vraiment je le voyais un peu comme un salaire, comment on appelle ça le salaire pour artistes, pour le salaire universel et vraiment je me suis sentie chanceuse de pouvoir avoir accès à ça parce que je travaillais vraiment à peine.» (GD-Artistes-5)

«Au début quand on ne savait pas qu'il y avait la PCU, moi je me rappelle, ça m'avait vraiment stressé parce que je pensais qu'il allait falloir que je tarde encore plus parce

que mon copain il avait comme perdu son travail, faque là j'étais comme je ne sais pas si moi il va falloir que je compense pour ne pas comme... Finalement, il y a eu la PCU, faque tout était correct là, mais comme le moment où on n'était pas sûr qu'il allait y en avoir, je me rappelle je n'aimais pas vraiment, ça m'avait vraiment stressé, je n'étais pas vraiment contente.» (GD-Étudiants-1)

Enfin, dans la mesure où la pandémie a entraîné plus globalement une transformation des habitudes de vie et de consommation des travailleurs·euses consultés·es, certains d'entre eux ont dû réfléchir à réorganiser et à ajuster leurs dépenses personnelles pendant cette période. Par exemple, certains ont choisi de retourner vivre chez leurs parents, de réduire leurs dépenses non essentielles ou encore d'économiser sur les frais de transport, comme l'essence, ce qui a particulièrement concerné les livreurs.

«... moi c'était ma dernière année d'université, je finissais ma maitrise, donc j'étais retournée vivre chez mes parents pour sauver de l'argent.» (GD-Infirmières-5)

«... clairement il y a beaucoup moins de dépenses pour ma part par exemple, il y a beaucoup moins de dépenses qui sortent parce qu'on ne bouge plus vraiment, faque plus de gaz, on ne peut pratiquement plus rien faire, faque plus d'activité.» (GD-Livreurs-8)

La pandémie a donc entraîné, pour les travailleurs et travailleuses des métiers dits essentiels, une augmentation des salaires et des revenus provenant de deux sources principales: d'une part, la reconnaissance monétaire des clients pour les services reçus, et d'autre part, la reconnaissance sociale de l'importance de leur métier, qui s'est traduite par des ajustements des salaires dans certains secteurs d'activité. Quant aux travailleurs et travailleuses des métiers non essentiels consultés, leur rémunération a pu améliorer en raison des opportunités émergentes pendant la pandémie, notamment pour les travailleurs de la technologie, tandis que les étudiants et les artistes ont vu leur salaire se stabiliser grâce aux dispositifs de soutien, comme le PCU.

Cependant, les transformations notamment positives liées aux revenus n'ont pas toujours été liées avec l'amélioration des autres conditions objectives de travail, telles que les horaires ou la charge de travail.

5.1.3. La santé mentale et physique profondément affectée lors de la pandémie

Nos analyses permettent de constater que la pandémie a eu un impact considérable sur la santé des travailleurs, quel que soient leur secteur d'activité, et en raison des répercussions sur leur vie professionnelle que personnelle. Les transformations expérimentées de la santé mentale sont ainsi en lien tant avec des changements dans le travail que dans la vie hors travail. D'un côté, les conditions objectives de travail parfois davantage exigeantes, intensives, risquées, dans un milieu de travail avec de nouvelles contraintes relationnelles et réglementaires, ont eu des conséquences sur la **santé mentale**, comme mentionné par les travailleurs, sous plusieurs formes.

La surcharge de travail provoquée par la pandémie, davantage marquée dans les métiers qui n'ont pas permis le travail à domicile:

«C'était, chaque journée c'était vraiment difficile à ce niveau-là parce que le département de Covid, ils avaient moins, moins de, moins de patients, donc ça faisait que tu avais besoin de plus de personnel, mais ils restaient avec leur monde, faque c'est ailleurs qu'on allait chercher le monde pour leur donner puis ça c'était vraiment quelque chose qui était vraiment horrible.» (GD-Infirmières-1)

«Oui, j'arrivais au travail, à la maison plus brûlée que je suis vraiment habituée. À un moment donné j'avais tellement mal aux jambes parce que j'étais debout genre disons 6 heures et demi à 9h straight des fois où je faisais des shifts sans pauses ni lunch. So, je suis sur mes pieds 9 heures continuellement.» (GD-Caissières-2)

Les exigences professionnelles et sanitaires en matière des nouvelles tâches de travail à accomplir dans les métiers exercés tant en présentiel qu'à domicile:

«Faute ça aussi ça ajoutait à la charge de travail là, de comme devoir tout laver tout le temps puis pour éviter que et le staff et les clients aient peur de comme toucher toutes les mêmes choses de tout le monde.» (GD-Caissières-5)

«Moi personnellement je trouve que c'est ça, surtout dans la livraison, c'est rapide là, tu rentres dans un restaurant, tu vas livrer, tu es dans, tout est dehors, c'est un peu effréné si

tu ne fais pas attention. Il faut se, il faut se, il faut nous-mêmes se réguler pour ne pas devenir trop agressif.» (GD-Livreurs-2)

Le risque d'exposition ou de contagion au coronavirus auquel les travailleurs·euses étaient exposés, qui est venu ajouter de nombreuses règles sanitaires strictes, tant pour eux-mêmes que pour leurs clients ou patients, chez ceux qui travaillent en présentiel pendant la pandémie:

«On manquait de matériel, on se faisait cracher dans les yeux, je veux dire puis on dépistait de 300 personnes par jour par clinicienne, par intervenant, faque on était, on était très exposé puis à ce moment-là toutes les consignes de PCI n'étaient vraiment pas encore en place parce que c'était tout nouveau.» (GD-Infirmières-9)

«... j'avais 2 employeurs avant la pandémie. J'en ai quitté un parce que j'étais, c'était quelque chose avec le public puis je n'étais pas prête à, je ne voulais pas mettre mon entourage en danger et tout ça.» (GD-Étudiants-6)

Les interactions au travail, soit avec des collègues, employeurs, clients, patients ou usagers, qui sont transformés dans le milieu du travail, les relations professionnelles, mais également de ses tâches et activités concrètes.

«Bien quand on parlait de santé mentale, définitivement bon, je fais ce que je peux pour rester fort puis positif, mais ça commençait, c'est toujours plus difficile, ça commence à être difficile. On est exaspéré, on est tanné puis je trouve ça difficile de rester gentil en fait, d'avoir de l'empathie puis de faire comme ok.» (GD-Livreurs-2)

«Mais moi, ça m'a permis de mettre en lumière des j'ai envie de dire, pas forcément des problèmes de santé mentale, mais des conditions que je n'aurais sans doute pas eues l'occasion d'explorer sans. Le fait de se retrouver seul, le fait de, bien le télétravail moi m'a vraiment forcé, m'a vraiment forcé à me confronter à des problèmes que j'avais depuis très longtemps avec lesquels j'ai toujours réussi à composer et le fait d'être poussé à, enfin d'arriver en temps de rupture en fait m'a poussé à aller chercher de l'aide professionnelle qui m'a permis aujourd'hui de m'adapter, d'avoir entre parenthèse un traitement aussi.» (GD-Technologie-5)

Plus impersonnelles, les décisions gouvernementales ou des personnes à l'extérieur des organisations et environnements de travail, mais qui ont influencé les conditions objectives de travail, a été une source de préoccupation, de sentiments d'impuissance, de désorientation, affectant en somme la santé des travailleurs, notamment ceux en présentiel pendant les vagues du virus.

«J'avais l'impression d'être bombardée de message qui disaient qu'il fallait rester chez soi, que c'était pour la sécurité, que sinon on était en danger puis en même temps, quotidiennement être dehors puis aller travailler. Il y avait comme une espèce de double discours qui était comme vraiment, oui, moi je me sentais vraiment aliénée. ... moi je me sentais vraiment là-dedans puis ça ne correspondait pas du tout à ce que je voulais pour ma vie, à ce que, aux valeurs que je défends en général. J'avais, oui, je trouvais ça, je trouvais ça un peu rough de sentir à ce point-là dépossédée un peu de son pouvoir là de comme de décision puis de se dire anyway, je ne peux pas lutter contre ça, là c'est comme bien au-delà de moi là. Faque ça a généré beaucoup de stress, beaucoup de, c'est difficile à dire là comme, comme émotion, mais vraiment d'un côté où j'étais comme je ne comprends pas ce qui m'arrive dans ma vie alors que j'étais vraiment sur un high où j'aimais ce que je faisais. Je me sentais super investie puis là j'étais comme oh my god, ça n'a tellement pas de sens, je n'ai pas du tout envie de vivre ça en fait.» (GD-Caissières-4)

Par ailleurs, au travail ou en dehors de celui-ci, l'isolement social est l'une des conséquences de la pandémie signalées de manière récurrente par les travailleurs·euses consulté·es. Il s'est manifesté par un sentiment de solitude et de déconnexion vis-à-vis des autres, exacerbé par les restrictions sur les interactions sociales. Les récits analysés montrent que les lieux de travail en présentiel jouaient un rôle clé dans l'équilibre personnel et professionnel des employés, et que leur absence, prolongée pendant la période de crise sanitaire, a entraîné une dissolution et un appauvrissement des relations, privant de nombreux travailleurs·euses de retour, d'échange et de soutien quotidiens et accentuant ainsi leur isolement.

«... on avait réparti des shows tous étaient fermés, puis là on faisait comme un Facebook, on faisait comme un Comedy Night, mais sur un Facebook live. Les gens pouvaient réagir, puis mettre des commentaires. Puis en fait, en y repensant, toi tu te prépares, tu te mets dans le mindset, tu prépares tes jokes, tu mets ton maquillage, ton habit. Tu donnes la même chose que ce que tu te donnerais dans un show normal. Moi j'essaie d'être préparé. Mais tu

ne reçois rien, tu es tout seul dans le silence devant un écran. Puis, tu vois des petits cœurs qui flottent, puis tu vois les sourires sur tes amis qui ont laissé leur caméra allumée, tu en vois d'autres qui ont laissé leur caméra allumée puis pendant ton set sont partis se faire des nouilles, puis c'était horrible. Puis, je me rappelle une fois, j'étais parti à pleurer» (GD-Artistes-2)

«Mais je veux dire que lorsqu'on n'a vraiment pas d'interactions pendant longtemps, même pour quelqu'un qui n'a pas l'habitude de voir beaucoup de monde tout le temps, ça peut, ça peut avoir des conséquences qui sont, qui sont franchement sérieuses aussi. Et ça a mis du temps avant de, avant d'éclore dans les débats ça, le fait de, le fait que ça avait un impact qui était sinon, sinon aussi sérieux quand même, quand même avec des conséquences qui vont au-delà du temps de l'isolement quoi.» (GD-Technologie-5)

En parallèle, certains travailleurs·euses ont mentionné avoir mis en place des stratégies pour préserver leur santé mentale face aux conditions difficiles. La pandémie a agi comme un déclencheur de réflexions sur leur bien-être psychologique et a donc représenté aussi une occasion de reprendre ou d'initier des pratiques de soin. Dans certains cas, ces pratiques, mises en pause ou abandonnées avant la pandémie, ont pu être réactivées grâce aux changements dans les conditions de vie qu'elle a entraînées.

«Faire de vraiment prendre du temps pour nous de s'écouter puis tout ça, de pouvoir, c'est ça, plus travailler sur soi parce qu'on dirait qu'avant on était tellement dans le train-train quotidien que bon ça avance, ça avance, mais là que tout est beaucoup en ligne puis tout ça, parfois tu as du temps pour toi puis tu te dis: Mais mon dieu, est-ce que je dois occuper mon temps ? Est-ce que je dois tout le temps faire ça, ça, ça ? Puis non, tu peux prendre du temps pour toi, tu peux relaxer, tu peux t'écouter, c'est ça.» (GD-Étudiants.es-10)

«... pour moi je vois le risque est partout, mais j'ai l'impression que du moment qu'on en prend conscience puis qu'on s'en alimente trop, c'est là que ça devient maladif. Donc, moi je me disais comme le risque est partout, je vais faire comme je fais naturellement, comme je fais normalement. Je respecte les mesures» (GD-Infirmière-7)

En parallèle aux transformations touchant la santé mentale, la pandémie a signifié, aussi, des répercussions sur le bien-être physique de certains travailleurs et travailleuses. La diminution des activités physiques quotidiennes, comme les sports ou les sorties à l’extérieur, due à la fermeture des salles de sport et aux restrictions sanitaires, ainsi que la difficulté à maintenir une routine d’exercice, a conduit certains à s’interroger sur l’importance du bien-être physique dans leur vie. Ainsi, les bénéfices d’une activité physique minimale ainsi que les besoins psychologiques et physiques liés au mouvement ont été des sujets abordés par les travailleurs et les travailleuses dans leurs réflexions sur cette période de crise.

«...je pense qu’un petit exercice physique au moins de quand je sortais de chez nous, j’allais prendre le bus, j’arrivais dans mon emploi, il fallait que je marche un peu encore, prendre du soleil un peu aussi, je ne me suis pas rendu compte à quel point ça m’avait manqué jusqu’à quand même plus loin dans la pandémie.» (GD-Technologie-6)

«Puis pour moi personnellement, mon physique, j’ai pris du poids aussi. Je l’admets parce que les gyms sont fermés, je ne peux pas vraiment faire d’exercice à la maison. Ce n’est pas aussi efficace qu’en étant à un gym.» (GD-Caissières-2)

Les transformations survenues dans la vie professionnelle et personnelle des travailleurs et travailleuses pendant la pandémie sont étroitement liées aux bouleversements constatés dans leur santé mentale et physique. Sur le plan psychologique, la détérioration des conditions objectives de travail, devenues plus exigeantes, intensives et risquées, a été plus notable dans les métiers incompatibles avec le télétravail. Le risque constant d’exposition au virus a constitué une source majeure de stress pour les personnes en contact direct avec le public. Par ailleurs, les interactions professionnelles (avec les collègues, les clients ou les employeurs) et les décisions imposées de l’extérieur du milieu de travail ont eu un impact direct sur les conditions d’exercice, alimentant un sentiment d’impuissance ou de désorientation, plus aigu chez les travailleurs en présentiel lors des périodes de pic épidémique. Du côté de la santé physique, les restrictions sanitaires ont entraîné une réduction significative des activités physiques, pourtant essentielles à son maintien. Toutefois, les récits recueillis révèlent également la mise en place de diverses stratégies individuelles visant à préserver la santé mentale et physique, témoignant d’une volonté d’adaptation face à l’adversité.

5.1.4. Les liens sociaux des travailleurs·euses impactés dans l'emploi et en dehors

La pandémie a également affecté les liens sociaux, entraînant des transformations notables dans les dynamiques familiales, conjugales, amicales et professionnelles. Cette réalité ressort clairement des récits analysés.

En ce qui concerne les **relations familiales**, les restrictions autour des déplacements et de la mobilité ont entravé en général la tenue de réunions familiales jugées souvent essentielles par les travailleurs·euses consulté·es, en particulier durant des périodes symboliques telles que les fêtes de fin d'année, exacerbant parfois des conflits et aussi des sentiments d'incertitude liés aux conséquences de la séparation physique avec des proches.

«...on faisait Noel à chaque année chez eux puis là boum, cette année-là on ne pouvait plus faire Noel comme la tradition depuis, depuis que je suis né en fait.» (GD-Livreurs-8)

«Les impacts négatifs, c'est plus sur la famille ou les amis. Il y a eu comme un moment donné, après quelques mois il y a eu de la chicane dans des groupes d'amis, dans de la famille.» (GD-Artistes-3)

Certaines personnes participantes ont mentionné le retour au domicile familial de leurs parents. Tandis que cette situation a renforcé dans certains cas les liens familiaux, elle a également engendré des tensions et des conflits découlant d'une cohabitation prolongée et souvent imprévue dans d'autres cas. Enfin, certaines personnes ont adopté des mesures plus radicales, telles que le recours à l'hébergement en hôtel, afin de protéger leurs proches vulnérables d'un risque de contamination par le virus.

«... du fait que j'ai été confinée dans ma famille, dans notre maison ou est-ce que tout le monde travaillait dans la maison et qu'il y avait beaucoup de bruit, j'ai eu des enjeux au niveau de la santé mentale» (GD-Artistes-2)

Les restrictions et le confinement ont également entraîné des ajustements majeurs dans **la vie de couple** rapportés par les récits, précipitant parfois une séparation géographique temporaire et, pour d'autres, un rapprochement forcé dans un même espace. Ces changements ont influencé la qualité des relations, certaines se renforçant grâce à une cohabitation prolongée ou au soutien mutuel,

tandis que d'autres ont été mises à l'épreuve par les tensions et les nouvelles réalités du quotidien, desservant les liens amoureux.

«... j'ai recommencé tranquillement à dater à l'hiver. Puis, j'ai rencontré une personne, puis ça a été vraiment un accélérateur-là, parce que moi j'habitais seul et lui avait des coloc donc c'est devenu ma bulle.» (GD-Artistes-5)

«... au niveau de ma situation amoureuse, bien avec ma copine on habitait ensemble depuis, depuis 5 années en appartement puis le confinement puis l'arrivée de la pandémie a fait en sorte qu'on est retourné chacun de notre côté chez nos parents en région en fait.» (GD-Infirmières-7)

Pour certains travailleurs·euses déjà en couple, le travail à distance a permis de passer plus de temps avec leur conjoint, renforçant ainsi leur relation. Ces personnes se sont considérées souvent privilégiées en raison de leur situation familiale stable, comme le fait de vivre avec un conjoint ou une famille, et de leur capacité à gérer le stress grâce à un environnement familial et des proches favorables.

«Je suis chanceux du fait que j'habitais avec ma blonde comme je disais je finis le travail, je vais revenir, je vais la retrouver aussi parce qu'elle, elle fait ses études en ligne. Faque j'étais un peu chanceux» (GD-Livreurs-6)

«Ben, pas des problèmes parce que je suis quand même privilégié la maison, ça allait bien avec ma conjointe et sa petite fille.» (GD-Artistes-4)

«... Ma conjointe a fait la même chose, elle travaillait à son bureau jusqu'à 11h le soir. Après ça on prenait un verre de vin. On a quand même nos moments dans nos bulles où ce qu'on n'est pas complètement dérangé.» (GD-Artistes-1)

Pour les personnes vivant seules ou éloignées de leur partenaire, la période a exacerbé les sentiments d'isolement et les besoins de contact humain selon ce que les travailleurs·euses consulté·es ont rapporté. Le cadre restrictif imposé par les mesures sanitaires a aussi mis en évidence des inégalités perçues en termes d'accès à la «proximité relationnelle», impactant particulièrement ceux qui n'étaient pas en couple avant la pandémie.

«En plus, moi je suis en campagne vraiment, donc pas beaucoup de contacts de base, mais aussi pas beaucoup d'affection. Aucune en fait, c'était comme interdit par le gouvernement de voir quelqu'un si tu n'étais pas en couple. Moi je l'ai vécu comme okay les gens qui sont en couple ou qui disent qu'ils ont un partenaire exclusif, eux ils ont le droit d'avoir de l'affection, puis les gens qui n'avaient pas cette personne là avant le 13 mars, tout bad pour vous, vous allez dormir tout seul pendant 6 mois» (GD-Artistes-2)

Les contraintes imposées par la pandémie en matière d'interactions sociales ont représenté une opportunité de réévaluer leurs **relations amicales** pour certains travailleurs·euses consulté·es. Certains ont redéfini leurs amitiés en tenant compte de la nature des liens existants avant la crise sanitaire, ainsi que de la qualité de la proximité maintenue durant cette période. Ainsi, les relations amicales offrant un soutien émotionnel significatif face à l'isolement ont été privilégiées, tandis que celles reposant sur des interactions superficielles ou éphémères ont souvent été reléguées au second plan, voire abandonnées.

«Comme la situation m'a permis peut-être de réévaluer certaines de mes relations que j'avais avec des gens» (GD-Étudiants-4)

«Puis bon bien un peu comme X aussi, même avec mes amis, bon bien qui est plus proche de moi ou tout ça» (GD-Étudiants-9)

«Bien moi 2 affaires que j'ai remarquées qu'ont changé depuis le début, bien je pense avec mon groupe d'amis que j'ai gardé puis tout, on communique vraiment mieux comme nos intentions, nos émotions, qu'est-ce qu'on veut dire. On est vraiment moins fermé, on est plus ouvert, on est plus à l'écoute.» (GD-Étudiants-4)

Face aux transformations dans les liens sociaux, certains participants ont reporté diverses **stratégies pour entretenir des relations**. Ainsi, plusieurs d'entre eux se sont tournés vers des activités virtuelles, telles que les jeux en ligne, ou ont mis en place des projets créatifs, comme l'organisation de séances d'entraînement ou d'activités collaboratives à distance. Malgré la distance physique, des outils numériques, tels que Zoom, ont permis de maintenir les relations sociales, que ce soit dans le contexte personnel ou professionnel. La plupart des milieux de travail ont dû s'adapter à cette nouvelle réalité d'interactions virtuelles.

«Pour ma part, c'est un peu comme, comme tout le monde, les interactions sociales c'était principalement le gaming le soir avec S. ou d'autres groupes de gens. En fait c'était assez marrant parce que c'était, je pense que j'avais plus d'interactions qu'avant parce que le soir avant la pandémie, je faisais par exemple du sport ou ce genre d'activités pas forcément en groupe et du coup là tous les soirs, bien surtout avec le couvre-feu.» (GD-Technologie-2)

«Donc moi en fait, j'ai eu une formation de coaching, je peux entraîner du monde, donc comment j'ai fait pour avoir mon côté social c'est de proposer à du monde qui aimeraient s'entraîner, les entraîner le soir et puis ça faisait mon interaction sociale de la journée.» (GD-Technologie-3)

Ces alternatives ont permis de recréer des espaces d'échange et de maintenir un certain degré de proximité sociale. Certains travailleurs ont fait mention à des stratégies, comme de travailler dans la livraison afin de garder des contacts sociaux. La perte soudaine de contacts réguliers, que ce soit au travail, dans les activités de loisirs ou dans la vie quotidienne, a généré des réactions pour recréer de nouveaux espaces des relations chez d'autres.

«Donc c'est sûr que j'avais plusieurs de mes amis aussi qui faisait de la livraison avec moi, donc on se côtoyait, mais c'est sûr qu'au début je trouvais ça un peu bizarre.» (GD-Livreurs-5)

«Puis on joue avec 4 amis qui sont tous dans le domaine des arts aussi, c'est tous les artistes qui se sont tous retrouvés un peu comme moi. Puis les quatre on s'en parlait à quel point c'est comme si on avait perdu moins temps juste parce qu'on a pu réussir à créer un univers dans lequel on réussissait à cheminer genre des choses» (GD-Artistes-5)

Les conséquences de la pandémie dans les conditions objectives de travail ont provoqué des changements significatifs et directs dans les **relations sociales entre les travailleurs·euses, leurs collègues et d'autres acteurs de l'emploi**. Ces changements se manifestent par le maintien, le renforcement ou, au contraire, la diminution du rôle socialisateur du travail. Ainsi, dans les métiers reposant traditionnellement sur des interactions physiques pour l'accomplissement des tâches, telles que les soins infirmiers, la livraison ou la vente au public en magasin, les relations

professionnelles ont subi des bouleversements majeurs en raison des absences de collègues sur le lieu de travail, des tensions relationnelles par la gestion de la crise ou la transformation des tâches, parmi d'autres.

«Moi je parle pour les polices, ils m'arrêtaient après par exemple 10h, le couvre-feu l'année passée, 8h jusqu'à 5 h du matin, ils m'arrêtaient, on perdait beaucoup de temps, il me dit vérifie, je dois vérifier bien, vous êtes autorisé pour travailler. Mais j'ai l'application, j'ai l'autorisation, j'ai tout, mais perdre 30 minutes pour rien.» (GD-Livreurs-7)

«Et plus que j'haïs la confrontation, j'haïs confronter des clients sur n'importe quoi, moi je viens d'environnement où il fallait que je dise oui au client chaque fois, il fallait garder le sourire, il fallait garder le client autant, et là j'arrive à une épicerie. Je rencontre des clients irrespectueux, je rencontre des clients qui me crient dessus, même quelques employés, mes collègues ils étaient irrespectueux parce qu'on est tous fatigués.» (GD-Caissières-2)

En revanche, pour les professions ayant déjà recours à des formes de travail en ligne avant la pandémie, comme c'est le cas pour les étudiants ou les travailleurs·euses du secteur technologique, les modifications des espaces physiques ou des modes de socialisation entre collègues n'ont pas engendré de transformations aussi marquées.

«Donc il y a déjà d'autres studios à travers le monde, mais la partie de Montréal n'a pas encore de bureaux, donc tous les employés sont en télétravail et ça m'a permis de vivre de l'autre côté le processus d'intégration parce que normalement c'est un poste j'ai vu plusieurs personnes démarrer en travail et même des fois commencer un travail et même le quitter sans jamais avoir mis les pieds au bureau. Et puis cette fois, c'est moi qui étais, qui a commencé un travail en fait en découvrant mes collègues juste par l'intermédiaire de Zoom et Slack. Donc j'ai pu vivre un peu les 2 bords et je pense que je suis chanceux sur ça, parce que mon employeur a mis beaucoup d'efforts à ce qu'on se sente intégré malgré, malgré le 100% télétravail.» (GD-Technologie-5)

«Sinon le télétravail, j'ai vu ça plus comme une opportunité entre guillemets parce que j'ai toujours voulu apprendre le télétravail. Je suis quelqu'un qui a eu quand je travaillais à Ubisoft, j'aimais plutôt aller voir mes collègues en vrai quand on devait travailler en

équipe, aller à leur bureau puis discuter. Je trouvais ça plus efficace. Et donc, je l'ai vu comme une opportunité d'apprendre à utiliser des outils de communication un peu différents que se déplacer et aller voir le collègue en vrai.» (GD-Technologie-2)

En contraste avec la majorité de cas, on a aussi retrouvé quelques personnes, dont leurs personnalités (se disant davantage introvertis, par exemple) ont signifié que le confinement avait été moins perturbateur du point de vue des interactions sociales. Pour ces individus, les moindres liens sociaux ou sociabilités souhaitées déjà avant la pandémie ont facilité une adaptation rapide aux nouvelles exigences de distanciation physique.

«Sinon côté plus personnel, je suis quand même quelqu'un plus introvertie, un peu plus solitaire, faque je suis comme ah, bien ça ne change pas énormément grand-chose dans ma vie.» (GD-Technologie-6)

«Sinon personnellement, moi je suis assez solitaire aussi puis un peu intraverti comme A. Je n'ai pas l'air de ça, mais je suis un bon solitaire puis ça ne m'a pas vraiment dérangé sur le moment.» (GD-Technologie-7)

Enfin, certains travailleurs·euses ont souligné que la crise sanitaire les a également conduits à porter une attention accrue aux besoins des autres, offrant l'opportunité de réfléchir à leurs compétences relationnelles ou de renforcer leurs liens sociaux avec leurs collègues ou avec leurs familles. En lien avec ceci, les transformations dans les outils de communication virtuelle mis de l'avant en pandémie, notamment par les employeurs chez ceux qui sont restés sur le marché du travail, ont entraîné des ajustements dans la manière de vivre le travail et ses liens, par la réorganisation des réunions d'équipe des horaires de travail pour faciliter le contact davantage virtuel avec des autres, menant parfois à réévaluer et à revaloriser les liens en présentiel plus qu'auparavant.

«Donc j'étais le premier à vendre le télétravail avant, aujourd'hui hybride ça m'irait bien, mais j'ai vraiment envie de retourner au travail. J'ai hâte de voir des collègues en chair et en os même si je pense qu'une journée par ci, par-là de télétravail, ça me fera plaisir pour toujours. Mais oui, ça m'a permis de découvrir que même la valeur de voir les gens en vrai je pense.» (GD-Technologie-5)

«Pour ma part, je ne l'ai pas perçu comme un risque, mais plus à l'inverse, j'avais plus vu que j'étais aux études et en congé, j'avais plus le temps d'appeler ma famille que je n'appelais pas tant souvent, par exemple mes grands-parents qui habitent en Suisse. Faque je les appelaient une fois par semaine alors qu'avant je les appelaient plus, moins régulièrement que ça. Faque ça, ils ont apprécié puis j'ai senti une amélioration là-dedans faque un point positif.» (GD-Infirmières-4)

La pandémie a ainsi profondément transformé les liens sociaux des travailleurs et travailleuses, que ce soit sur le plan familial, amical ou professionnel. Les restrictions de déplacement ont entravé les réunions familiales, exacerbant conflits et incertitudes. Le retour chez les parents a renforcé certains liens familiaux, mais aussi généré des tensions. Dans le couple, la cohabitation prolongée ou la séparation forcée ont influencé la qualité des relations, parfois positivement, parfois négativement. L'isolement a été particulièrement ressenti par les personnes seules, mettant en lumière des inégalités relationnelles. Certaines amitiés ont été redéfinies, favorisant les liens forts au détriment des relations superficielles. Pour maintenir le contact, les travailleurs ont eu recours aux outils numériques, aux activités virtuelles et à des stratégies alternatives, comme le travail dans la livraison. Sur le plan professionnel, les relations ont été impactées différemment selon les métiers: dans les secteurs nécessitant une présence physique, les interactions ont été bouleversées, tandis que le travail en ligne a parfois limité ces changements. Pour certains, le travail a été un refuge social, tandis que d'autres ont vécu un isolement accru. Les outils de communication virtuelle ont modifié les interactions professionnelles, amenant une revalorisation du contact en présentiel. Enfin, la crise a aussi incité à une prise de conscience des besoins relationnels et à une adaptation aux nouvelles formes de sociabilité. La section suivante complète ces analyses en approfondissant le lien entre ces transformations socioprofessionnelles et le rapport au travail de ces mêmes travailleurs·euses.

5.2. Les transformations du rapport au travail pendant la pandémie

Les transformations induites par la pandémie sur la vie personnelle et professionnelle des travailleurs et travailleuses ont engendré des transformations significatives de leur rapport au travail. Cette section examine ces changements à travers trois composantes clés du rapport au travail selon la théorie de Mercure et Vultur (2020): l'éthos du travail, les champs d'identification et les modes d'implication. L'analyse des récits des travailleurs et travailleuses vise à éclairer les liens entre leurs expériences socioprofessionnelles, leurs conditions objectives de travail et le rapport au travail, pendant la pandémie.

5.2.1. La centralité, la finalité et les aspirations des travailleurs·euses: une remise en question de l'éthos du travail

Les transformations du travail durant la pandémie ont profondément affecté la subjectivité des travailleurs, notamment si on l'aborde à partir de ce que Mercure et Vultur (2020) appellent l'éthos du travail. Celui-ci, structuré en trois dimensions, a été clairement observable dans les récits recueillis auprès des participants·es aux groupes de discussion. La première concerne la centralité du travail dans la vie des travailleurs par rapport aux autres sphères de vie. La deuxième porte sur la finalité du travail, c'est-à-dire les motivations qui incitent les individus à exercer leur activité professionnelle. Enfin la troisième dimension englobe les aspirations professionnelles, définies comme les conditions de travail et emploi souhaitées par les travailleurs·euses. Les sous-sections suivantes abordent les transformations de ces dimensions pendant la pandémie et qui constituent à la fois les transformations de l'éthos du travail.

La centralité du travail

Selon Mercure et Vultur (2020), la centralité du travail se révèle sous deux formes distinctes. La **centralité absolue** reflète l'importance accordée au travail, soit en raison de sa capacité à assurer la survie et à satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs, soit parce qu'il constitue une fin en soi. Elle met en lumière le rôle du travail comme pilier matériel et économique de base pour la vie des individus. En revanche, la **centralité relative** désigne la place qu'occupe le travail dans la vie des travailleurs·euses par rapport aux autres sphères de vie, telles que la famille, la santé ou les

liens sociaux. Elle s'exprime en fonction de la hiérarchie des valeurs propres à chaque individu, révélant ainsi des priorités et des équilibres variés entre les différentes sphères de vie des travailleurs (Mercure & Vultur, 2020).

Les récits recueillis montrent une faible transformation de la **centralité absolue du travail** dans la vie des travailleurs·euses consultés·es. Les groupes de discussion ont permis d'entendre une multiplicité d'expressions des travailleurs·euses sur l'importance du travail et sur sa signification en tant que moyen principal de subsistance économique et matérielle. Bien que la pandémie ait entraîné des changements dans les revenus ou les conditions matérielles nécessaires à l'accomplissement des tâches professionnelles, symboliquement, la centralité absolue du travail est restée généralement inchangée, conservant son rôle crucial en tant que garant de la survie et de la stabilité matérielle.

«Je devais travailler donc juste essayer de trouver n'importe quoi pour pouvoir payer ce que j'ai à payer.» (GD-Livreurs-1)

«Moi je n'avais vraiment pas l'option de ne pas travailler, je n'avais pas cumulé assez d'heures de travail pour de toutes façons toucher le chômage, faque je n'avais comme pas le choix d'être là.» (GD-Caissières-4)

Par ailleurs, en ce qui concerne la **centralité relative du travail** pendant la pandémie, les travailleurs·euses ont décrit des transformations liées à d'autres sphères de vie, telles que la famille, les revenus et les liens sociaux. Les conditions objectives de travail imposées pendant la crise sanitaire, comme la distanciation sociale et les changements des horaires, ont suscité une réflexion sur la place du travail dans leur hiérarchie des valeurs personnelles. Ainsi, la centralité relative du travail s'est articulée autour d'une remise en question de son importance par rapport à la vie personnelle, notamment en lien avec la perte d'autonomie dans le quotidien, ainsi que dans les habitudes et rituels quotidiens.

«Puis je trouve que c'est ça, ça l'a changé les priorités sur les gens dont on est proche, prendre soins d'eux aussi, la question de sortir dans la nature, cette possibilité-là d'aller dans les parcs puis aussi de sortir de la ville qui est devenue vraiment importante aussi.» (GD-Étudiants.es-6)

«...j'ai comme une réflexion. Je ne sais pas si c'est la trentaine ou n'importe quoi ou si c'est ces choses-là, mais je n'ai comme pas envie genre de juste travailler, de juste faire ça, le goût d'aller plus dehors. Tu te rends compte à quel point c'est ressourçant aller se promener en nature ou n'importe quoi aussi, ces choses-là.» (GD-Technologie-7)

Pendant la crise sanitaire, la centralité relative du travail a été remise en question pour les travailleurs et travailleuses en raison des interrogations soulevées par cette période. Entre les travailleurs·euses consultés·es, la pandémie a représenté soit une opportunité, soit une nécessité de redéfinir la place du travail dans la hiérarchie des sphères de vie. Certains·es travailleurs·euses ont manifesté un rééquilibrage des sphères de vie, tandis que, pour d'autres, cela a renforcé l'importance du travail.

«Mais moi ce que j'ai vu de positif, c'est souvent du télétravail en ce moment, les compagnies qui offrent le télétravail. Ça, ça diminue le trafic et c'est beaucoup plus simple je pense, ça aide, on est facile, c'était facile à s'organiser comme vie sociale, le travail, ainsi de suite, donc c'est plus facile à tout se les mettre ensemble.» (GD-Livreurs-1)

«Mais moi si je parle d'autre chose, comme dans un autre aspect de ma vie, un plus pour moi dans toute cette situation c'était les cours en Zoom qui m'ont permis de suivre des cours dans le confort de chez moi et de ce fait ça m'a permis de (Inaudible) mon énergie, mon temps, puis aussi de travailler un petit peu plus» (GD-Infirmières-6)

Tandis que certains travailleurs et travailleuses ont maintenu une vision du travail comme source principale de sécurité matérielle, d'autres ont profité de cette période pour rééquilibrer leur rapport au travail, en privilégiant davantage leur bien-être personnel, familial ou social. Les nouvelles modalités d'emploi, notamment le télétravail, ont aussi ouvert des perspectives permettant une meilleure conciliation entre les différentes sphères de la vie. .

Les transformations des conditions objectives de travail, telles que les horaires ou le fait d'être en emploi, engendrées par la pandémie ont également suscité chez les personnes consultées une réflexion sur l'évolution des liens sociaux au sein du milieu professionnel ainsi que sur leur avenir. L'importance accordée à ces deux éléments dans la centralité relative du travail conduit à affirmer

que, pour les travailleurs·euses interrogé·es pendant la crise sanitaire, le travail a occupé une place moins prépondérante par rapport aux autres sphères de leur vie.

La finalité du travail

Cette sous-section reprend les concepts de **finalité matérielle** et de **finalité expérientielle**, de type **expressif** ou de type **relationnel**, exposés dans le cadre théorique. Tel que vu dans la sous-section précédente, le travail n'a pas perdu son rôle essentiel de source de ressources matérielles et économiques, et, malgré les bouleversements causés par la crise sanitaire, il est resté un pilier fondamental pour assurer des finalités matérielles (subsistance, stabilité des revenus) des individus.

À l'inverse, la finalité expérientielle du travail a été profondément transformée pendant la pandémie en raison d'expériences qui ont perturbé notamment les motivations professionnelles, l'utilité perçue du métier et sa pertinence en période de crise. Ce bouleversement s'est notamment traduit par un sentiment d'inutilité, accompagné d'un questionnement sur le choix du domaine professionnel, en particulier dans les secteurs jugés non essentiels.

«Parce que X en fait a parlé de se sentir inutile ou quoi que ce soit, bien moi je l'ai ressenti mais par rapport à mon choix de domaine.» (GD-Étudiants.es-9)

«Bien moi je n'ai pas vraiment eu de questionnement par rapport à mes études. J'avais comme confiance en ce que je voulais faire, c'était utile. Mais comme au moment où la pandémie a commencé, j'étais comme je me sentais vraiment inutile sur le coup. J'étais comme qu'est-ce que je peux bien faire ?» (GD-Étudiants.es-8)

Par ailleurs, la pandémie a suscité des doutes profonds quant à l'orientation professionnelle empruntée. Certains participant·es se sont interrogés sur l'adéquation de leurs études ou de leur projet de carrière avec leurs aspirations et avec la réalité du marché du travail en temps de crise. Cette période d'incertitude a éveillé un besoin de redéfinition des objectifs professionnels et de réévaluation des trajectoires, témoignant d'un désir de mieux aligner le travail avec les valeurs individuelles. Ces redéfinitions ont été nourries par la remise en question de l'utilité sociale du travail, de la pertinence des choix professionnels et de la quête de sens. La pandémie a ainsi agi comme un catalyseur, entraînant chez plusieurs participant·es une période d'introspection

approfondie et, dans certains cas, une remise en question significative de leur trajectoire professionnelle.

«Moi je trouve que c'est difficile d'aller dans mon métier dans lequel j'ai étudié parce que c'est design de mode, faque je suis comme bon, ce n'est pas essentiel, genre je ne vois pas le but puis là c'est ça, je suis comme vraiment dans un moment de ma vie où est-ce que je me questionne.» (GD-Caissières-5)

«Donc, c'est de revoir en fait à quoi mes études me servent en ce moment ? Est-ce que mon choix, est-ce que je m'en vais vers la bonne direction ? Ou c'était comme, en tout cas, plein de remises en question sur un projet sur lequel je travaillais depuis longtemps, c'est ça.» (GD-Étudiants.es-9)

Les expériences relationnelles vécues par les travailleurs·euses pendant la crise, qu'il s'agisse des interactions avec les clients, les usagers des services ou les collègues, révèlent un décalage entre la perception qu'ils ont de leur propre rôle et celle véhiculée par la société. Les participant·es ont exprimé le sentiment que leur propre évaluation de l'importance sociale de leur travail est plus juste et plus ancrée dans la réalité que celle portée par le regard public. Ce décalage est particulièrement visible chez les travailleuses essentielles de première ligne, qui ont souvent souligné un écart entre leur vécu quotidien et les représentations médiatiques de leur profession.

Ainsi, l'image idéalisée des «anges gardiens», largement relayée dans l'espace public, entre en contradiction avec les récits recueillis, lesquels mettent plutôt en lumière des conditions de travail difficiles, parfois précaires, et peu reconnues concrètement. Cette tension entre reconnaissance symbolique et reconnaissance réelle alimente un sentiment d'injustice et de désillusion chez plusieurs travailleuses consultées.

J'ai l'impression qu'il y a un an quand on nous a appelé les anges gardiens, ça a été un peu de nous tirer dans le pied parce qu'il y a beaucoup de gens, il y en a qui se sont sentis offusqués, mais il y a beaucoup de gens aussi qui se sont sentis portés un peu par un désir de porter la cape et d'être un peu le super-héros. Mais c'est comme si ça a poussé tout le monde à surtravailler puis à prouver qu'on était capable puis qu'on n'était pas des humains, puis qu'on n'a pas besoin de manger, on n'a pas besoin de salaire, on n'a pas

besoin de dormir. On est capable de genre travailler, go, go, go, mais voilà le résultat, c'est que genre les gens sont partis, les gens ont démissionné, les gens sont en arrêt de travail. Puis, je n'ai pas d'affection pour ces termes-là comme tu as nommé, ça me dépasse un peu.»
(GD-Infirmières-4)

Les expériences relationnelles vécues par les travailleuses essentielles de première ligne durant la pandémie, notamment celles partagées par les caissières lors des groupes de discussion, mettent en lumière une transformation des valeurs personnelles associées à leur activité professionnelle. Celles-ci ont exprimé un sentiment de perte de sens et d'utilité sociale de leur travail durant la crise, en raison de la dévalorisation perçue de leurs interactions professionnelles et de la reconnaissance habituellement accordée à leur rôle.

«Il y avait clairement un manque de reconnaissance auprès de toutes les personnes qui travaillaient en épicerie de la part des clients, mais pas que les clients, la société de manière générale en fait à un manque de reconnaissance en tout temps envers ces types de métiers-là. Ils en ont beaucoup parlé au début de la pandémie des personnes qui étaient travailleurs essentiels, etc. Mais souvent les personnes qui travaillaient en épicerie, etc, ce corps de métier était oublié là-dedans, dans les discours. C'était surtout le personnel médical, ce qui est normal, carrément première ligne, carrément face au virus, etc. Mais bien au final nous aussi on était quand même confrontés au virus. Le problème c'est que j'ai vu des personnes aussi que vu qu'ils n'avaient plus accès à leurs proches, venaient en fait pour nous parler à nous et un peu comme s'ils avaient besoin d'une séance avec un psychologue, mais c'était le commis d'épicerie, le caissier ou peu importe qui se retrouvait à devoir dealer avec ça.»
(GD-Caissières-1)

Pour d'autres travailleurs et travailleuses, notamment les livreurs et les professionnel·les du secteur technologique, la transformation de la finalité du travail durant la pandémie s'est traduite par une revalorisation des dimensions personnelles associées à leur métier. Certains participant·es des groupes de discussion ont exprimé une prise de conscience accrue de l'utilité sociale de leur rôle, mettant en avant dans leurs récits des expériences valorisantes liées au service rendu à autrui pendant la crise sanitaire.

«Je me sentais un peu comme un Robin des bois ou un super héros là» (GD-Livreurs-2)

«... c'est un truc essentiel puis c'est un truc qui ne va jamais arrêter, parce que si ça arrête, on ne peut plus vivre, c'est de l'approvisionnement qu'on a besoin, faque le service de livraisons il est essentiel dans notre vie ... Bien je pense que ce qu'on faisait tous c'est quelque chose d'essentiel, oui, c'est quelque chose que si on ne le fait pas, on ne va pas pouvoir avoir ce qu'on utilise dans la vie.» (GD-Livreurs-6)

«Il y la pandémie effectivement qui a beaucoup perturbé soit parce que les gens se sont fait licencier, soit parce qu'il y a eu une prise de conscience, une remise en question, et dans ce cas il y a des gens qui ont vraiment profité de ça pour faire un changement, une réorientation professionnelle, qui se sont rendus compte qu'ils en avaient marre d'être toujours derrière un écran et qui avaient l'impression de ne pas contribuer à quelque chose de vraiment avec de la valeur dans la société.» (GD-Technologie-5)

La pandémie a également offert à certains travailleurs·euses l'opportunité de trouver, dans les activités du travail, un certain épanouissement à niveau professionnel, mettant en lumière l'importance du plaisir et de la satisfaction personnelle dans ce type d'activités. Pour certains, cette période a permis de se reconnecter à des aspects de leur métier jusque-là négligés ou de redéfinir leurs priorités en accord avec leurs valeurs et aspirations. Certains éléments spécifiques du travail, la possibilité d'être en mouvement ou de continuer à se produire sur scène en tant qu'artiste, ont été identifiés comme des sources de passion que la pandémie a permis de préserver.

«C'était facile pour moi au début puis j'avais mon auto pour faire ça et j'ai trouvé ça bon puisque j'aime la conduite puis j'aime ça bouger aussi comme (GD-Livreurs-1) ou (GD-Livreurs-5) a dit. Puis aussi je faisais une bonne somme d'argent par semaine, faque j'ai continué à le faire autant qu'il y avait de l'argent, autant qu'il y avait de la demande.» (GD-Livreurs-6)

«... la pandémie ça n'a pas changé mon rapport au stand up si ce n'est qu'avant je me disais ah non c'est juste un hobby, puis quand j'ai plus eu le droit de le faire, j'ai fait comme okay la scène ça me manque vraiment beaucoup là. Je n'avais pas réalisé que c'était comme devenu un besoin vital presque» (GD-Artistes-2)

Certains travailleurs et travailleuses ont décrit le travail comme un vecteur de libération et de réalisation personnelle. Les transformations des orientations expérientielles expressives du travail ont favorisé une revalorisation de sa finalité, mettant en lumière des facteurs essentiels à leur bien-être. Parmi ceux-ci, la possibilité d'exercer une activité professionnelle perçue comme un prolongement d'un loisir a été particulièrement soulignée, en raison de la flexibilité et des caractéristiques épanouissantes qu'elle peut offrir.

«Moi je peux dire j'étais content. Je trouvais quasi ça, c'est ça, niveau professionnel, moi c'était vraiment libérateur» (GD-Technologie-1)

«...moi je faisais un stage dans un centre d'artistes qui s'appelle [X] en communication puis je me souviens que c'était à temps partiel, j'y allais peut-être 3 jours semaine, puis quand tout a arrêté on a décidé de travailler de la maison, puis c'est vraiment devenu le grand vide, parce que les activités ont arrêté fait. » (GD-Artistes-5)

La finalité du travail, en tant que source d'expériences personnelles et de valeurs individuelles, a occupé une place centrale dans les réflexions des travailleurs et travailleuses consulté·es. La pandémie a bouleversé l'orientation du sens attribué au travail, en particulier en ce qui concerne ses finalités expressives et relationnelles. Ainsi, les raisons de travailler ont été transformées pour les travailleurs et travailleuses des services essentiels, qu'ils soient de première ligne, comme les infirmières, ou de deuxième ligne, comme les caissières, souvent en contradiction avec leurs valeurs personnelles. La pandémie a mis en évidence une dissonance entre l'importance sociale attribuée à certains métiers et l'importance que les travailleurs·euses eux-mêmes et elles-mêmes ont accordée à leur travail. Cette dissonance fût amplifiée par le rôle de divers acteurs de la société, laquelle a contribué à limiter l'enrichissement professionnel que les travailleurs·euses ont pu tirer des expériences expressives et relationnelles de leur activité durant la crise sanitaire.

En revanche, pour les travailleurs et travailleuses des secteurs non essentiels, comme les livreurs, les travailleurs·euses de la technologie et les artistes, la pandémie a plutôt entraîné une revalorisation des valeurs personnelles liées à leur métier. Cette redéfinition s'est principalement faite à un niveau individuel, sans bénéficier d'une reconnaissance sociale aussi marquée que celle accordée aux travailleurs essentiels.

Ainsi, au-delà de sa fonction matérielle, le travail apparaît comme un espace de construction identitaire et de recherche de sens, dont sa fragilité a été exacerbée par la crise.

Les aspirations

Les groupes de discussion ont permis de connaître la quête d'une cohérence entre les aspirations des travailleurs·euses, les conditions objectives du travail et les expériences de travail durant la pandémie. Cela a souvent conduit à une réflexion sur leur **réorientation professionnelle**, parfois concrétisée, et d'autres non. Pour nombre d'entre eux, cette quête d'équilibre a ouvert la voie à des transitions vers de nouveaux secteurs ou métiers, tels que la livraison ou la pédagogie. D'autres, profitant de cette période de réflexion, ont envisagé une reconversion en se recentrant sur des conditions relatives du travail, telles que le sens, la satisfaction personnelle ou encore la flexibilité, ou en se recentrant sur des conditions objectives du travail telles que les horaires ou libertés de localisation.

«Donc pour moi la pandémie m'a permis d'ouvrir cette porte là à l'enseignement, la pédagogie.» (GD-Artistes-1)

«Donc, bien je suis un peu tétue, j'ai continué puis j'aime mon travail, mais en fait avec la pandémie, ça a juste prouvé qu'est-ce que c'est un emploi qui est viable pour toute ma vie ?» (GD-Infirmières-5)

«... c'est sûr que ça va toujours rester, parce que c'est sûr que j'ai des projets, mais c'est sûr que la livraison peu importe, ça va toujours rester sur le côté-là. C'est comme un revenu supplémentaire puis c'est quelque chose de différent un peu, donc c'est sûr que pour moi, ça va rester ... j'aimerais vraiment continuer à faire la livraison, oui, c'est quelque chose que j'ai beaucoup aimé.» (GD-Livreurs-5)

Les travailleurs·euses consulté·es aspirent à ce que le travail soit une source d'expériences intéressantes, positives et motivantes. La pandémie a joué un rôle clé en les amenant à prendre conscience que le travail peut contribuer de manière significative à leur développement personnel. En surmontant les défis posés par la crise, certains ont pu enrichir leur curriculum vitae, adapter leurs méthodes de travail (en présentiel ou à distance selon les besoins), et valoriser des

compétences acquises dans des contextes exigeants, comme la prévention des infections ou la gestion de situations complexes.

Par exemple, pour certains, la capacité à s'adapter au travail à domicile a renforcé leur autonomie. Ces expériences mettent en évidence l'aspiration des travailleurs·euses pour que le travail conserve son rôle dans l'acquisition ou renforcement de nouvelles compétences.

«Puis vu qu'il y avait beaucoup de délestage un peu partout, tout d'un coup je me faisais offrir un mandat d'infirmière clinicienne, même si c'était en prévention des infections qui n'était nullement un domaine qui m'intéressait initialement, mais vu la Covid là, bien tout d'un coup ça devenait intéressant.» (GD-Infirmières-2)

«Maintenant, je travaille de jour, j'ai un poste de jour, je travaille sur des projets puis c'est parce que bien j'ai été dans la pandémie puis bien j'ai comme fait mes preuves un peu là. Faque ça c'est vraiment positif.» (GD-Infirmières-5)

Le travail à domicile est devenu une pratique courante et représente désormais une modalité flexible de travail aspiré par de nombreux travailleurs et travailleuses. Les personnes consultées ont exprimé un intérêt pour des conditions d'emploi offrant des horaires souples et des avantages liés au télétravail, telles qu'une plus grande liberté géographique. La pandémie a ainsi marqué un tournant dans cette aspiration, en modifiant les attentes et les représentations associées à cette modalité de travail.

«... je préfère vraiment me lever à 9h moins 5 puis commencer à 9h que de me lever à 8h» (GD-Technologie-3)

«... faire 40 heures, ce n'est pas forcément plus productif que d'en faire que 20» (GD-Technologie-5)

«Bien aussi pour les travailleurs comme 3 vient de dire, aussi c'est un avantage pour eux parce que des fois exemple que tu travailles à 8h du matin avec le trafic et tout, ce n'est pas toujours évident, donc c'est quelque chose qui te sauve du temps, ça te sauve du temps. Si exemple tu as des enfants aussi, genre exemple, exemple que tu dois les amener à l'école et tout ça, genre c'est comme juste à côté, puis si exemple que tu as du ménage à faire, tu as

le temps de le faire avant même d'aller chercher tes enfants, ou si tu as d'autres activités à faire, dès que tu as fini de travailler, tu n'es pas dans le trafic, tu es, tu es déjà à la maison, donc tu peux sauver une heure, 2 heures de temps par jour. Donc c'est clair et certain que c'est bénéfique par rapport à ça.» (GD-Livreurs-8)

Les aspirations des travailleurs·euses consulté·es ont révélé leur préférence par des modèles offrant davantage de **flexibilité**, notamment grâce aux avantages du travail à domicile. Dans ce contexte, le développement des compétences numériques est devenu un atout incontournable, en particulier pour ceux dont les métiers permettent cette transition vers des modes de travail plus autonomes et virtuels.

«J'ai observé un peu cette tendance au télétravail, ça va peut-être demeurer-là, peut-être dans certaines entreprises. Je ne sais pas, ça a perduré un peu dans les bibliothèques, pour certaines personnes qui étaient dans d'autres branches, disons. Puis je pense que, peut-être ça montre une autre voie possible ou qui est... je ne sais pas, qui va rester pour certains-là.» (GD-Artistes-6)

«... beaucoup de compagnies qui sont en télétravail, ça augmente le pool de candidats ou si t'es un candidat potentiel, ça augmente le pool d'employeurs que tu peux aller voir.» (GD-Technologie-2)

«Mais maintenant, maintenant que je fais du télétravail, je pourrais être partout au Canada et ça ne dérangerais pas en fait. Donc ça m'a ouvert un peu ces pores-là, donc de voir plus loin, mon prochain habitat par exemple.» (GD-Technologie-3)

Ainsi, la pandémie a poussé les personnes interrogées à réfléchir sur leurs aspirations par rapport aux conditions objectives et expérientielles du travail. Dans certains cas une transition vers de nouveaux secteurs a été faite.

Les travailleurs et travailleuses consulté·es ont mentionné plusieurs caractéristiques expérientielles du travail auquel ils aspirent: un travail source d'expériences positives, motivantes et enrichissantes, favorisant une prise de conscience du rôle du travail dans le développement personnel ; un travail qui enrichit le curriculum vitae, permet l'adaptation à des méthodes de travail variées, comme l'alternance entre présentiel et télétravail, et valorise les compétences acquises

antérieurement ; des expériences formatrices issues de la pratique professionnelle ; une contribution à l’acquisition de nouvelles compétences ; ainsi qu’une recherche de flexibilité et d’autonomie.

Comme nous avons vu jusqu’à ici, ces caractéristiques expérientielles du travail sont étroitement liées aux conditions objectives du travail, notamment aux ressources matérielles nécessaires pour concrétiser les aspirations des travailleurs et travailleuses. Par exemple, l’alternance entre travail en présentiel et télétravail, ainsi que la flexibilité et l’autonomie recherchées, nécessitaient des ajustements en termes d’horaires, de coordination avec les collègues et d’aménagement des espaces de travail à domicile. Ces réflexions démontrent donc que la pandémie a servi de catalyseur pour la transformation des aspirations de certains travailleurs·euses, influençant leur rapport au travail, leurs attentes en matière de conditions professionnelles et leurs perspectives au futur.

L’éthos du travail, structuré autour de trois dimensions, est resté stable dans ses dimensions matérielles et économiques. En revanche, les expériences expressives et relationnelles ont constitué une source de réflexion durant la période de crise. Pour les travailleurs et travailleuses consultés·es, la pandémie a suscité une remise en question de la centralité du travail, des finalités qui lui sont attribuées, qu’elles soient d’orientation expressive ou relationnelle, et des aspirations professionnelles.

Cette période a ainsi marqué un déplacement du travail dans la vie des individus, influencé à la fois par leurs valeurs personnelles et par les transformations engendrées par la pandémie. De nombreux travailleurs et travailleuses ont exprimé des réflexions sur une possible réorientation professionnelle, fondées sur la perception de l’utilité ou de l’inutilité de leur emploi, tant pour eux-mêmes que pour la société. Ce phénomène a été particulièrement marqué chez les travailleurs de première ligne, qui ont connu les transformations les plus significatives, entraînant une redéfinition plus profonde de la place du travail dans leur vie. Les conditions socioprofessionnelles ont ainsi joué un rôle déterminant dans ces réflexions sur la hiérarchie des sphères de vie.

En définitive, la pandémie de COVID-19 a modifié l’éthos du travail, provoquant un repositionnement du travail dans la vie des travailleurs et travailleuses au Québec.

5.2.2. L'impact différencié de la crise sur l'identification au travail

Selon Mercure et Vultur (2020), l'identification de l'individu à son travail constitue une forme d'affirmation de soi par l'activité professionnelle. Dans cette perspective, une continuité fluide entre l'identité personnelle et l'identité professionnelle apparaissent comme un idéal souhaité selon la théorie citée. Dans le cadre de cette recherche, l'identification se manifeste notamment à travers la relation que le travailleur ou la travailleuse entretient avec une entreprise, un employeur, un métier ou une profession. L'analyse qui suit s'intéresse aux manières dont les travailleurs et travailleuses ont exprimé les transformations perçues dans la distance entre les valeurs personnelles et le travail pendant la pandémie. Ce cadre permet d'aborder l'attachement affectif au travail comme l'un des composants des champs d'identification, tels que définis par Mercure et Vultur (2020). La période de crise a modifié l'identification des travailleurs·euses à leur rôle professionnel, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de la valeur de leur travail pour la société et l'affirmation de l'individu associé à leur travail. L'analyse des récits recueillis révèle qu'en général, cette période a entraîné une transformation de la manière dont les travailleurs·euses se sont sentis plus liés ou éloignés de leur travail en fonction de leur sentiment d'être reconnu ou non par les autres (les collègues, les employeurs et les clients).

Le présent analyse des champs d'identification repose ainsi sur les transformations manifestées par les travailleurs·euses, dans le lien qu'ils te elles font entre leur identité personnelle et leur rôle professionnel. Un malaise généralisé s'est exprimé, en lien avec les conditions objectives de travail instaurées durant la crise par les travailleurs·euses consultés·es, notamment la fermeture des lieux de travail, la réduction de la mobilité, la transformation des relations sociales et professionnelles, ainsi que le décalage entre les salaires et les conditions objectives de travail.

L'une des conséquences majeures de la pandémie pour les travailleurs·euses a résidé dans la remise en question du rôle joué par les employeurs dans le processus d'identification des travailleurs et travailleuses à leur activité professionnelle.

«Puis, je me disais bien mon projet il va tomber à l'eau puis je me disais ça ne fait plus de sens que je m'intéresse à cette question-là sachant que bon, là on tombe en pandémie.»
(GD-Étudiants.es-9)

«Moi je voulais dire que j'ai remarqué que les compagnies de livraisons, ils en profitent des livreurs je dirais.» (GD-Livreurs-5)

La pandémie a exacerbé la non-identification, notamment dans des secteurs comme celui des soins infirmières et dans le métier des caissiers. Pour les premières, le recul de l'identification a été lié à une perte de repères, qu'il s'agisse de l'absence des collègues et de la transformation des relations professionnelles, de la prise de décisions à distance par des tiers, ou encore du sentiment de ne plus être en mesure d'accomplir pleinement son rôle. La non-identification s'est exprimée par les infirmières consultées, dans les moments où l'amélioration des soins aux patients semblait hors de portée ou face à l'incertitude quant à la pertinence de leurs compétences, perçues comme insuffisamment reconnues par les autres.

«On l'a vu là qu'on ne peut pas remplacer une infirmière par une préposée puis le médecin ne peut pas faire la job de l'infirmière pour que l'infirmière fasse la préposée.» (GD-Infirmières-9)

«Je n'avais plus l'impression de soigner, je ne savais plus qu'est-ce que je faisais là.» (GD-Infirmières-7)

Pour les caissières, la non-identification au métier s'est exprimée en raison du manque de reconnaissance de la charge de travail accompli, de l'expérience requise pour exercer cette profession et de l'absence de valorisation en comparaison avec d'autres métiers de première ligne, notamment celui des infirmières. Dans ce domaine, la non-identification est principalement perçue à travers le regard extérieur, qu'il provienne des médias, de la société en général ou des réactions des clients pendant les quarts de travail.

«En général les caissiers et tous les commis d'épicerie sont under valued. Très, mais très under valued pour notre travail. ... Ah, tu es juste caissière, c'est facile, je peux le faire. Malgré qu'ils ne savaient pas, ils n'ont pas vécu notre expérience présentement, ils ne savent pas comment c'est.» (GD-Caissières-2)

«Wow, merci les caissiers, les caissières, merci. Comme tout en ayant cette espèce de titre d'essentiel puis en ayant encore une fois des payes qui permettent à peine de boucler tes fins de mois.» (GD-Caissières-4)

Les réflexions suscitées par la pandémie chez les travailleuses de ce métier ont permis à l'une d'entre elles de prendre conscience de la valeur de son expérience dans un autre domaine. La comparaison entre ces deux expériences, celle vécue avant la pandémie et celle vécue pendant la pandémie, a mis en évidence l'importance de ses compétences et de ses aptitudes professionnelles, tant pour le marché du travail que pour le travail comme caissière.

«c'est comment j'ai vraiment vécu un emploi, un vrai emploi, parce que je venais du service à la clientèle, c'était toujours garder le sourire, tout ça. Puis pour moi j'ai finalement vécu être brûlée, un burnout, parce que pour moi c'était un emploi réel. Parce que comme je vais être infirmière présentement, que là j'ai déjà une expérience pour moi que je sais ça a l'air de quoi un peu, je sais c'est quoi le burnout, je sais c'est quoi un rapport avec le salaire maintenant parce que je ne suis pas payée assez pour ce que je fais. Je connais ma valeur, je connais mes strengths, comment je suis forte, que je peux être polyvalente. Je fais de tout, je fais de la caisse, le libre-service, le service à la clientèle, les commandes en ligne. Tous les gérants de chaque département et même le directeur voyaient mon travail, que j'avais de la valeur puis ils m'ont fait confiance. Là j'étais comme ok, je sais qu'est-ce que je fais, je sais comment le faire et je le fais bien» (GD-Caissières-3)

En outre, si certains aspects ont durement affecté les travailleurs de la culture qui ont été interviewés, ce n'est pas le cas de leur sentiment d'appartenance à leur métier. En effet, malgré les transformations des conditions objectives de travail, notamment la forte dépendance à la présence d'un public et aux événements en présentiel, ces travailleurs·euses indépendants étaient déjà conscients des risques inhérents à la pratique artistique avant la pandémie. L'incertitude faisant partie intégrante de leur réalité professionnelle, l'impact de la crise sur leur sentiment d'appartenance à leur métier a sans doute été moins fort.

Cependant, le secteur artistique a été particulièrement touché par la pandémie, notamment en raison de la précarité des conditions objectives de travail, des fermetures des lieux de rassemblement, des restrictions de mobilité imposées, ainsi que de la perte de revenus, rendant plus difficile le maintien d'un lien avec le public. Malgré ces obstacles, l'identification de certains travailleurs·euses envers leur art est restée intacte, témoignant d'une résilience et d'une capacité d'adaptation du secteur. Ainsi, bien que la réduction des opportunités professionnelles, l'annulation de nombreux projets

artistiques et le frein au développement de carrière aient été perçus comme une véritable pénalisation, les artistes ont manifesté un sentiment d'appartenance à leur métier stable.

«C'est les arts qui ont fermé, c'est surtout les arts de la scène c'est sûr. Je pense que c'est les arts au sens large qui sont pénalisés ... je faisais un show le soir même, puis il y avait une annonce que les shows, les concerts, où il y avait plus que 200 spectateurs étaient annulés. Sauf que nous, on l'a fait pareil parce que c'était de la musique expérimentale.» (GD-Artistes-4)

«C'était plus aussi le côté ne sachant pas combien de temps ça allait durer c'était un peu comme le temps infini qui était comme présent. Puis là, je pouvais comme faire ce que je voulais avec ça. J'étais un peu face à ma créativité, puis pas longtemps après ça finalement j'ai eu des contrats qui étaient liés un peu à la pandémie. Des organismes qui voulaient un peu sensibiliser, des choses comme ça. Donc ça c'est un peu emboîté, puis finalement c'était correct.» (GD-Artistes-6)

Si la crise a dégradé l'identification à leur profession pour de nombreux travailleurs·euses, elle a paradoxalement renforcé l'engagement chez d'autres. Pour certains·es, la pandémie a même eu des effets bénéfiques sur le plan professionnel, en permettant une meilleure compréhension et appréciation d'un rôle qui, auparavant, était moins bien perçu. D'autres ont vu émerger de nouvelles opportunités, notamment dans le secteur technologique, où la pandémie a encouragé l'amélioration des offres d'emploi et des conditions objectives de travail. Les travailleurs et travailleuses du secteur numérique ont parfois ressenti un certain privilège en raison de ces conditions avantageuses durant la pandémie. Cette situation a renforcé leur identification à leur domaine, celui-ci ayant été moins affecté par les restrictions et offrant même des perspectives accrues de progression ou de reconversion professionnelle.

«... on est un peu privilégié de par le fait qu'on travaille dans le digital.» (GD-Technologie-2)

«... des fois il y a des offres qui passent où il y a toutes les raisons de changer en fait à moins d'être vraiment bien là où on est. Et pour le coup, je pense que c'est propre à notre secteur.» (GD-Technologie-5)

Dans d'autres secteurs, comme celui de la livraison, la pandémie a permis de maintenir une activité professionnelle tout en conciliant différentes occupations. Par exemple, certains livreurs ont trouvé du sens à leur travail, appréciant la liberté de conduire et de se déplacer, ce qui leur procurait une satisfaction personnelle, et réaffirmant leur identification à ce métier.

«... j'ai toujours continué à travailler en tant que livreur parce que je trouve que ça équilibre les choses ... Bien je trouve que la livraison a pris une plus grande importance»
(GD-Livreurs-5)

Par ailleurs, certain·es travailleurs et travailleuses ont su s'adapter aux bouleversements causés par la pandémie en maintenant, voire en renforçant, leur identification professionnelle. Les récits recueillis révèlent une diversité de formes d'adaptation, témoignant de stratégies variées mobilisées pour préserver leur identification au travail. Ces ajustements s'appuient souvent sur une prise de conscience accrue de la valeur ou de la spécificité de leur métier dans le contexte de crise sanitaire.

«... mais je trouve que finalement il semble avoir une prise de conscience de la gravité de la situation puis c'est quelque chose qu'il n'y avait pas avant ... C'est sûr que là on est un peu au fond du baril, mais tout d'un coup il y a une espèce de prise de conscience que ah, ça va vraiment mal là puis on ne peut plus offrir tous les soins à la population québécoise parce qu'on n'a plus assez de personnel. Puis c'est la première fois que ce genre de discours a eu lieu. ... Faque on dirait que je suis plus à l'inverse, je suis un petit peu optimiste là de voir que oui ça va mal, oui on est en pénurie de main-d'œuvre très sévère, oui on se fait barouetter là d'un milieu à l'autre, on se fait délester, etc. Mais au moins je crois que tranquillement il y a une prise de conscience que ça va mal puis qu'il faut prendre des actions puis que peut-être que dans le futur il y a de l'espoir que ça va aller mieux.» (GD-Infirmières-2)

«J'ai préféré moi personnellement trouver d'autres manières d'exercer des formes dérivées de mon art» (GD-Artistes-1)

«Pour moi ce n'était pas ça, en fait j'ai changé d'emploi 3 fois, mais bien en fait c'est plus l'offre et la demande.» (GD-Technologie-3)

En résumé, la plupart des artistes interviewés.es ont maintenu une identification stable envers leur métier, témoignant d'une résilience et d'une capacité d'adaptation remarquables. Pour sa part, la pandémie a renforcé l'identification des travailleurs·euses du numérique à leur domaine, grâce aux opportunités de progression et de mobilité ascendante expérimentées. En ce qui concerne les livreurs, pour certains, la pandémie a redonné du sens à leur travail, en leur permettant des valeurs individuelles et l'importance du métier pour la société. Enfin, la pandémie a confronté les caissiers et les infirmières à des conditions difficiles, fragilisant souvent leur identification au métier et profession.

Les champs d'identification des travailleurs et travailleuses consultés sont étroitement liés aux changements dans l'organisation du travail survenus durant la crise sanitaire. Ces transformations, en tant que conditions objectives du travail, ont influencé la réflexion sur le rôle des entreprises dans la construction de l'identification professionnelle. Ainsi, la pandémie a eu un impact significatif sur l'identification des travailleurs et travailleuses.

Le caractère affectif du travail: la pandémie comme puit d'émotions

Fondamentales à l'identité professionnelle, à l'intégration dans un collectif de métier et à l'engagement au travail (Jeantet, 2021), les émotions jouent un rôle central dans le rapport au travail, un rôle qui s'intensifie en période de crise. Selon Jeantet (2021), elles agissent comme un moteur dans l'espace professionnel, favorisant soit une connexion au travail, soit une résistance à celui-ci: «*toute vie sociale requiert des émotions appropriées*» (Jeantet 2021, p. 34). Ainsi, l'expression ou le ressenti des émotions deviennent une tâche supplémentaire pour les travailleurs et travailleuses (Jeantet, 2021). Bien que le concept de rapport au travail développé par Mercure et Vultur (2020) intègre la dimension émotionnelle du travail, cette recherche a mis en lumière, à travers les récits recueillis lors des groupes de discussion l'opportunité d'enrichir cette dimension en portant une attention particulière aux émotions vécues au travail pendant cette période.

Dans notre recherche et sans qu'il soit au départ un objectif de les décrire, des émotions de toute sorte ont émergé dans les récits, notamment associées à l'identification des travailleurs et des travailleuses à leur activité professionnelle et en lien avec les bouleversements engendrés par la pandémie.

Cette sous-section explore la manière dont les travailleurs·euses ont exprimé ces ressentis vis-à-vis du travail pendant la pandémie, mettant en lumière le **caractère affectif et émotionnel du travail**. En effet, l’analyse des récits a permis de constater que l’identification des travailleurs·euses à leur emploi, leur métier et leur profession s’est ainsi manifestée sous forme de diverses émotions, qu’elles soient positives ou négatives, transformant parfois le rapport au travail durant la période de crise. Nous avons observé comment les émotions positives reflètent un investissement accru envers le travail, tandis que les émotions négatives traduisent parfois un désinvestissement.

D’un côté, parmi les émotions négatives les plus souvent évoquées les récits ont mis en évidence toute une série de ressentis accentués en pandémie: le découragement, la désillusion, la démotivation, l’impuissance, la colère, la culpabilité, le sentiment d’être manipulé, la lassitude, la dévalorisation de soi, la perception d’être réduit à un simple numéro, le manque de reconnaissance, la sensation d’être manipulé·e, le désespoir et le ressenti d’être effacé·e en tant que personne à travers des expériences de travail. Le tableau 1 montre les émotions exprimées par les personnes participantes.

Tableau 1. Les émotions plus mentionnées par les travailleurs·euses consultés·es

Émotions négatives												Émotions positives	
Frustration	Déshumanisation	Découragement	Lassitude	Colère	Culpabilité	Se sentir comme des numéros	Manque de reconnaissance	Désillusion	Démotivation	Impuissance	Déshumanisation	Fierté	Espoir
9	8	6	5	4	4	3	3	2	2	1	8	4	2

Bien qu’une diversité d’émotions soit évoquée par les travailleurs et travailleuses, celles-ci traduisent majoritairement une amplification des émotions négatives pendant la pandémie à l’égard du travail.

L'instabilité du travail, mentionnée en relation à l'arrêt soudain des opportunités professionnelles, comme l'arrêt des spectacles en plein air pour les artistes, ou manifestée comme l'incertitude professionnelle ressentie face aux restrictions successives, ayant empêché les infirmières de se projeter dans leur avenir, apparaît comme des formes de désinvestissement. Ces situations ont engendré un sentiment de perte, une impression d'impuissance, et une baisse marquée de la motivation chez plusieurs travailleurs·euses consulté·es.

«Mais ça été vraiment plus dur après, genre en juin, puis là, la 2e vague, puis là ça continue encore. Là, c'est là qu'en tant qu'humoriste, il y en a eu un tout petit peu dans les parcs. Et là crack non. Ça c'était plus décourageant.» (GD-Artistes-2)

«Je sais qu'il va finir par avoir des changements éventuellement, mais c'est quelque chose que je trouve vraiment très décourageant et difficile puis ça joue beaucoup sur ma motivation non seulement à aller travailler» (GD-Infirmière-7)

La désillusion, à l'égard du monde adulte et du travail, a émergé chez certains travailleurs du secteur technologique, marquée par la prise de conscience d'un décalage entre les attentes initiales liées au travail et la réalité concrète vécue durant la pandémie.

«Mais il y a toute cette vision du travail qui a changé aussi pendant la pandémie par rapport à ça, réaliser que les gens, les gens ne travaillent pas, c'est un peu désillusionné d'être adulte je crois. Les gens ne travaillent pas forcément 40 heures là, ils ne sont pas productifs 40 heures, on le voit, ils font plein de choses.» (GD-Téchnologie-2)

La culpabilité liée au statut de «travailleuse essentielle» émerge également dans les récits des infirmières. L'obligation morale de se rendre disponible, parfois au détriment de leur vie personnelle, a nourri une frustration face à l'inaction ou à l'impossibilité de contribuer pleinement durant la crise sanitaire. Ce ressentiment a profondément affecté l'identification des travailleurs·euses consulté·es au travail.

«Je contribue puis à ne pas avoir de rappel de personne alors qu'aux nouvelles je voyais tous mes collègues de travail qui étaient là puis je me sentais vraiment impuissante puis vraiment je veux dire puis en colère aussi un petit peu avec le système que je connaissais déjà qui n'allait pas très bien.» (GD-Infirmière-3)

«Puis moi, pour répondre à la question, je dirais un sentiment de culpabilité, alors on peut mettre l'étiquette, on peut s'attribuer, comment je pourrais dire ça ? Un travailleur essentiel, c'est d'avoir le sentiment d'obligation de répondre et même si on a des obligations personnelles, c'est toujours de se sentir disons qu'ils ont besoin de nous et c'est vraiment d'avoir le sentiment de culpabilité, alors c'est un sentiment négatif.» (GD-Infirmière-6)

En autre, les transformations induites par la pandémie au sein des institutions sociales et professionnelles, perçues comme incapables d'atténuer les conséquences négatives de la crise sur leurs métiers et professions, se manifestent dans les récits sous forme de ressentis et d'émotions, notamment la frustration et le découragement. Ces émotions reflètent un sentiment d'impuissance face aux conséquences négatives de la crise sur leurs métiers et professions, en transformant ainsi l'identification des travailleurs et travailleuses, pouvant parfois se transformer en un sentiment de colère.

«... puis je suis déjà un peu découragée par le système, ce qui est un peu sad pour vrai.» (GD-Étudiant-3)

«... je me sentais vraiment impuissante puis vraiment je veux dire puis en colère aussi un petit peu avec le système que je connaissais déjà qui n'allait pas très bien» (GD-Infirmière-3)

«Je sais qu'il va finir par avoir des changements éventuellement, mais c'est quelque chose que je trouve vraiment très décourageant et difficile puis ça joue beaucoup sur ma motivation» (GD-Infirmière-7)

Le manque de reconnaissance de l'importance du travail de certains métiers en temps de crise de la part des clients et de la société en général a renforcé un sentiment d'injustice et de dévalorisation pour les travailleurs·euses en contact direct avec le public. Par exemple les caissières ont exprimé un sentiment d'être dévalorisées et méconnues pour leur rôle crucial pendant la pandémie en tant que travailleuses de la première ligne.

«... un manque de reconnaissance en tout temps envers ces types de métiers-là. Ils en ont beaucoup parlé au début de la pandémie des personnes qui étaient travailleurs·euses essentiels, etc... C'était surtout le personnel médical, ce qui est normal, carrément première

ligne, carrément face au virus, etc. Mais bien au final nous aussi on était quand même confrontés au virus.» (GD-Caissière-1)

«Il y avait clairement un manque de reconnaissance auprès de toutes les personnes qui travaillaient en épicerie de la part des clients» (GD-Caissière-1)

Le caractère affectif du travail a amené l'une des caissières à s'interroger sur la relation entre la classification de son métier comme essentiel et les émotions éprouvées pendant la pandémie. Elle a exprimé que qualifier leur travail d'essentiel visait, en partie, à les encourager à poursuivre leurs tâches malgré des conditions éprouvantes sur le plan émotionnel.

«Moi pour continuer sur le côté ish essentiel là, bien ça a déjà été abordé, les questions des payes, mais c'est vrai qu'il y a un peu ce côté absurde-là où oui effectivement on peut nous dire qu'on est essentiel pour nous. Moi je vois ça un petit peu comme une sorte de petit chantage affectif là, on dit: Ah, mais tu es tellement importante, heureusement que tu es là. Mais on l'a toutes vécu, on s'est toutes fait envoyer de la merde là je veux dire, faute c'est un peu l'ironie du sort d'être tellement essentiel, mais tellement essentiel aussi pour recevoir toutes ces mauvaises énergies et ce manque de respect.» (GD-Caissière-4)

Entre autres, pour les infirmières certaines difficultés déjà présentes dans le travail, mais accentuées en pandémie ont provoqué un découragement profond et le sentiment d'inutilité. Cela est synonyme de la désidentification des travailleuses envers ce métier.

«Parce que, parce que je suis découragée justement de ce que, de ce que la pandémie a ajouté à ce qui n'allait déjà pas dans la profession si je peux dire ça comme ça.» (GD-Infirmière-7)

Le caractère affectif du travail est très mentionné par les infirmières, qui ont ressenti un sentiment de frustration par rapport à la gestion du personnel de soins de santé, aux changements imprévus, au manque de prévisibilité, aux directives gouvernementales imposées sans préparation, au manque de soutien et de reconnaissance de son labeur et à l'impact sur la vie personnelle et sociale.

«Bien oui, je suis désolée, je vis beaucoup, beaucoup, beaucoup de frustrations par rapport à la profession, les termes utilisés, la gestion, comment, comment la tournure des choses, et

pourtant je ne suis qu'une jeune infirmière, 2 ans et demi de pratique, mais tabarouette, il y a un gros de petites crottes dans ce cœur-là» (GD-Infirmière-3)

« Puis également moi j'ai ressenti beaucoup de frustrations dans cette pandémie-là parce qu'il y a eu la première, la 2ème, la 3ème vague, mais par rapport à la gestion du personnel au début, début de la pandémie, on s'est fait dire: La Covid ne vous appartient pas. Parce qu'on est un hôpital spécialisé donc tous les étages ont leur grosse spécialité et il n'y avait pas de rotation, il n'y avait aucune rotation. » (GD-Infirmière-6)

« Puis pour avoir vécu les 2 vagues, il y avait tellement de top-down du gouvernement qui était imposé aux établissements, c'était fou là. On avait des fois des directives du gouvernement le vendredi midi puis ça devait être implanté le jour même, puis dans le fond on laissait les unités seules un peu au monde avec ces nouvelles directives puis c'était très frustrant là même pour les gens qui devaient l'implanter puis souvent on se faisait un peu dire: Ah, c'est votre faute.» (GD-Infirmière-2)

Les travailleurs·euses des autres métiers n'ont pas mentionné l'émotion de la frustration par rapport à leurs emplois. Seulement un travailleur des arts en a fait mention, mais dans un sens totalement différent. La pandémie pour lui, a signifié le dépassement de leur capacité de réponse aux activités de travail en occasionnant sa frustration face à l'impossibilité de se dédier aux activités personnelles.

« Puis, même si à un moment donné je pense que j'étais comme essoufflée. Et en parallèle à ça, il y avait aussi le côté, ben je sentais que j'avais du temps pour moi en dehors de ça pour dessiner pour moi un peu plus parce que juste les contrats j'avais un peu la frustration de ne pas avancer mes propres trucs. Fait que je pense que je me suis comme surchargée à la longue, puis j'avais comme de la misère à m'écouter.» (GD-Artistes-6)

Ainsi, la frustration a été particulièrement ressentie par les infirmières, ce qui témoigne de la profonde transformation du caractère affectif du travail dans le domaine des soins de santé.

Finalement, les infirmières ont fait référence à un sentiment de culpabilité lié aux limitations de leurs connaissances et habilités, en face aux conditions de soin nécessaires par leurs patients pendant la pandémie. La culpabilité produite par se sentir responsables des conséquences de la

pandémie sur la population, a mis en réflexion l'identification des infirmières pendant la crise sanitaire.

«Un échange que j'ai eu plutôt avec mon infirmière chef, alors elle est venue me voir durant mon quart de jour. Elle m'a demandé: Est-ce que tu peux rester parce que là il me manque du personnel sur cette unité ? Puis je lui ai dit: Non, j'ai un engagement plus tard, je ne pourrai pas. Puis là, elle s'est sentie découragée. Je ne sais pas ce que je vais faire. Puis moi, pour répondre à la question, je dirais un sentiment de culpabilité, alors on peut mettre l'étiquette, on peut s'attribuer, comment je pourrais dire ça ? Un travailleur essentiel, c'est d'avoir le sentiment d'obligation de répondre et même si on a des obligations personnelles, c'est toujours de se sentir disons qu'ils ont besoin de nous et c'est vraiment d'avoir le sentiment de culpabilité, alors c'est un sentiment négatif, oui.» (GD-Infirmière-6)

«Alors je suis d'accord avec toi sur le point du sentiment de culpabilité. J'aurais de la misère à me situer vraiment par rapport au statut d'essentiel, au statut d'ange gardien, au statut de l'infirmière, la vocation, parce qu'aujourd'hui en ce moment comment je me sens c'est tu dis à quelqu'un que tu es infirmière, c'est une grosse joke, c'est... Parce qu'on fait face à beaucoup de petits défis en ce moment avec les conditions des infirmières plus la pandémie qui a embarqué par-dessus ça. Donc honnêtement, je ne sais pas si quelqu'un d'autre pourrait m'éclairer sur comment vous vous sentez par rapport à ça, parce qu'honnêtement moi je le vis, je le vis comme une joke. Je suis un peu dans le déni en ce moment sur la profession.» (GD-Infirmière-7)

En outre, les mentions à des conditions objectives de travail perçues comme déshumanisantes pendant la pandémie, reviennent fréquemment dans les récits, mettant en lumière la transformation des conditions de bien-être des travailleurs·euses pendant la pandémie. Ce sentiment traduit les émotions ressenties face aux traitements négatifs subis dans des situations où l'accomplissement des tâches était rendu difficile en raison des transformations imposées par la pandémie.

«Les gens venaient comme cogner à notre grille: Là, là, je n'ai pas reçu ma commande. Elle n'est peut-être pas ici ta commande. Ce n'est pas parce que tu habites dans la même ville qu'on a reçu ta commande. Bref c'était très comme j'ai dit déshumanisant là, comme si on nous traitait comme, comme de la ferraille-là, ce n'était pas.» (GD-Caissières-3)

«Bien c'est sûr que premièrement les horaires ont changé, mais moi c'était à la réouverture que les horaires ont changé. Et puis déshumanisant encore une fois parce que c'était obviously de notre faute si le magasin était fermé pendant que les gens voulaient magasiner, obviously, c'est de notre faute.» (GD-Caissières-5)

À l'inverse des émotions négatives précédemment évoquées, **des émotions positives** ont aussi été expérimentées et rapportées lors des échanges et discussions pendant l'enquête. Ces dernières expriment la relation des travailleurs·euses à leur travail et la satisfaction de se sentir utiles durant la pandémie. Plusieurs participants exerçant des métiers que n'ont pas permis le travail à domicile ont mentionné avoir ressenti une fierté renouvelée dans leur rôle, notamment en continuant à travailler alors que beaucoup étaient contraints de rester chez eux. Ce sentiment d'appartenance a été renforcé par l'idée d'être utile ou actif dans des circonstances exceptionnelles, comme celles imposées par la pandémie.

«... il y a comme une certaine, une certaine fierté comme on disait d'être là puis d'être, d'être active aussi dans la pandémie.» (GD-Infirmières-3)

«Par contre ce que j'ai remarqué, c'est qu'il y avait une espèce de sentiment d'appartenance un peu renouvelé, une espèce de fierté d'aller travailler quand tout le monde restait à la maison, même pour ma part aussi. Quand on était à la maison et qu'on allait travailler, c'était comme on était content puis on était fier et puis il y avait de l'énergie aussi là-dedans.» (GD-Infirmières-4)

Les sentiments des travailleurs·euses vis-à-vis de leurs professions ont été transformés dans le temps de la crise et, pour certains se sont transformés progressivement d'un sentiment d'espoir vers un sentiment de satisfaction et d'appréciation.

«... quand j'ai commencé, j'avais beaucoup espoir, mais de plus en plus je me dis pour notre profession en tout cas-là, je garde un espoir parce que sinon je ne serais pas là, mais j'ai un très grand manque de confiance puis une très grande perte d'espoir mais j'en ai toujours un peu. J'espère qu'il va grandir» (GD-Infirmière-7)

En outre, certains travailleurs·euses ont manifesté avoir ressenti de l'héroïsme ou de l'honneur à cause de leur rôle en tant que travailleur et en relation à l'impact de la pandémie sur la société ou

la communauté. Ainsi, le fait de se sentir important pour la société permise une satisfaction en tant que travailleuse.

«... comme des générations par rapport à préparer ce qu'on a maintenant, alors c'est comme un honneur» (GD-Infirmière-6) «... c'est aussi un honneur d'être à leur service» (GD-Infirmière-6)

«... c'est j'ai un sentiment gratifiant et aussi alors plus précisément le contexte dans lequel je travaille» (GD-Infirmière-6)

«Faque j'ai trouvé que ça a été vraiment gratifiant pour l'autonomie professionnelle, puis on a même pris un peu plus de rôles, puis moi j'ai vu des répercussions encore au jour d'aujourd'hui là.» (GD-Infirmière-5)

«Et pour moi c'est ça, mais jusqu'à maintenant c'est j'ai un sentiment gratifiant et aussi alors plus précisément le contexte dans lequel je travaille c'est, je m'excuse, avec les vétérans, alors les personnes âgées, c'est aussi un honneur d'être à leur service, de savoir c'est eux qui ont comme, comment je pourrais dire ça ? Qui ont mis les fondations de notre société, comme des générations par rapport à préparer ce qu'on a maintenant, alors c'est comme un honneur.» (GD-Infirmière-6)

Par exemple, une infirmière évoque une profonde reconnaissance envers les générations précédentes, en particulier les personnes ainées dans la profession, pour leur rôle dans la préparation de ce que la société est aujourd'hui. Elle exprime également un sentiment d'humilité et d'honneur à pouvoir contribuer à leur bien-être ou à leur service.

L'analyse des récits des travailleurs et travailleuses met en évidence le rôle central des émotions dans les transformations du rapport au travail en période de crise et en relation aux transformations des relations entre les travailleurs·euses et les entreprises, les employeurs, les métiers et les professions. La pandémie a exacerbé les ressentis affectifs liés à l'expérience du travail. Les émotions négatives dominantes, telles que la frustration, le découragement, la colère ou la déshumanisation, témoignent d'un sentiment généralisé de désillusion face aux institutions et aux conditions objectives de travail. Ce phénomène s'est traduit par la transformation de l'identification des travailleurs·euses, en particulier dans les secteurs les plus exposés, comme les soins de santé

et le commerce de première ligne. L'absence de reconnaissance et la perception d'être réduit à un simple rouage du système ont nourri un malaise profond chez de nombreux travailleurs et travailleuses.

En parallèle, certaines expériences ont également suscité des émotions positives. L'héroïsme ressenti par les infirmières, le sentiment d'utilité sociale et la fierté de contribuer à l'effort collectif ont renforcé leur engagement. Loin d'être un simple moment de rupture, la crise sanitaire a ouvert la voie à des réflexions profondes sur l'identification au travail pendant la crise sanitaire.

Les récits des travailleurs et travailleuses consultés·es révèlent que les transformations des conditions objectives de travail durant la crise sanitaire ont eu une incidence directe sur l'identification au travail. Les émotions des travailleurs et travailleuses, en lien avec les espaces de travail et l'ambiance générale, tous deux bouleversés par la pandémie, varient selon le métier exercé. La diversité des émotions exprimées illustre ainsi les transformations du caractère affectif du travail au cours de cette période. Ainsi, la transformation du caractère affectif du travail pendant la pandémie a été en relation à la nature des transformations des activités exercées par les travailleurs·euses et à la nature des transformations du degré de reconnaissance sociale associé au métier.

5.2.3. Les modes d'implication au travail: adaptation et transformation durant la pandémie

Le concept du rapport au travail, tel que défini par Mercure et Vultur (2020), repose aussi en partie sur l'implication des travailleurs et travailleuses dans leurs activités professionnelles. Cette section explore les différentes modalités d'implication au travail, en s'appuyant sur trois éléments clés au regard desquels les individus s'impliquent au travail: les **règles de travail**, dont la compréhension et l'appropriation, ainsi que la possibilité de participer à leur élaboration, modulent le degré d'implication des travailleurs·euses dans leur activité professionnelle; la **maîtrise des outils de travail**, qui réfère à la capacité à utiliser efficacement les ressources matérielles mises à leur disposition et les **relations professionnelles**, qui façonnent la dynamique de travail à travers les interactions avec les collègues, les supérieurs et les clients.

Les résultats montrent, tout d'abord, que les modes d'implications ont été fortement touchés par les nouvelles **règles de travail**, découlant des procédures sanitaires imposées par la crise. Cela s'est notamment traduit par une augmentation de la charge de travail. Ces transformations ont ajouté des responsabilités supplémentaires pour certains travailleurs·euses, entraînant une réorganisation rapide et profonde des environnements professionnels. Les travailleurs, notamment dans le domaine de la santé, ont dû élargir leurs compétences et prendre en charge des tâches nouvelles ou inhabituelles. Cela a mené aussi à une remise en question des compétences pour certains, et a également exacerbé la nécessité de prioriser des responsabilités et des tâches souvent conflictuelles ou impossibles de réaliser dans le temps prescrit. Par exemple, certaines infirmières ont été réaffectées aux soins intensifs alors qu'elles travaillaient habituellement en salle d'accouchement, d'autres ont dû former de nouvelles collègues pour qu'elles assument de nouveaux rôles, tandis que d'autres encore ont subi une augmentation soudaine de leur charge de travail, sans possibilité de refus.

«Faque, on avait déjà commencé à envoyer nos patients de chirurgie thoracique sur d'autres étages, commencé à former d'autres infirmières pour aller les prendre en charge puis je me rappelle juste que juste avant que ça commence, l'étage était complètement vide et on avait, on avait juste commencé à monter tous plein d'échelles d'isolement puis donc en fait, on attendait la clientèle Covid.» (GD-Infirmière-12)

«Faque c'est ça, puis là éventuellement on m'a donné un emploi aux soins intensifs alors que moi je fais de la salle d'accouchement.» (GD-Infirmière-3)

«Puis moi, j'avais contracté le virus à la première vague, donc on était 3 infirmières pendant 6-7 jours avec nos gestionnaires qui ont comme, qui n'avaient pas vraiment le choix puis les médecins.» (GD-Infirmière-5)

Ainsi, le cas des infirmières montre une réduction de la capacité de participer à l'élaboration et mise en place des transformations des règles de travail.

Les nouvelles règles ont profondément complexifié les pratiques professionnelles, exerçant une pression particulière sur certains travailleurs·euses des métiers impliquant un contact direct avec le public. Par exemple, les caissières ont exposé de manière récurrente l'ajout des **responsabilités**

supplémentaires aux tâches habituelles, telles que l'écoute des préoccupations des clients, la gestion des commandes en ligne, l'envoi des confirmations, le nettoyage régulier des locaux et la surveillance des mesures d'hygiène et de sécurité.

«... ça a été comme une validation de mes compétences quand la pandémie elle a commencé ... Faque à un certain moment donné tu priorises puis tu fais plus de tâches» (GD-Infirmière-5)

«... on a dû changer vraiment notre cadre de travail. Soudainement on se mettait à faire des commandes en ligne alors que ce n'était pas dans les conditions de travail de base» (GD-Caissière-4)

«Faque tu coches et une fois que tu coches la case où ils te demandent de mettre un masque, ils te demandent d'activer la caméra puis prendre juste une photo comme ça en affichant que tu as bien le masque sur toi.» (GD-Livreur-6)

«Le problème c'est que j'ai vu des personnes aussi que vu qu'ils n'avaient plus accès à leurs proches, venaient en fait pour nous parler à nous et un peu comme s'ils avaient besoin d'une séance avec un psychologue, mais c'était le commis d'épicerie, le caissier ou peu importe qui se retrouvait à devoir dealer avec ça. Encore aujourd'hui maintenant on se retrouve parfois à devoir dealer avec ça, mais ce n'est pas notre job, ce n'est pas notre place, on n'a pas forcément les outils non plus pour aider les gens face à ça et c'est vraiment des situations qui sont quand même assez compliquées à gérer parce qu'on ne peut pas non plus être brusque avec les personnes parce que ce n'est clairement pas de ça dont elles ont besoin actuellement. Elles ont plutôt besoin de soutien, mais on n'est clairement pas outillé pour ça et ce n'est clairement pas notre place.» (GD-Caissière-1)

Dans le cas des caissières, les transformations des règles du travail, ne les ont pas mis en position de négociation en rendant difficile la compréhension des nouvelles règles, et en affectant leur implication au travail.

En outre, la transformation des tâches de travail s'est accompagnée d'une modification des règles du travail, ce qui a entraîné une réorganisation des horaires de travail.

«...là j'étais un peu prise dans un horaire de fous avec des examens, avec les cours qui continuaient malgré ça, faque c'est ça. Il y a eu un lot de mauvaises décisions dans tout ça, mais il me semble que c'était assez particulier à vivre à ce moment-là.» (GD-Infirmière-7)

«... les shifts commençaient à 6h du matin et terminaient à midi pour le matin et là ils étaient concentrés uniquement à la préparation de commandes parce qu'on recevait 20-30 commandes» (GD-Caissière-1)

«Il fallait que quelqu'un te couvre s'il n'y avait pas assez de caissiers pour couvrir ton lunch.» (GD-Caissière-2)

Les transformations des règles de travail montrées antérieurement ont été traduites pour certains travailleurs et travailleuses comme une perte d'autonomie pendant la pandémie, dans la mesure où ils se sont sentis exclus des processus d'appropriation, d'élaboration et de révision des règles en question. Ces changements ont parfois exacerbé la diminution de leur marge de pouvoir décisionnel et leur adaptation aux nouvelles contraintes imposées par la crise sanitaire.

L'implication des travailleurs·euses pendant la pandémie peut être comprise aussi dans un contexte à travers quatre exemples significatifs. Les prochains exemples illustrent comment la perte de capacité à s'approprier les règles du travail s'est traduite par une perte d'implication au travail en raison de la relation entre le contrôle des règles de travail et des divers aspects de la vie personnelle.

D'abord, un travailleur a exprimé son souhait de poursuivre ses études, tout en se désintéressant du monde du travail en raison de la perte de contrôle perçue sur les décisions liées à son activité professionnelle.

«Tout le monde qui avait eu un poste en CLSC, en centre de réadapt, ils ont tous été déplacés en CHLSD, puis je me suis rendu compte justement que j'avais un peu de chance d'être encore aux études parce que ce n'est pas quelque chose qui m'intéresse, mais de 2 aussi à quel point tu peux, ils peuvent te déplacer où tu veux puis ce n'est pas ton choix et il faut que tu le fasses si tu veux garder ta job.» (GD-Étudiant-8)

Ensuite, une travailleuse parle de la façon dont les changements dans les règles du travail ont affecté son temps personnel, en raison de l'augmentation de ses activités professionnelles.

«... il y a un énorme boom de bébés depuis cet été, et donc d'admission en néonatalogie et les bébés sont extrêmement malades, le personnel est extrêmement fatigué, il n'y pas assez de personnes, et moi je ressens cette pression d'être en congé complet et de devoir aller aider puis en plus d'être en stage parce que là je suis dans ma période de stages. Faque là je suis dans d'autres hôpitaux, je fais mes stages, je vais aider à l'hôpital, je n'ai plus de temps pour moi et puis je suis en train de comme perdre le contrôle là-dessus.» (GD-Infirmière-4)

Le troisième exemple est donné par une infirmière qui mentionne la relation entre perte de contrôle et son effort pour rester ancrée et lucide face aux circonstances. Ainsi, elle cherchait à se connecter à ce qui l'entoure comme partie de leur stratégie de management du contrôle.

«j'essaie vraiment d'être plus ancrée à ce qu'il y avait autour de moi. C'est sûr que je n'ai pas la même expérience que tout le monde, il y en a qui étaient dans d'autres circonstances, mais juste d'essayer de rester lucide, peut-être pas dans qu'est-ce que j'avais le contrôle parce que je n'avais pas vraiment l'impression qu'on avait du contrôle, mais juste au moins de s'ancrer puis de juste, je ne sais pas. D'essayer de rester lucide puis de s'attacher à qu'est-ce qu'il y avait autour de nous.» (GD-Infirmière-7)

Le dernier exemple montre le contrôle d'une des infirmières des horaires de travail, exprimé par elle comme une condition rare dans son métier.

«... je pense que je suis une des très rares personnes infirmières qui a eu le contrôle sur mon horaire, donc je suis la seule de mon groupe en tout cas d'étudiantes avec mes collègues qui sont dans la même unité qu'on ne s'est jamais fait imposer de retourner au travail. On nous l'a demandé, on nous a écrit, mais on ne nous a jamais imposé le décret de retour au travail malgré qu'on avait un congé complet, puis ça depuis le début jusqu'à aujourd'hui encore. Je suis encore sur mon congé complet puis je peux donner mes disponibilités quand je veux. Puis j'avais un sentiment d'avoir un contrôle sur je pouvais choisir si j'étais fatiguée de ne pas rentrer et si je me sentais avec l'énergie, de rentrer.» (GD-Infirmière-4)

Entre autres, pour les travailleurs du secteur technologique, les artistes et les livreurs, les modifications des règles de travail pendant la crise sanitaire ont plutôt favorisé une autonomie accrue, en facilitant notamment l'accès aux conditions matérielles nécessaires à la réalisation de leurs tâches et en leur permettant une plus grande marge de manœuvre dans la gestion de leur travail.

Un premier exemple montre la relation entre travail à domicile et réduction de la surveillance de la productivité des travailleurs de la technologie.

«Puis au fur et à mesure du télétravail, pas de la pandémie mais du télétravail, ces règles-là étaient plus floues parce que j'étais chez moi et je fais ce que je veux, et ça s'est vraiment accentué avec le télétravail où bien depuis la pandémie, en fait depuis le confinement, je travaille, je ne sais pas si je suis moins productif, mais je travaille, je pense que je fais moins d'heures, je pense que je suis moins productif.» (GD-Technologie-5)

Le deuxième exemple exprime la possibilité de control de l'horaire des travailleurs de la livraison.

«... puis conseiller en fait financier indépendant vu que je suis travailleur autonome dans les 3, bien je peux 100% contrôler mon horaire même avec les 3 jobs. Faut oui, j'ai un horaire booké, mais c'est moi qui la contrôle, faut si telle journée je veux prendre congé, bien je prends congé.» (GD-Livreur-8)

Enfin, un troisième exemple illustre la possibilité de l'artiste d'avoir un moment de création notable pendant les confinements.

«... je trouve ça intéressant qu'il y a des gens qui font de la scène puis leur vie est comme rythmée sur la programmation. Moi en art visuel c'est comme une pratique où tu fais ton horaire. Moi je me souviens que j'étais un peu comme en attente de la fin de mon contrat avec qui est un peu devenue très flou, puis après c'était comme pour moi un genre de grand moment de révélation. Au début, il y a du temps, je pouvais aller à l'atelier, j'étais un peu de ceux qui disaient bah ça ne change pas grand-chose dans ma vie parce que de toute manière dans la pratique c'était comme d'aller de chez moi à mon atelier qui n'était pas fermé.» (GD-Artiste-5)

L'introduction de nouvelles formes de travail liées au numérique, notamment le travail à domicile en raison des changements des règles de travail. Ces formes de travail ont nécessité un important ajustement de la part des travailleurs et travailleuses, tant au niveau des tâches professionnelles que de leur autonomie. Pour certains, cette transition s'est révélée relativement fluide grâce à une maîtrise préalable des outils numériques ou à une expérience antérieure du travail à domicile. Pour d'autres, elle a été plus complexe, nécessitant un temps d'adaptation plus long. Enfin, pour certains travailleurs et travailleuses, cette transition n'a tout simplement pas été possible en raison des contraintes matérielles inhérentes à leur métier. Les résultats de notre enquête ont permis de distinguer trois modalités différentes de vécu de la transformation.

D'abord, une transition numérique aisée qui regroupe les travailleurs et travailleuses qui étaient déjà familiers avec le travail à domicile et ceux qui ont utilisé des outils numériques pour effectuer leurs tâches sans avoir à faire d'adaptations majeures. Elle inclut notamment les professionnels du secteur technologique, les étudiants et les livreurs, dont les activités se sont naturellement alignées sur les exigences numériques.

«... je travaillais 2 journées par semaine en recherche, mais j'ai pu faire ça en télétravail dès le début, faute ça n'a comme pas affecté» (GD-Étudiant-5)

«... des protocoles pour que les employés puissent ramener leur matériel à la maison avec des chèques pour s'équiper aussi s'il y avait besoin donc ça s'est fait assez confortablement.» (GD-Technologie-5)

«... on était déjà bien habitué à d'en se parler sur Microsoft Teams» (GD-Technologie-6)

Ensuite, une transition numérique davantage complexe. En effet, pour d'autres, la transition a été plus difficile, particulièrement pour ceux qui n'avaient jamais travaillé à domicile avant la pandémie. Cela concerne également les professions ayant dû intégrer de nouvelles tâches numériques pour répondre aux exigences de leur activité, comme les artistes et les caissiers, qui ont dû s'adapter rapidement à des outils ou des pratiques numériques jusque-là peu familiers.

«C'est très difficile de me positionner dans c'est quoi qu'il fallait que j'anime sur les réseaux sociaux» (GD-Artist-5)

«Soudainement on se mettait à faire des commandes en ligne alors que ce n'était pas dans les conditions de travail de base» (GD-Caissière-4)

Enfin, l'absence de transition numérique, dans la mesure où certains travailleurs·euses, en revanche, n'ont pas vu leurs tâches évoluer vers le numérique, et leur mode de travail est resté inchangé. Cela inclut les infirmières, dont les responsabilités ont continué de s'exercer principalement sur le terrain, sans recours au télétravail.

De plus, la transformation des relations professionnelles entre collègues a modifié la capacité de négociation des règles du travail des travailleurs et travailleuses durant la période de crise. Ainsi, ceux et celles qui entretenaient un contact étroit avec leurs collègues ont rencontré des difficultés pour gérer leurs tâches lorsque celles-ci nécessitaient une coopération directe. En revanche, pour les travailleurs et travailleuses exerçant leur travail indépendamment de leurs collègues, les décisions concernant leurs tâches ont été prises sans besoin d'ajustements accordés entre collègues.

«... c'est moi qui étais, qui a commencé un travail en fait en découvrant mes collègues juste par l'intermédiaire de Zoom et Slack. Donc j'ai pu vivre un peu les 2 bords et je pense que je suis chanceux sur ça, parce que mon employeur a mis beaucoup d'efforts à ce qu'on se sente intégré malgré, malgré le 100% télétravail.» (GD-Technologie-5)

«Puis sinon côté idéologie qui s'entrechoque, je l'ai beaucoup beaucoup vu dans mon milieu de travail quand je suis retournée ensuite dans les bibliothèques parce qu'on est tellement de collègues on est vraiment plusieurs. Puis après tu voyais vraiment un peu comment naviguer ça et comment être dans le vivre ensemble. Comment aussi apprendre à écouter l'opinion de l'autre tout en disant je respecte ça, mais moi ce n'est pas mon avis etc. Donc, c'était intéressant c'est que ce qui s'applique après au quotidien.» (GD-Artist-6)

«... performé des actes qui ne nous étaient pas réservés parce qu'au début, au tout début de la pandémie on s'est battu longtemps pour que les médecins rentrent dans les chambres.» (GD-Infirmière-8)

«Puis que la compagnie nous dise tu n'as pas le droit de répondre parce que le service à la clientèle. Moi mes boss ont décidé qu'on avait le droit de leur répondre contre mettons la décision de la compagnie» (GD-Caissière-3)

La maîtrise des tâches de travail pendant la pandémie constitue notre dernière dimension des modes d'implication au travail selon la théorie de Mercure et Vultur (2020). Les travailleurs·euses ont entrepris des actions en faveur de la **réorganisation** et de **l'adaptation** des tâches afin d'assurer le maintien des services offerts tout en respectant les mesures sanitaires imposées. Ainsi, les témoignages mettent en lumière une réadaptation des services professionnels, notamment à travers le transfert des patients vers d'autres unités, la réaffectation du personnel ou encore l'adaptation aux changements dans les équipes de travail, souvent sans modification officielle des postes.

«Bien dans le fond c'est ça, comme j'ai nommé tantôt, moi comme ça l'a moyennement changé des trucs. Ça l'a changé des trucs au travail, c'était ridiculement, en tout cas, il a fallu qu'on déplace des usagers de services, c'était l'enfer.» (GD-Étudiant-3)

«Je pense que ça se discutait déjà un petit peu puis ça avait déjà été prédéfini que sur notre unité vu qu'on a des soins intensifs respiratoires, ça allait être là qu'on allait recevoir les patients Covid principalement. Faque, on avait déjà commencé à envoyer nos patients de chirurgie thoracique sur d'autres étages» (GD-Infirmière-12)

«Faque c'est ça, puis là éventuellement on m'a donné un emploi aux soins intensifs alors que moi je fais de la salle d'accouchement.» (GD-Infirmière-3)

Aussi, une adaptation aux mesures sanitaires et aux réactions du public est observable dans les récits, notamment à travers la mise en place du port obligatoire du masque, des gants et de l'utilisation de gel hydroalcoolique, ainsi que l'ajustement aux comportements de certains clients ne respectant pas ces règles. De plus, de nouvelles tâches ont émergé, comme le triage des clients pour assurer la sécurité. Par ailleurs, des adaptations ont été nécessaires face à la réduction drastique de la fréquentation des clients, à la surcharge des commandes ou encore à la transformation des modes de livraison.

«... bien début, il n'y avait presque pas de clients qui venaient. Avant, on recevait plusieurs clients et du coup c'était devenu genre quelques clients chaque heure, faque c'était plate.

On recevait des commandes, juste environ 40 commandes dans une journée et il y avait un délai de 24 à 48 heures pour ta commande. Si tu l'avais fait une semaine c'est il va falloir attendre une semaine et demie pour la recevoir tellement qu'il y avait un gros, c'était

beaucoup de commandes pour nous qui n'étaient juste que genre 10 personnes max en train de faire toutes les commandes et ce n'était pas des petites commandes de genre 20.» (GD-Caissière-3)

«Oui, oui, pour moi par exemple il y a des changements, les masques, les gants, les gels, quelques fois les clients ne respectent pas et sortaient comme ça sans masque, c'est ça. Et il y a des gens, ils ne comprennent pas passé les premiers mois de mars et avril il y a beaucoup de Covid et ils ne pensent pas il y a du Covid. Ils me disent: Monsieur, pourquoi tu portes les gants, le masque ? C'était difficile.» (GD-Livreur-7)

«C'est vraiment filtrer les clients, ça c'est un truc qui s'est ajouté, c'est nouveau. Avant c'était comme ah, ce n'est pas grave, on va aller là, on va aller là, on va faire de l'argent de toute façon. Mais là il y a comme eu vraiment un, tu apprends à les connaître là.» ... «Les gens vont juste, ils n'ont plus besoin de recevoir leurs papiers ou whatever, mais là finalement ça s'est adapté, ça s'est changé. Au lieu de livrer des enveloppes, on livrait des ordinateurs pour que les gens puissent travailler chez eux avec leur ordinateur.» (GD-Livreur-2)

«Peut-être. Mais de trouver un moyen de communiquer avec les gens, de rester là, pour montrer qu'on a continué pour qu'on n'a pas juste fait un burn-out, puis on ne se connaît pas. Justement de cacher un burn out en prenant en photo en souriant avec une guitare... Cette espèce de tenter d'exister à travers les réseaux sociaux parce qu'on n'existe plus en vrai, de peur de ne plus exister en vrai, en tout cas.» (GD-Artist-1)

Bien que la pandémie ait entraîné une réorganisation du travail et une adaptation des travailleurs·euses aux nouvelles dynamiques professionnelles, les modes d'implication ont été profondément transformés durant cette période. Cette évolution s'explique par une réduction de leur capacité à négocier les règles de travail, par des transformations des **relations professionnelles** ayant intensifié les tensions, tant avec les collègues qu'avec les tâches elles-mêmes, ainsi que par une bonne maîtrise des outils de travail, en réponse à la surcharge de travail.

Entre autres, deux conditions objectives du travail ont été aussi impliquées dans les transformations aux modes d'implication: l'augmentation de la charge de travail, qu'a influencé la transformation

en raison de la proximité des travailleurs·euses essentiels·elles avec la clientèle ; et la modification des horaires de travail, laquelle a entraîné chez certains travailleurs·euses une perte de contrôle, non seulement sur les aspects matériels du travail, mais aussi sur les dimensions relationnelles à lui.

Pour les infirmières et les caissières, tant l'augmentation de la charge de travail que la modification des horaires de travail ont eu un impact direct sur leur capacité à négocier les règles de travail avec les autres acteurs impliqués, tout en modifiant les procédures et les modalités d'exécution des tâches professionnelles. Pour ces deux professions, les modes d'implication ont donc connu une transformation significative au cours de la période analysée.

En revanche, pour les travailleurs·euses de la technologie, les artistes et les livreurs, les changements liés aux horaires ou à l'augmentation des tâches de travail n'ont pas entraîné de modification majeure des modes d'implication. Dans ces cas, l'évolution des conditions objectives du travail pendant la pandémie a favorisé une autonomie accrue, facilitant la gestion des tâches professionnelles, l'accès aux ressources matérielles nécessaires à leur réalisation et réduisant le besoin de négociation des règles de travail.

CHAPITRE 6. CONCLUSION

Cette recherche, basée sur une analyse secondaire de récits de 49 participants·es de six professions ou situation d'activité différente, et recueillie dans le cadre de six groupes de discussion, visait à comprendre comment les transformations socioprofessionnelles survenues pendant la pandémie ont impacté le rapport au travail des jeunes travailleurs et travailleuses au Québec. Pour répondre à cette question, deux objectifs ont été poursuivis: 1) Cerner les types de transformations socioprofessionnelles identifiées comme les plus marquantes selon les jeunes travailleurs·euses au Québec ; 2) Analyser la manière dont les diverses dimensions du rapport au travail ont été impactées par ces transformations, selon ces travailleurs·euses. Afin de récapituler les réponses données à ces questions et objectifs à travers les résultats décrits dans le chapitre 5, cette conclusion résume certains points.

La conclusion se divise donc en trois sections. La première récapitule les principaux résultats, en lien aux principales transformations survenues dans la vie personnelle des travailleurs·euses pendant la pandémie, mettant en évidence, la forte réorganisation de la vie quotidienne, les impacts sur les revenus, l'affaiblissement de la santé mentale ainsi que la transformation des liens sociaux chez les personnes participantes interrogées. Elle expose également la manière dont ces transformations de la vie personnelle et des conditions objectives du travail ont profondément modifié le rapport au travail, mettant en évidence une reconfiguration des trois dimensions principales du concept de Mercure et Vultur (2020): l'éthos du travail, les champs d'identification et les modes d'implication. La seconde section synthétise et intègre les conclusions générales du mémoire autour de quelques constats transversaux, et la dernière section conclut avec quelques limites et ouvertures de la recherche de mémoire réalisée.

6.1. Synthèse des principaux résultats

Pour donner réponse aux questions et objectifs de la recherche, on peut synthétiser nos résultats en disant que la pandémie a profondément transformé la vie quotidienne des travailleurs et travailleuses jeunes interrogés, en modifiant l'équilibre entre expériences individuelles et demandes sociales. Les confinements ont bouleversé les habitudes, affectant les loisirs, les relations sociales et la santé mentale et physique. L'impact a varié selon la charge de travail: certains ont pu

réorganiser leur quotidien (comme les artistes ou les professionnels de la technologie), tandis que d'autres, notamment les travailleurs essentiels, ont vu leur temps personnel réduit. Les professions qui ont connu une hausse des heures de travail, telles que celles des infirmières et des caissières, ont vu leur vie quotidienne transformée par les répercussions sur le travail, mais aussi sur leurs activités sociales ou récréatives.

Sur le plan économique, les métiers dits essentiels (par exemple, les caissières, les infirmières et les livreurs) ont bénéficié d'une revalorisation salariale due à une double reconnaissance, sociale et monétaire. Les travailleurs non essentiels ont connu des situations variées, certains tirant profit des opportunités numériques (par exemple, les travailleurs de la technologie), d'autres s'appuyant sur les subventions comme le PCU (par exemple, les étudiants). Toutefois, ces gains n'ont pas toujours amélioré systématiquement les conditions de travail ou de vie, marquées souvent par une intensification des tâches et un stress accru, surtout pour ceux et celles qui étaient au travail en présentiel (par exemple, les infirmières et les caissières).

La santé mentale et physique a été affectée, notamment en raison du risque d'exposition au virus, du stress professionnel et de la baisse d'activité physique. La pandémie a davantage affecté la santé mentale, notamment dans les métiers où le travail à domicile n'était pas possible. Ainsi, les infirmières et les caissières ont mis en évidence les liens entre la santé mentale et la surcharge de travail, les nouvelles exigences professionnelles et sanitaires liées à de nouvelles tâches, le tournant des interactions avec les autres (les clients, les collègues ou les employeurs) par le mépris ou le manque de reconnaissance de l'importance de leur travail, ainsi par la perte de contrôle des décisions, prises souvent par des personnes extérieures à leur organisation et concernant leurs conditions de travail. Face à ces difficultés, plusieurs ont développé des stratégies d'adaptation dans le milieu du travail.

Si bien l'isolement social causé par les mesures de distanciation physique, a été vécu par plusieurs travailleurs et travailleuses de divers métiers, les travailleurs·euses à domicile, tels que ceux dans le domaine de la technologie et les étudiants, ont été ceux et celles qu'ont exprimé des conséquences négatives plus marquées sur leur santé mentale.

Les liens sociaux ont été redéfinis: les restrictions ont fragilisé certaines relations, mais en ont renforcé d'autres. Le numérique a permis de maintenir le contact, bien que les interactions

professionnelles aient été profondément modifiées. La crise a entraîné une prise de conscience des besoins relationnels et une réorganisation des formes de sociabilité.

L'analyse du rapport au travail, à la lumière de la théorie de Mercure et Vultur (2020), révèle des transformations dans ses trois dimensions fondamentales.

L'éthos du travail a été transformé. La centralité du travail a diminué par rapport aux autres sphères de la vie, alors qu'elle est restée centrale pour assurer les conditions matérielles de celle-ci. Cependant, la centralité absolue du travail a connu une transformation profonde en lien avec l'importance accordée par les travailleurs et les travailleuses à sa contribution à leur vie personnelle en temps de crise. La finalité du travail a été remise en question, en lien avec une perte de sens, en particulier dans les métiers de la première ligne, ou une redécouverte de l'utilité sociale du métier, notamment dans les métiers de la deuxième ligne. En ce sens, la pandémie a modifié les jugements de valeur des travailleurs et travailleuses sur ce qui est bon et désirable pour eux et elles en matière professionnelle. Dans le contexte de la crise sanitaire au Québec, le sens du travail a été transformé par rapport aux autres sphères de la vie en raison du rôle de la crise sanitaire en tant que période imprévisible de réflexion et de revalorisation des valeurs individuelles.

Par ailleurs, la crise sanitaire a transformé la finalité du travail, en raison de la transformation des expériences de type relationnel entre les travailleurs et leurs clients ou leurs collègues. Ainsi, ce type d'expériences professionnelles ont été exposées par les enquêtés·es, les reliant à d'autres ressentis induits par la crise, soit des doutes sur l'orientation professionnelle choisie auparavant, l'utilité sociale perçue du métier et la pertinence de leur métier en période de crise.

En ce qui concerne la transformation des aspirations des travailleurs et travailleuses, celles-ci ont été orientées vers des formes de travail plus souples, autonomes et gratifiantes durant la pandémie. La crise sanitaire a agi comme un catalyseur des aspirations des travailleurs·euses en permettant la réflexion sur la valeur de leur métier pour la société et pour eux-mêmes et elles-mêmes. Par conséquent, les conditions d'emploi ont été définies comme des facteurs clés à prendre en compte lors de la définition du travail idéal. Les champs d'identification ont été transformés à travers l'engagement et le caractère affectif du travail. L'engagement a diminué dans les métiers de la première ligne (par exemple, les infirmières, les caissières et les livreurs) en raison du déséquilibre entre les conditions de travail et d'emploi et la reconnaissance du métier. Inversement, les métiers

de la deuxième ligne, principalement les travailleurs de la technologie, ont vu leur engagement renforcé.

Entre autres, le caractère affectif du travail s'est exprimé par une variété d'émotions, qui, de nature négative ou positive, ont eu un impact sur l'investissement ou le désinvestissement au travail. De cette manière une relation claire entre les émotions négatives et la non-identification au métier est apparue dans nos résultats de recherche, en particulier dans les deux métiers de la première ligne. Les émotions positives, moins nombreuses dans les récits des personnes participantes, montrent que, si bien la pandémie a permis une identification positive dans certains métiers, la pandémie a été plutôt exacerbée des émotions négatives.

Finalement, les modes d'implication au travail ont également été transformés. La pandémie a transformé la rationalité (élément central des modes d'implication) des travailleurs·euses consultés·es quant à leur manière d'exécuter les tâches de travail. Ainsi, l'appropriation des règles de travail a fait l'objet d'une réinterprétation au cours de la crise sociosanitaire. Ces règles ont été redéfinies de manière inégale selon les métiers, entraînant, d'une part, une intensification de la charge et de la complexité du travail pour certains métiers (notamment ceux de la première ligne), et, d'autre part, un renforcement de l'autonomie pour d'autres travailleurs·euses.

La maîtrise des outils de travail (notamment numériques), en lien avec la rationalité évoquée précédemment, a favorisé une adaptation différenciée selon les métiers. Chez les travailleurs et travailleuses expérimentés dans le travail à domicile (notamment les travailleurs de la technologie, les étudiants·es et les livreurs) cette maîtrise, acquise antérieurement, a facilité la transition vers le travail durant la pandémie. Les milieux organisationnels, tels que les entreprises et les universités, ont contribué à cette transition en favorisant un dialogue ouvert entre employeurs, travailleurs·euses et professeurs. À l'inverse, les travailleurs en présentiel, dont les services étaient jugés urgents pour la citoyenneté, ont dû acquérir rapidement de nouvelles compétences liées à la mise en place des mesures de prévention du virus. Cela a impliqué, l'usage de outils de travail méconnus pour les travailleurs·euses ainsi que l'exécution de nouvelles tâches associées.

En définitive, la pandémie a agi comme un révélateur et un accélérateur des transformations des modes d'implication au travail, en redéfinissant l'appropriation du travail des travailleurs·euses qui s'est manifesté dans l'exécution des tâches et l'adaptation en contexte de crise. La négociation des

règles de travail et la transformation des relations professionnelles ont ainsi été étroitement liées à cette rationalité, elle-même influencée par le degré de participation aux décisions. Ce sont les métiers de la première qui ont connu les transformations les plus marquées dans les modes d'implication, comparativement aux autres métiers étudiés dans cette recherche.

6.2. Conclusions générales

Après ce récapitulatif des résultats de l'analyse, cette recherche de mémoire peut confirmer que les transformations les plus marquantes du rapport au travail chez les jeunes travailleurs et travailleuses·euses étudiés sont celles qui articulent à la fois des changements dans leur vie personnelle et des transformations fortes des conditions du travail. Cela s'associe souvent avec la dégradation de la santé mentale et la transformation des liens sociaux, comme montré par Bajji et Lalaoui (2021). En effet, l'augmentation des heures de travail a souvent entraîné une surcharge de travail, souvent liée à des problèmes de santé mentale, en particulier l'augmentation de l'anxiété et du stress comme décrite par Robert et Vandenberghe (2021). Par ailleurs, les transformations des liens sociaux, qu'elles soient familiales, amicales, conjugales ou professionnelles, ont bouleversé l'équilibre entre les activités du travail et les activités personnelles, montrant une grande comptabilité avec les résultats de Clouet (2022) et Wickramasinghe et Nakandala (2022). De cette manière, chez les personnes participantes interrogées, les changements des horaires de travail et surtout l'augmentation des heures de travail, principalement dans les métiers essentiels de première ligne, ont été des conditions objectives du travail importantes pour influencer la transformation du rapport au travail.

Cette recherche révèle que le rapport au travail dans une période imprévisible évolue sur plusieurs fronts: en termes de centralité par rapport aux autres sphères de la vie ; avec une remise en question de sa finalité, qui ne se limite pas à une source de satisfaction matérielle, mais qui inclut plutôt une source d'expériences relationnelles enrichissantes ; avec un changement dans les aspirations des travailleurs et travailleuses, qui se tournent vers l'autonomie et la croissance personnelle pendant la pandémie ; avec une baisse de l'identification au métier et à la profession en raison des conditions incertaines et des événements imprévus ; et avec une réduction de l'engagement en raison d'une faible participation à la prise de décision concernant les transformations des conditions de travail. En d'autres mots, les transformations

socioprofessionnelles survenues pendant la pandémie ont parfois mis en lumière une incompatibilité entre les valeurs personnelles des travailleurs et travailleuses consultés·es, et celles du travail, rendant plus difficile un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Il en résulte pour certaines personnes un rapport au travail fragilisé par la crise sanitaire.

De plus, les résultats des analyses de cette recherche confirment que la pandémie a accéléré des transformations de la finalité du travail, des aspirations en matière de travail et dans l'identification au métier. D'Agostino et al (2022) et Alfonsi et Segon (2022), ont montré que la pandémie a servi d'agent accélérateur de l'abandon de projets professionnels ainsi que des processus de reconversion professionnelle. Cette recherche a trouvé que les conditions socioprofessionnelles des travailleurs·euses ont répercute surtout sur les métiers de la première ligne. Bien que ces métiers aient joué un rôle central dans l'accès à des services fondamentaux des citoyens en temps de crise, notamment en matière de santé et de biens de première consommation, ce rôle a entraîné une fragilisation d'autres aspects du rapport au travail mentionnés. Chez ces travailleurs·euses, la crise a souvent engendré une désidentification à l'égard du métier, des collègues ou de la clientèle, ainsi qu'un désinvestissement accru, traduit notamment par une capacité réduite à négocier les règles du travail, imposées unilatéralement dans le contexte de crise sanitaire.

Les résultats de cette recherche de maîtrise révèlent que les effets négatifs de la pandémie ont eu un impact particulier sur les métiers qui ont continué sous une forme présentielle, se répercutant notamment sur le rapport au travail. Tandis que la plupart des études consultées font référence aux effets de la crise sur la continuité ou l'interruption du travail (Alberio et Tremblay, 2021; Lemieux et al, 2020; OIT, 2020), cette recherche a analysé davantage les vécus en prenant en compte les deux formes de continuité du travail pendant la pandémie: en présentiel et à domicile. Cela confirme ce que les études avaient déjà constaté sur l'inégalité des effets de la pandémie sur les travailleurs·euses en fonction de leurs conditions socioéconomiques. Selon ces études, le secteur d'activité a eu un impact sur la continuité, la durée et l'intensification du travail. Toutefois, ces formes de continuité ont aussi entraîné des contraintes et des expériences souvent significatives sur la transformation du rapport au travail.

En ce qui concerne les caractéristiques socioprofessionnelles de nos cas, l'analyse secondaire dans cette recherche confirme certaines observations issues de la littérature. Notamment, comme l'a

souligné Gambau (2022), certaines catégories de travailleurs·euses, en particulier les hommes plus qualifiés ayant un accès privilégié aux outils numériques, ont bénéficié d'une plus grande possibilité de télétravail pendant la pandémie. De cette manière, les travailleurs de la technologie qui ont participé aux groupes de discussion ont vu renforcer leur ethos, leur identification et leur implication au travail pendant la crise. Cela s'explique par différents facteurs, dont les habiletés déjà acquises pour le travail à domicile, la réorganisation rapide et efficace des entreprises du secteur, une meilleure capacité d'adaptation des espaces domestiques des travailleurs pour le travail à domicile et une moindre nécessité de négocier les règles du travail, et la très grande demande de travailleurs·euses dans ce secteur pendant la numérisation généralisée qui a entraîné la pandémie. Aussi, leur rôle comme travailleurs·euses de la deuxième ligne a impliqué une moindre exposition au coronavirus, l'absence de contact direct avec le public, la faible présence de leur métier dans le débat public et le peu de transformations des tâches du travail.

À l'inverse, deux des trois métiers de la première ligne représentés dans les groupes de discussion, majoritairement occupés par des femmes, ont connu une réduction de leur autonomie dans la gestion du temps et des tâches et une augmentation des tensions avec les clients, patients, collègues et employeurs. La pandémie a entraîné une intensification de la charge, tant physique que mentale, dans les secteurs essentiels, en raison de la demande accrue de ces services, comme exposé par Bajji et Lalaoui (2021). Cette surcharge s'est accompagnée d'une dégradation des conditions de travail, marquée par des horaires prolongés, une désorganisation croissante et un manque de personnel, notamment dû aux nombreux arrêts-maladie. Par ailleurs, de nombreux travailleurs·euses ont exprimé un sentiment de vulnérabilité face au virus, jugeant insuffisants les équipements de protection fournis par leurs employeurs, comme constatés par Bajji et Lalaoui (2021).

De plus, notre recherche montre que des situations objectives plus favorables ne répercutent pas toujours positivement sur le rapport au travail. Des inégalités avaient déjà été constatées en ce qui concerne plusieurs facteurs, dont le revenu des travailleurs·euses avec des conditions favorables sur le marché du travail (Bambra et al, 2021; OIT, 2021a), spécialement chez les métiers de la technologie; la reconnaissance sociale accordée à certains métiers en temps de crise; ou encore la stabilisation temporaire du revenu grâce à l'accès au soutien de la PCU. Cependant les effets de ces facteurs ne sont pas univoques en termes d'effets sur le rapport au travail. Bien que

l'augmentation des revenus et/ou salaires, selon le cas, soit une composante des conditions objectives du travail, leurs changements pendant la pandémie, n'a pas été considérée dans la majorité des cas, par les travailleurs·euses comme un facteur positif de renforcement de leur rapport au travail. Au contraire, ces transformations ont souvent signifié une amplification des effets négatifs sur celui-ci, par le contraste entre des ressources améliorées et l'insatisfaction ressentie, ou les mauvaises conditions des milieux du travail.

Notre recherche enrichit aussi l'étude du rapport au travail en apportant des analyses sur la relation entre les émotions et l'identification au travail. Les émotions exacerbées pendant la crise pandémique ont montré une grande relation avec le rapport au travail en indiquant que les travailleurs·euses ayant expérimenté des émotions négatives à l'égard des nouvelles conditions de travail, qu'elles soient objectives ou relatives, ont été ceux et celles dont les transformations du rapport au travail ont été plus profondes dans les trois dimensions du rapport au travail: l'éthos du travail, les champs d'identification et les modes d'implication. C'est notamment le cas des infirmières et des caissières, pour qui les transformations dans les conditions de travail ont été liées à un caractère affectif, notamment caractérisé par des émotions négatives.

Enfin, cette recherche contribue à la sociologie du travail en mobilisant le concept de rapport au travail de Mercure et Vultur (2020), et en analysant les entrecroisements entre ses dimensions et leurs composantes. Elle ouvre ainsi de nouvelles perspectives pour étudier les nuances qui caractérisent la relation entre les travailleurs·euses et leur travail.

6.3. Limites et ouvertures de la recherche

Bien que les analyses et les résultats présentés dans cette recherche sont le produit d'un travail rigoureux, certaines limites doivent être reconnues pour une réponse plus complète à la question et aux objectifs de la recherche. D'abord, la non-participation du chercheur à l'élaboration de la grille de questions ou dans la postérieure mise en œuvre des groupes de discussion, a pu parfois créer une distance méthodologique et thématique tant avec le terrain qu'avec les participants. Ceci a créé des défis pour traduire les récits des participants sous l'angle strict des rapports au travail selon la grille de Mercure et Vultur (2020) mobilisée par cette recherche. Bien que surmonté rigoureusement, ce défi n'aurait pas existé dans le cas d'une production de collecte des données

primaires, qui aurait permis la maîtrise du guide, et en conséquence la possibilité de traduire le cadre théorique dans des questions directes et concrètes aux participants, par exemple.

Bien que les récits des travailleurs et travailleuses recueillis offrent des constats transversaux pertinents et soutenus, et que l'appartenance à un métier ou à une profession a été prise en compte, certaines associations sont restées non explorées, notamment les différences dans les transformations du rapport au travail en fonction du diplôme ou encore de l'âge. En effet, et plus particulièrement, en étant tous les cas des personnes jeunes – à la fin de la vingtaine majoritairement -, les résultats s'y réfèrent, sans pour autant pouvoir les comparer à d'autres groupes d'âge (comme ceux des adultes ou en fin de carrière), afin de préciser et identifier des spécificités associées aux conditions de vie et de travail juvéniles, ou encore des vécus d'âge en ce qui concerne la pandémie. Ces éléments représentent des pistes fécondes pour de recherches ultérieures sur les effets de la pandémie sur le rapport au travail, croisant les générations et les âges; mais également pour permettre d'identifier des spécificités juvéniles dans la manière de traverser les crises, focale qui n'a pas été priorisée ni approfondie dans le cadre de ce mémoire.

Enfin, en termes d'ouverture, considérant que le rapport au travail implique des dimensions à la fois individuelles et collectives, souvent en tension, il pourrait apparaître nécessaire, pour une compréhension plus approfondie des effets de la pandémie sur le rapport au travail, d'amplifier la diversité des métiers et des professions représentés, ainsi que des secteurs étudiés. De plus, l'inclusion d'autres acteurs clés, tels que les employeurs, les responsables des transformations des conditions de travail ou encore les usagers des services liés aux métiers étudiés, offrirait une perspective plus complète et systémique des transformations du travail en temps de crise, mais également des conditions objectives et subjectives dans lesquelles il se réalise.

BIBLIOGRAPHIE

- Abusanad, A, Bensalem, A, Shash, E, Mula-Hussain, L, Benbrahim, Z, Khatib, S, Abdelhafiz, N, Ansari, J, Jradi, H, Alkattan, K, et Jazieh, A. R. (2022). Prevalence and Risk Factors of Burnout Among Female Oncologists From the Middle East and North Africa. *Frontiers in Psychology*, 13. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845024>
- Alberio, M, et Tremblay, D.-G. (2021). Covid 19: Quels effets sur le travail et l'emploi ? Interventions économiques, 66. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14725>
- Alfonsi, J, et Segon, M. (2022). Le changement c'est maintenant ? Analyse qualitative des rapports au travail des porteurs de projets de réorientation en temps de crise sanitaire. In I. Borras, N. Bosse, L. Baraldi, G. Bastin, P. Bataille, G. Boudesseul, T. Couppié, C. Durieux, D. Épiphanie, J.-F. Giret, A. Machut, P. Mercklé, N. Nakhili, F. Núñez-Regueiro, S. Naulin, A. Valette, M. Zalkind, et P. Werquin (Éds.), *Trajectoires et carrières contemporaines: Nouvelles perspectives méthodologiques* (p. 211-221). Céreq. <https://doi.org/10.4000/books.cereq.1994>
- Amossé, T, Béatriz, M, Erhel, C, et Koubi, M. (s. d.). Les métiers «de deuxième ligne» de la crise Covid-19: Quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ?
- Amosse, T, Beatriz, M, Erhel, C, Koubi, M, et Mauroux, A. (2021). Les métiers" de deuxième ligne" de la crise du Covid-19: Quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé?
- Amossé, T, Beatriz, M, Erhel, C, Koubi, M, et Mauroux, A. (2021). Quelles sont les conditions de travail et d'emploi des métiers de la" deuxième ligne" de la crise Covid? Connaissance de l'emploi, 169.
- Au-Yong, P. S. A, Peh, W. M, Koh, F. H. X, Teo, L. M, Ng, S. P, Tan, A. L. N, Ng, A. S. H, et Chew, M. H. (2022). Perceptions of healthcare workers in high-risk areas of a Singapore hospital during COVID-19: A cross-sectional study. *Singapore Medical Journal*, 63(9), 514-519. <https://doi.org/10.11622/smedj.2021046>

- Bajji, R, et Lalaoui, S. (2021). Les effets perçus du stress chez le personnel de la santé dans le contexte actuel de la pandémie COVID-19. *International Journal of Financial Accountability, Economics, Management, and Auditing (IJFAEMA)*.
- Bambra, C, Lynch, J, et Smith, K. E. (2021). *The unequal pandemic: COVID-19 and health inequalities*. Policy Press.
- Barello, S, Palamenghi, L, et Graffigna, G. (2020). Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Research*, 290, 113129. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113129>
- Batut, C. (2020). L'impact du Covid-19 sur le monde du travail: Télémigration, rélocalisation, environnement. Groupe d'études géopolitiques.
- Bergeaud, A. (2023). Télétravail et productivité avant, pendant et après la pandémie de Covid-19. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*.
- Bilodeau, J, Lebeau, M, Busque, M.-A, & Marchand, A. (2025). Évolution des troubles mentaux liés au travail au Québec entre 2012 et 202. *Santé publique*, 37(2).
- Bloodsworth-Lugo, M. K, et Lugo-Lugo, C. R. (2022). The Essential Crowd: Service Workers and Social Death in Pandemic Times. *Medicine Anthropology Theory*, 9(2), 1-23. <https://doi.org/10.17157/mat.9.2.5358>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4. ed). Oxford Univ. Press.
- Cherblanc, J, Dorais, F.-O, Tremblay, C, et Tremblay, S. (2020). La COVID-19 un fait social total. Perspectives historiques politiques sociales et humaines.
- Chevallier, É, Savard, R, Brien, A, Zaniewski, P, et Bernaud, J.-L. (2024). Effets de facteurs induits par la pandémie de Covid-19 sur les caractéristiques d'un travail qui a du sens. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 53/1, 115-148-115-148. <https://doi.org/10.4000/osp.18799>

Chopra, A, Devereux, M. B, et Lahiri, A. (2022). Pandemics through the lens of occupations. Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'économique, 55(S1), 540-580. <https://doi.org/10.1111/caje.12547>

Clouet, H. (2022). Le surtravail ou la fragmentation ? Transactions familiales et temps de travail en période de COVID-19. Revue Internationale Du Travail, 161(2), 247-272.

Criscuolo. (2023). Les liens entre télétravail et productivité pendant et après la pandémie de Covid-19 / The Role of Telework for Productivity During and Post COVID-19 [article]. Economie et Statistique / Economics and Statistics.

De Becdelièvre, P, et Grima, F. (2020). La Covid-19, un choc de carrière restructurant le sens du travail. Revue Française de Gestion, 46(293), 151-160. <https://doi.org/10.3166/rfg.2020.00491>

Dubet, F. (2010). Sociología de la experiencia.

Dubois, C.-A, Borgès Da Silva, R, et Prud'homme, A. (2022). Expérience au travail du personnel des établissements de soins de longue durée lors de la première vague de la pandémie de COVID-19 au Québec.

Durkheim, É, Duvoux, N, Paugam, S, Dubet, F, et Willaime, J.-P. (2024). De la division du travail social ; Les règles de la méthode sociologique ; Le suicide ; Les formes élémentaires de la vie religieuse. Presses universitaires de France/Humensis; WorldCat.

Eftekhari, P, Othman, n, Duncan, a, Alotaibi, s, m. Schuster, a, et Nowrouzi-kia, b. (2022). Impact of the COVID-19 pandemic on essential workers in Europe: Subset analysis of a global online survey. Journal of Health and Social Sciences, 7(3), 325-336. <https://doi.org/10.19204/2022/MPCT7>

Elshami, W, Abuzaid, M. M, McConnell, J, Floyd, M, Hughes, D, Stewart, S, et McFadden, S. (2022). The Impact of COVID-19 on the Clinical Experience and Training of Undergraduate Student Radiographers internationally: The Clinical Tutors' perspective. Radiography, 28, S59-S67. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2022.07.012>

Fournier, C. (2021). Les soins primaires face à l'épidémie de Covid-19. Entre affaiblissement et renforcement des dynamiques.

Gagnier, J.-P, et Lacharité, C. (2022). La rencontre familles-professionnels au temps de la covid-19: Recherches familiales, n° 19(1), 111-122. <https://doi.org/10.3917/rf.019.0115>

Gambau, B, Palomino, J. C, Rodríguez, J. G, et Sebastian, R. (2022). COVID-19 restrictions in the US: Wage vulnerability by education, race and gender. *Applied Economics*, 54(25), 2900-2915. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1999899>

Ghossoub Sayegh, R, et Hamdan Saade, N. (2022). Impact de la Covid-19 sur le taux de chômage: Application empirique sur dix-huit pays du MENA. *La Revue Internationale des Économistes de Langue Française*, 7(1), 57-75. <https://doi.org/10.18559/rielf.2022.1.4>

Gonzalez, D, Zuckerman, S, Kenney, G. M, et Karpman, M. (s. d.). Almost Half of Adults in Families Losing Work during the Pandemic Avoided Health Care Because of Costs or COVID-19 Concerns.

Gonzalez, D, Zuckerman, S, Kenney, G. M, et Karpman, M. (2020). Almost Half of Adults in Families Losing Work during the Pandemic Avoided Health Care Because of Costs or COVID-19 Concerns.

Grossetti, M. (2024). Sociologie de l'imprévisible.

Halford, S, et Strangleman, T. (2009). In Search of the Sociology of Work. 43(5).

Heyer, E, et Timbeau, X. (2020). Évaluation de la pandémie de Covid-19 sur l'économie mondiale. *Revue de l'OFCE*, 166(2), 59-110.

Janietz, C. (2025). Essential Workers and Wage Inequality: Wage Differentials before and during the Covid-19 Pandemic, 2006 to 2022.

Jeantet, A. (2021). Les émotions au travail. CNRS Éditions.

Jusot, F, et Wittwer, J. (2022). L'impact économique de la crise du Covid-19.

Koebel, K, et Pohler, D. (2020). Labor markets in crisis: the causal impact of canada's covid-19 economic shutdown on hours worked for workers across the earnings distribution.

Lambert, A, Cayouette-Remblière, J, Guéraut, É, Roux, G. L, Bonvalet, C, Girard, V, et Langlois, L. (2020). Le travail et ses aménagements: Ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français.

Lee, J, Chin, M, et Sung, M. (2020). How Has COVID-19 Changed Family Life and Well-Being in Korea? *Journal of Comparative Family Studies*, 51, 301-313.

Lee, S, Schmidt-Klau, D, et Verick, S. (2020). The Labour Market Impacts of the COVID-19: A Global Perspective. *The Indian Journal of Labour Economics*, 63(S1), 11-15. <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00249-y>

Lemieux, T, Milligan, K. S, Schirle, T, et Skuterud, M. (2020). Initial Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Canadian Labour Market. *Canadian Public Policy. Analyse De Politiques*, 46, S55-S65.

Lesemann, F, (2010). Vieillissement de la main d'œuvre, pratiques d'entreprises, politiques publiques: développer une compréhension différenciée du phénomène pour mieux agir.

Longo, M. E, Bourdon, S, Fleury, C, St-Denis, X, Gallant, N, Lechaume, A, Vultur, M, et Vachon, N. (2021). Du premier confinement au rebond partiel: L'impact de la première vague de la pandémie de la COVID-19 sur l'emploi des jeunes de 15 à 34 ans au Québec. 43.

Longo, M. E, Bourdon, S, Fleury, C, St-Denis, X, Gallant, N, Lechaume, A, Vultur, M, et Vachon, N. (2021). Du premier confinement au rebond partiel: L'impact de la première vague de la pandémie de la COVID-19 sur l'emploi des jeunes de 15 à 34 ans au Québec.

Longo, M. E, Xavier St-Denis, Gallant, N, & Lauzier, M. (2024). Paradis, enfer et risques vécus. Les traces durables de la pandémie sur les parcours des jeunes travailleurs et travailleuses au Québec. In *Crises et transitions: quelles données pour quelles analyses ?*

Lyttelton, T, et Zang, E. (2022). Occupations and Sickness-Related Absences during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Health and Social Behavior*, 63(1), 19-36. <https://doi.org/10.1177/00221465211053615>

Mathieu, S, et Tremblay, D.-G. (2022). Parentalité, conciliation emploi-famille et composition générée de la main-d'oeuvre dans les organisations en temps de pandémie: Le cas du Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 77(2). <https://doi.org/10.7202/1091587ar>

Mercure, D, et Vultur, M. (2010). *Les transformations contemporaines du rapport au travail*. Presses de l'Université Laval.

Mercure, D, et Vultur, M. (2020). *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*. Presses de l'Université Laval.

Mimoun, E, Ben Ari, A, et Margalit, D. (2020). Psychological aspects of employment instability during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S183-S185. <https://doi.org/10.1037/tra0000769>

Mofakhami, M. (2021). Travail et travailleurs aux États-Unis: Un tournant historique? *La nouvelle revue du travail*, 19.

Mofakhami, M. (2023). 1. La pandémie de covid-19, tournant dans la pratique du télétravail ? In *Le travail à distance* (p. 19-39). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.senik.2023.01.0020>

Morgantini, L. A, Naha, U, Wang, H, Francavilla, S, Acar, Ö, Flores, J. M, Crivellaro, S, Moreira, D, Abern, M, Eklund, M, Vigneswaran, H. T, et Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PLOS ONE*, 15(9), e0238217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>

Nicola, M, Alsafi, Z, Sohrabi, C, Kerwan, A, Al-Jabir, A, Iosifidis, C, Agha, M, et Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.04.018>

OIT. (2020). OIT Le COVID19 et le chaînes d'approvisionnement.pdf. <https://www.ilo.org/fr/publications/le-covid-19-et-les-chaines-dapprovisionnement-mondiales-comment-la-crise-de>

OIT. (2021a). Le travail au temps du COVID. Rapport du Directeur général (109e session).

OIT. (2021b). Observatoire de l'OIT - le COVID-19 et le monde du travail. Septième édition.pdf.

Ono, H, et Mori, T. (2021). COVID-19 and Telework: An International Comparison. *Journal of Quantitative Description: Digital Media*, 1. <https://doi.org/10.51685/jqd.2021.004>

Petrosky-Nadeau, N, et Valletta, R. G. (2020). Unemployment Paths in a Pandemic Economy.

Pouliot, E, Bergeron-Leclerc, C, Maltais, D, Cherblanc, J, Dion, J, Dubois, P, Simard, A.-S, Ross, G, Gravel, A.-R, Labra, O, Vaillancourt, C, & Abderrafie Moalla, T. (2022). La conciliation travail-famille chez les employés universitaires ayant des enfants de 11 ans et moins dans le contexte de la pandémie de la COVID-19. *Enfances, Familles, Générations*, 40. Érudit. <https://doi.org/10.7202/1096377ar>

Rhyan, C, Turner, A, et Miller, G. (2020). Tracking the U.S. health sector the impact of the COVID-19 pandemic.pdf. <https://doi.org/10.1057/s11369-020-00195-z>

Robert, V, et Vandenberghe, C. (2021). Anxiety related to the COVID-19: An examination of its effects in workplaces. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 27(1), 3-16. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.01.005>

Saba, T, & Cachat-Rosset, G. (2020). COVID-19 et télétravail: Un remède universel ou une solution ponctuelle. *Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique*. <https://doi.org/10.61737/UCVL3111>

Schwab, K, et Malleret, T. (2020). Covid-19: la grande réinitialisation.

Smart, M, Kronberg, M, Lesica, J, Leung, D, et Liu, H. (2023). The Employment Effects of a Pandemic Wage Subsidy. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4338235>

Sostero, M. (2020). Sostero Teleworkability and the COVID-19 crisis a new digital divide.pdf.

Sostero, M, Milasi, S, Hurley, J, Fernández-Macías, E, et Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?

Tomono, M, Yamauchi, T, Suka, M, et Yanagisawa, H. (2021). Impact of overtime working and social interaction on the deterioration of mental well-being among full-time workers during the COVID-19 pandemic in Japan: Focusing on social isolation by household composition. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12254. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12254>

Tremblay, D.-G. (2021). La COVID-19 et les transformations du travail et de l'emploi. *Revue Interventions économiques*. Papers in Political Economy, Hors-série. Transformations.

Van der Vlugt, E, & Lys Granier, A. (2021). Perceptions des inégalités de revenus et de santé au Québec. *Observatoire québécois des inégalités*.

Vieira, K. M, Potrich, A. C. G, Bressan, A. A, et Klein, L. L. (2021). Loss of financial well-being in the COVID-19 pandemic: Does job stability make a difference? *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31, 100554. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100554>

Wickramasinghe, V, et Nakandala, I. (2022). COVID-19 and Working from Home: Determinants and Consequences of Work-Family and Family-Work Conflicts. *Revista Critica de Ciencias Sociais*, 129, 153-176. <https://doi.org/10.4000/RCCS.14021>