

Jalon 26

Les changements dans l'**organisation du travail** ont **réduit les besoins** de déplacements quotidiens

Pourquoi ce jalon?

- La pandémie de COVID-19 a considérablement modifié l'organisation du travail et a accéléré l'essor du télétravail. Si les confinements et les fermetures d'entreprises ont mis de nombreuses personnes en arrêt de travail, la pandémie a incité celles et ceux qui le pouvaient à télétravailler. Selon une étude de Statistique Canada¹, lors de la dernière semaine de mars 2020, 39,1 % des Canadiens et Canadiennes ont télétravaillé, contre 15 % environ qui ont fait du télétravail, au moins partiellement, avant le début de la pandémie. Malgré l'intérêt grandissant pour le télétravail, on estime à 38,8 % la proportion des travailleurs et travailleuses du Québec occupant un emploi propice à la pratique. Si le secteur tertiaire semble particulièrement bien adapté, notamment les secteurs des finances et des assurances (85 %), le télétravail est difficilement applicable pour les emplois nécessitant un contact face à face ou pour les emplois manuels¹.
- L'engouement pour le télétravail, qui semble pour l'instant perdurer, a des répercussions sur la mobilité. Les déplacements pendulaires en heure de pointe sont réduits ainsi que les pressions sur les réseaux des transports collectifs. En moyenne, chaque nouveau télétravailleur sauverait une heure de transport par jour. Cette nouvelle géographie du travail peut toutefois avoir un effet rebond puisqu'elle influence le choix de résidence des travailleuses et des travailleurs. Certains ménages pourraient choisir d'habiter plus loin du centre et des activités économiques urbaines. Dans ses travaux pionniers, Nilles² avait émis l'hypothèse d'un « telesprawl » où le télétravail causerait de l'étalement urbain. En outre, le télétravail pourrait réduire la fréquence des déplacements à buts multiples.
- Au-delà de la réduction des déplacements qu'a engendrée le télétravail, la pandémie nous a permis de développer un nouveau rapport au travail et au temps que l'on y consacre. Le télétravail a apporté des façons plus flexibles de travailler et d'expérimenter une meilleure conciliation travail-vie personnelle. En ce sens, la semaine de travail à 4 jours pourrait également contribuer à cette évolution. Elle pourrait notamment réduire les déplacements domicile-travail, augmenter la productivité et permettre une meilleure conciliation travail-vie personnelle. La semaine de travail de 4 jours représente un défi, et cette transition nécessite des changements culturels et des politiques publiques favorables, ainsi qu'une coopération entre les employeurs et leurs équipes de travail, et les gouvernements. Une enquête menée au Royaume-Uni auprès d'entreprises et d'individus ayant testé la semaine à 4 jours³ montre des avantages en termes de productivité, de bien-être et de réduction du stress pour une majorité de participants et participantes. Toutefois il a été constaté que les déplacements lointains, souvent par avion, avaient augmenté pendant les 3 journées libres. D'autres modèles sont à penser pour encourager des activités qui soient davantage en adéquation avec des modes de vie sobres et résilients.
- Outre le télétravail et les réflexions sur la conciliation travail-vie personnelle et les aménagements de temps alloués à chacun, la transformation à notre relation au travail, et notamment son adéquation avec des valeurs de sobriété et de justice sociale, pourrait peser dans la balance. Peut-on par exemple imaginer que, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les travailleurs privilégieront de plus en plus des employeurs qui se distinguent sur le plan environnemental et social (en proposant par exemple des services de mobilité collective à leurs employés ou en s'implantant volontairement dans des milieux plus densifiés et mixtes)?

- Ce jalon se situe tôt dans notre trajectoire, car les modifications apportées par le télétravail ont déjà largement contribué à réduire nos déplacements. Les ambitions relatives à un changement en profondeur de notre relation au travail constituent encore des défis, mais nous en percevons déjà des indices concrets qui s'inscrivent dans un objectif plus général de transformation de notre rapport au temps, nécessaire pour effectuer la transition.

Niveau d'avancement



Qui doit être mobilisé?



Société civile



Gouvernements locaux et supralocaux



Individus



Entreprises et organisations publiques



Gouvernements provincial et fédéral

Sources et références

- Deng, Z., D. Messacar et R. Morissette. (2020). Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19. StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur, no 26. Statistique Canada
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. IEEE Transactions on Communications, 23(10), 1142-1147
- [Lewis, K., Stronge, W., Kellam, J., Kikuchi, L., Schor, J., Fan, W., Kelly, O., Gu, G., Frayne, D., Burchell, B., Hubbard, N. B., White, J., Kamarāde, D., & Mullens, F. \(2023\). The results are in: the UK's four-day week pilot. Autonomy](#)

Autres ressources

[Echaroux, E. \(2023, 22 février\). Au Royaume-Uni, entreprises et salariés convaincus après avoir testé la semaine de 4 jours. Usbek&Rica](#)

[Morissette, R., Deng, Z., & Messacar, D. \(2021\). Travail à domicile : répercussions possibles sur le transport en commun et les émissions de gaz à effet de serre. Statistiques Canada](#)

[Tanguay, G. A., & Lachapelle, U. \(2018\). Impacts potentiels du télétravail sur les comportements en transport, la santé et les heures travaillées au Québec. CIRANO](#)