

La COVID-19 et le marché du travail : Bilan des derniers mois et leçons tirées des études internationales

Série : Enquête sur les finances personnelles en temps de pandémie – Partie 3

DAVID BOISCLAIR
RAQUEL FONSECA
SIMON LORD
PIERRE-CARL MICHAUD

2020PE-31
PERSPECTIVES / INSIGHTS



Un article de la catégorie Perspectives est un texte court présentant une analyse éclairée et rigoureusement documentée. Les idées et les opinions émises dans cette publication sont sous l'unique responsabilité des auteurs et ne représentent pas nécessairement les positions du CIRANO ou de ses partenaires.

ISSN 2563-7258 (version en ligne)

[12 Juin 2020]

La COVID-19 et le marché du travail : Bilan des derniers mois et leçons tirées des études internationales

Série : Enquête sur les finances personnelles en temps de pandémie – Partie 3

DAVID BOISCLAIR

CHERCHEUR ET DIRECTEUR EXECUTIF
INSTITUT SUR LA RETRAITE ET L'ÉPARGNE, HEC MONTRÉAL

RAQUEL FONSECA

PROFESSEURE ESG UQAM
CHAIRE DE RECHERCHE SUR LES ENJEUX ÉCONOMIQUES INTERGÉNÉRATIONNELS
FELLOW CIRANO

SIMON LORD

CHERCHEUR
CHAIRE DE RECHERCHE SUR LES ENJEUX ÉCONOMIQUES INTERGÉNÉRATIONNELS

PIERRE-CARL MICHAUD

PROFESSEUR HEC MONTRÉAL
CHAIRE DE RECHERCHE SUR LES ENJEUX ÉCONOMIQUES INTERGÉNÉRATIONNELS
INSTITUT SUR LA RETRAITE ET L'ÉPARGNE, HEC MONTRÉAL
FELLOW ET CHERCHEUR PRINCIPAL CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES, CIRANO

Le besoin de faire le point

Le marché du travail est durement touché par la crise du coronavirus. Les pertes d'emploi ont atteint des niveaux rarement observés dans les données en très peu de temps, le télétravail est dans bien des cas devenu une exigence plutôt qu'un avantage accessoire, les jeunes travailleurs voient leur début de carrière bouleversé et les travailleurs déjà fragiles deviennent plus vulnérables encore.

Même si la crise et ses répercussions sont loin d'être derrière nous, la recherche avance rapidement et les décideurs continuent d'avoir besoin d'informations pour planifier la reprise. Cela s'avère doublement vrai dans un contexte où l'économie n'est pas à l'abri d'une deuxième vague, et où il importe donc de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer un retour au travail durable et sécuritaire. À notre connaissance, peu de chercheurs ont pour le moment entrepris de synthétiser le grand nombre d'écrits sur la COVID-19 et le marché du travail qui ont été publiés entre la mi-mars et le début du mois de juin. Un nombre de publications qui a augmenté de façon très importante ces dernières semaines.

Dans un tel contexte, il nous apparaît fort pertinent de faire un survol de ces travaux et d'en présenter les grandes conclusions de même que les recommandations que font les auteurs en termes de politique publique. Ces recommandations seront non seulement utiles pour planifier la

reprise, mais également pour mieux réagir advenant une résurgence de la COVID-19. Pour chaque élément abordé, nous illustrons l'expérience québécoise à l'aide des résultats d'une enquête¹ sur les finances personnelles que nous avons réalisée auprès de 3000 Québécois en mai 2020.

Des conséquences profondes sur l'emploi et l'organisation du travail

Un peu partout dans le monde, la crise a eu des impacts importants sur les travailleurs. D'abord, comme l'illustre en partie la Figure 1, les pertes d'emplois ont été importantes, quoique les chiffres sur le chômage ne donnent pas toujours une idée juste des pertes d'emplois puisque de nombreux travailleurs ont tout simplement arrêté de chercher et ils sont passés à l'inactivité (de sorte qu'il y a des pays où le taux chômage est stable ou même diminue, comme dans le cas de l'Italie).

Trois faits intéressants ont été observés dans la littérature :

- une baisse plus forte de l'emploi que des heures travaillées,
- une stagnation des salaires et
- une réduction des postes vacants.

Trois faits intéressants ont été observés dans la littérature :

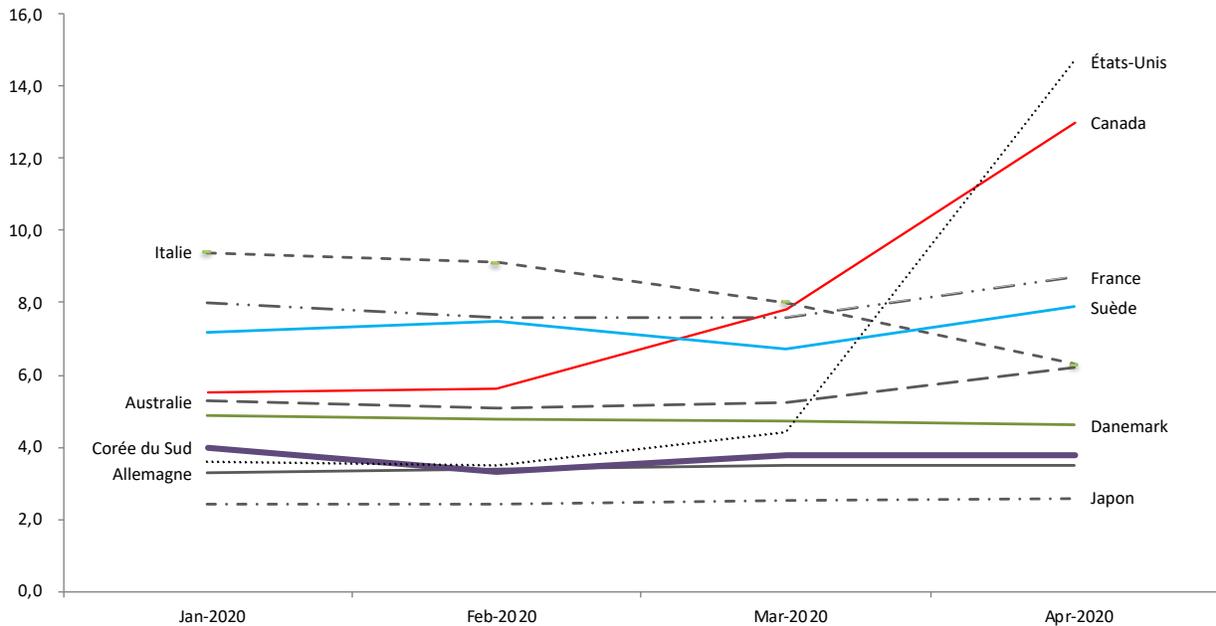
- **une baisse plus forte de l'emploi que des heures travaillées,**
- **une stagnation des salaires et**
- **une réduction des postes vacants.**

Aux États-Unis, par exemple, Béland et al. (2020a) constatent une hausse du taux de chômage, une baisse des heures travaillées et une réduction de la population active, bien qu'ils ne trouvent pas d'impact significatif sur les salaires. Kahn et al. (2020) constatent un effondrement du nombre de postes vacants à partir de la mi-mars et trouvent que presque toutes les industries et les professions ont connu une contraction des offres d'emplois et des pics de demandes d'assurance-emploi, qu'elles soient jugées essentielles ou qu'elles aient une capacité de travail à domicile. Les seules exceptions majeures concernent le commerce de détail essentiel et les soins infirmiers. Hamermesh (2020) fait également état de lourdes pertes d'emploi sur le marché américain. Plusieurs études ont été faites en Europe. Hensvik et al. (2020) observent une situation similaire en Suède, où les offres d'emploi ont diminué, selon leurs estimations, d'environ 40 % après le mois de mars. En ce qui concerne les revenus, Bell et al. (2020) analysent des données anglaises et déterminent que les jeunes travailleurs masculins dans les petites entreprises pourraient voir leurs revenus chuter de 8 % à 9 %. Finalement, la littérature montre par ailleurs que des segments du marché du travail ont été affectés

¹ L'enquête a été menée en ligne entre le 8 et le 20 mai 2020 auprès d'un échantillon aléatoire mais non probabiliste de 3 009 répondants québécois âgés de 25 à 64 ans par l'entremise du [panel Web Qu'en pensez-vous?](#) de la firme *Delvinia*. Pour plus de détails, voir Achou, B., Boisclair D., d'Astous P., Fonseca, R., Glenzer, F, et Michaud, PC., (2020), Effets de la pandémie sur les finances personnelles : Un premier coup d'œil. Perspectives CIRANO.

différemment par la crise. Aux Pays-Bas, les travailleurs autonomes ont été plus affectés par la baisse des heures de travail que les salariés (Gaudecker et al., 2020).

Figure 1 - Taux de chômage pour 10 pays, janvier-avril 2020



Source : OECD, *Indicateurs économiques clés à court-terme : Taux de Chômage Harmonisé* :

La situation au Québec

Au Québec, selon les résultats de notre enquête auprès des ménages québécois en temps de pandémie, 21.3 % des répondants avaient perdu leur emploi en avril 2020 (voir Annexe 1). Selon Emploi Québec, en cumulant les pertes du mois d'avril avec celles du mois de mars, le Québec compte une baisse de 820 500 emplois.² Et ici comme ailleurs, cette proportion variait naturellement beaucoup selon les industries, avec des pertes d'emploi aussi faibles que 4,6 % dans le secteur de l'administration publique, et aussi élevées que 61,9 % dans l'hébergement et les services de restauration. Les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada confirment ces résultats.

² Bulletin sur le marché du travail au Québec, Avril 2020 : <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/actualites/detail-actualite/article/bulletin-sur-le-marche-du-travail-au-quebec-davril-2020/#:~:text=Au%20mois%20d'avril%2C%20,baisse%20de%20820%20500%20emplois.>

Les moins nantis plus touchés

Peut-être plus préoccupant encore, les études récentes montrent que la crise et la réponse à celle-ci ont des impacts négatifs plus importants sur certains groupes sociaux déjà fragiles. La réduction de l'embauche aux États-Unis, par exemple, a été plus prononcée dans les zones à faible revenu et dans les zones où les inégalités de revenus sont plus marquées (Campello, Kankanhalli et Muthukrishnan, 2020). Similairement, les travailleurs américains dans le quintile inférieur de la distribution des salaires ont été la cible d'une baisse de l'emploi de 35 %, alors que ceux dans le quintile supérieur ont connu une baisse de l'emploi de 9 % (Cajner et al., 2020).

La situation au Québec

Au Québec, notre enquête indique que ceux qui étaient dans le premier quartile (25%) de la distribution des salaires en 2019 ont connu une perte de revenu 27 % plus importante que ceux qui étaient dans le quartile supérieur. En pourcentage, la différence de revenus observée en avril 2020 par rapport à 2019 est de -11,7 % pour les ménages qui gagnaient moins de 50 000 \$Can en 2019, et de -8,7 % pour les ménages qui gagnaient plus de 50 000 \$Can.

Au Canada, Schirle et al. (2020) trouvent que les travailleurs ayant perdu leur emploi étaient plus susceptibles d'avoir un salaire plus faible, de ne pas faire partie d'un syndicat, d'avoir un contrat de travail temporaire et d'avoir peu d'ancienneté. Galasso (2020) souligne que plusieurs auteurs parlent de la COVID-19 comme étant un grand égalisateur ("*great equalizer*"), mais trouve, pour l'Italie, que les travailleurs peu éduqués, les cols bleus et les travailleurs à faible revenu du secteur des services étaient plus susceptibles d'avoir arrêté de travailler après le début du confinement. D'autres groupes sociaux ont aussi été affectés disproportionnellement par la pandémie. Le déclin de l'emploi aux États-Unis a par exemple été particulièrement important chez les travailleurs autochtones et chez les immigrants de même que chez les Hispaniques et les Noirs (Borjas et Cassidy, 2020; Cho et Winters, 2020; Couch et al., 2020; Beland et al., 2020C). Les travailleurs ayant moins d'éducation ont aussi été plus affectés. Aux États-Unis, le déclin de l'emploi a été particulièrement sévère chez les jeunes, les individus ayant moins d'éducation et les personnes ayant un revenu familial plus faible (Cho et Winters, 2020). Dans la même lignée, les résultats de Beland et al. (2020B) montrent non seulement que les effets négatifs de la crise sur les résultats sur le marché du travail ont été plus importants pour les travailleurs plus jeunes, non mariés et moins éduqués, de même que ceux qui travaillent à proximité les uns des autres, mais aussi que les travailleurs les plus affectés rapportaient être en moins bonne santé mentale. Constatant ces réalités, certains auteurs craignent que la crise aggrave les inégalités (voir Bell et al., 2020, pour le Royaume-Uni; et Hatayama, Viollaz et Winkler, 2020, pour un échantillon international). À la lumière de la littérature et des résultats de notre propre enquête, cette préoccupation nous semble justifiée, d'où l'importance de préparer une intervention gouvernementale efficace.

Les femmes seraient-elle plus touchées ?

Queisser, Adema et Clarke (2020), qui se sont penchés sur des données et sur la littérature portant sur les pays de l'OCDE, notent par ailleurs que les femmes sont particulièrement vulnérables. Les auteurs soulignent qu'elles représentent 90 % du personnel soignant dans les établissements de soins de longue durée et que les mesures de confinement menacent de nuire aux industries dans lesquelles elles sont présentes en plus forte proportion, comme le transport aérien, le tourisme, la vente au détail, les services d'hébergement et la restauration. Aux États-Unis, Alon et al. (2020) soulignent également la baisse de l'emploi féminin, en particulier chez les mères qui travaillent, bien qu'il nous semble qu'une partie de cet effet puisse être dû à la fermeture des écoles et des services de garde. Les auteurs indiquent que le ralentissement économique provoqué par la pandémie a des implications importantes pour l'égalité des sexes. Bilodeau et Quesnel-Vallée (2020), eux aussi, estiment que la COVID-19 pourrait avoir des retombées négatives sur les inégalités homme-femme. En ce qui a trait plus précisément au Canada, Schirle et al. (2020) font aussi état d'un impact plus important chez les femmes en termes d'heures travaillées, quoique Beland et al. (2020B), qui analysent également des données canadiennes, ne trouvent cependant pas d'effets différentiels entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les heures travaillées.

La situation au Québec

Les données de notre enquête confirment qu'au Québec les femmes ont été aussi plus affectées par la pandémie. Toujours selon notre enquête, les pertes d'emplois auto-déclarées ont atteint 20,5 % pour les hommes et 23,8 % pour les femmes alors que la réduction des heures de travail a été respectivement de 26,7 % contre 29,4 %.

La conclusion reste à peu près la même lorsque nous analysons les effets par groupe d'âge. Si la réduction des heures de travail parmi les travailleurs de 51 à 64 ans a été pratiquement identique pour les deux sexes (32,9 %), elle a toutefois été plus sévère chez les femmes pour les 25-50 ans (27,9 % contre 23,6 %). Les pertes d'emploi ont aussi été plus fortes chez les femmes que chez les hommes, peu importe le groupe d'âge : 24,9 % contre 20,9 % pour les 25-50 ans, et 22,1 % contre 19,8 % pour les 51-64 ans.

Le télétravail a été la soupape par laquelle la pression a diminué

En ce qui concerne le travail à domicile, la recherche montre qu'une proportion importante des emplois au Canada pourrait effectivement se faire en mode télétravail. Selon Deng, Morissette et Messacar (2020), environ 38,9 % des travailleurs canadiens occupaient en 2019 un emploi pouvant vraisemblablement être exercé à domicile. Les auteurs trouvent d'ailleurs qu'un pourcentage comparable de travailleurs (39,1 %) faisait déjà du télétravail au cours de la dernière semaine de mars, ce qui suggère que le marché du travail canadien a répondu rapidement à la situation en adoptant le télétravail massivement.

La situation au Québec

En ce qui a trait au Québec, nos données indiquent similairement que 44,9 % des travailleurs pouvaient travailler à domicile en 2019 (le travail à domicile était permis par l'employeur), une fraction somme toute comparable à celle qui est rapportée pour les États-Unis par exemple, (Dingel et Neiman, 2020), de même que pour les zones urbaines des pays riches plus généralement (Gottlieb et al., 2020). Différents auteurs montrent toutefois que la part des emplois propices au télétravail a tendance à varier fortement selon les villes, les industries, les professions, les régions et les caractéristiques socioéconomiques des travailleurs (voir Dingel et Neiman, 2020, pour une perspective américaine; Delaporte et Pena, 2020, pour une étude portant sur un échantillon de 23 pays d'Amérique Latine; et Deng, Morissette et Messacar, 2020, pour le Canada).

Au Québec, par exemple, nos résultats indiquent que seulement 7,9 % des travailleurs de l'hébergement et des services de restauration pouvaient travailler à domicile dans leur emploi principal de 2019, alors que la proportion passe à 87,6 % dans le secteur de la finance et de l'assurance.

Favoriser le télétravail n'est toutefois pas une panacée pour l'ensemble des travailleurs. Car de façon générale, les travailleurs plus fragiles et vulnérables sont moins susceptibles de pouvoir travailler à domicile. C'est le cas des immigrants, des jeunes, des gens faisant partie d'une minorité ethnique, des gens exerçant une profession moins bien rémunérée, des gens ayant moins de scolarité, des travailleurs ayant un statut d'emploi informel et des personnes faisant partie d'un ménage détenant peu de richesse (voir Saltiel, 2020, pour un échantillon de 10 pays en développement; Mongey et al., 2020, pour un article portant sur les États-Unis; et Deng, Morissette et Messacar, 2020, pour le Canada). Les travailleurs américains à faible revenu seraient par exemple jusqu'à trois fois moins susceptibles de pouvoir travailler à domicile que les travailleurs à revenus élevés (Yasenov, 2020). À l'inverse, Hatayama, Viollaz et Winkler (2020) se penchent sur un échantillon de 53 pays et trouvent que les diplômés universitaires et les travailleurs salariés et formels ont des emplois qui se prêtent mieux au travail à domicile. Ces constats, tout comme les précédents, viennent mettre en évidence que les inégalités pourraient être accrues dans l'avenir en raison de la crise actuelle, même en favorisant le télétravail, et souligne l'importance d'ajuster la réponse en conséquence.

Quelles leçons tirer? Des recommandations pour un retour au travail rapide et sécuritaire

D'abord, et sans surprise, les économistes sont unanimes quant à la nécessité de favoriser autant que possible le télétravail. Cette approche nous apparaît raisonnable à la lumière des travaux récents et de la primauté de la santé publique en ce contexte difficile : des résultats provenant d'un échantillon allemand, par exemple, montrent que le télétravail est très efficace pour réduire le risque d'infection (Fadinger et Schymik, 2020). La suggestion de mettre en place

des mesures favorisant l'accélération de l'adoption des technologies de communication facilitant le télétravail (Hatayama, Viollaz et Winkler, 2020), notamment, mériterait d'être considérée.

Le télétravail devrait être maintenu aussi longtemps que possible lors du déconfinement (Fadinger et Schymik, 2020; Gottlieb et al., 2020), et même facilité par des changements de réglementation et un soutien aux PME (OECD, 2020B).

Les restrictions pourraient également être levées plus tard (ou imposées plus tôt advenant une seconde vague) dans les industries et les régions affichant des capacités élevées de télétravail (Alipour et al., 2020; Lekfuangfu et al., 2020), ce qui permettrait de limiter les risques d'infection. Il importe toutefois d'identifier et de soutenir les travailleurs vulnérables – qui sont moins susceptibles de pouvoir télétravailler – par des politiques adéquates de lutte contre les effets négatifs de la COVID-19 sur l'emploi (Delaporte et Pena, 2020; Saltiel, 2020; Yassenov, 2020), la richesse, le patrimoine et la santé.

Ensuite, au-delà du télétravail, différents auteurs soulignent avec justesse l'importance de cibler les programmes d'aide pour soutenir les travailleurs les plus durement touchés par la crise et ses impacts (Cho et Winters, 2020; Lekfuangfu et al., 2020; OECD, 2020B). D'autres insistent sur la nécessité d'éviter que certains travailleurs, comme ceux de l'économie des petits boulots (« *gig economy workers* »), soient oubliés par les programmes (Stabile et al., 2020). Schirle et al. (2020) et l'OCDE (2020B) mettent également en évidence le besoin d'optimiser les normes du travail en matière de sécurité du travail et d'arrêt de travail de sorte qu'elles soient mieux adaptées pour un monde d'avec-COVID-19. Ce point s'avère particulièrement important dans le contexte où nous faisons face à une inégalité des risques d'infection entre les différents types d'emplois et de travailleurs.

En ce qui a trait à la création et au maintien des emplois, quelques suggestions nous semblent particulièrement pertinentes:

- **Soutenir le démarrage de nouvelles entreprises** (Sedlacek et Sterk, 2020);
- Dans un contexte européen, Merkl et Weber (2020) proposent plutôt des **subventions à l'embauche** afin d'atténuer le ralentissement de la création d'emplois et d'accélérer la reprise sur le marché du travail;
- L'OCDE (2020A) note que les services publics et privés de recherche d'emploi devront fournir un soutien virtuel et être en mesure de fournir de bonnes informations sur le marché du travail et un **soutien au développement des compétences**.

Toutes ces avenues auraient avantage, à notre avis, à être explorées par les décideurs.

Enfin, l'influence de la vie familiale sur le travail en temps de COVID-19, notamment pour les femmes, à qui ces responsabilités incombent le plus souvent, doit aussi être prise en compte (Schirle et al., 2020). À cet égard, Alon et al. (2020) suggèrent ce qui suit, et que nous reprenons à notre compte :

- de mettre en place des subventions gouvernementales pour remplacer les revenus des travailleurs qui doivent assurer la garde des enfants pendant la crise en raison de fermetures d'écoles et de garderies;

- de suspendre les exigences d'emploi (formation, etc) pour certains programmes d'aide jusqu'à leur réouverture;
- de retirer pour un certain temps l'obligation de rechercher activement un emploi pour être admissible à l'assurance-chômage;
- et d'étendre les prestations de chômage aux travailleurs qui quittent volontairement leur emploi pour assurer la garde des enfants.

Bien que ces recommandations soient pertinentes, notons que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) les a toutefois déjà mises en œuvre et contribue à soutenir les parents qui ont dû assurer la garde de leurs enfants durant la crise. Alors que le programme tire à sa fin, il sera toutefois important de voir à ce que la crise n'affecte pas les femmes de manière disproportionnée. Dans ce contexte, il faudra peut-être, selon ce qui sera constaté et selon les différents plans de réouverture des écoles et services de garde, mettre en œuvre des mesures supplémentaires.

Conclusion

La crise de la COVID-19 a profondément affecté le marché du travail. La littérature fait notamment état d'une hausse historique du chômage, et les groupes les plus affectés sont aussi les plus vulnérables. Pour faire face à ces défis, de nombreux économistes insistent sur l'importance de favoriser le télétravail pour réduire les risques de contagion et de favoriser la création d'emploi, notamment en soutenant le démarrage d'entreprise et les services de recherche d'emploi.

La littérature fait état d'une hausse historique du chômage, et les groupes les plus affectés sont aussi les plus vulnérables. Pour faire face à ces défis, de nombreux économistes insistent sur l'importance de favoriser le télétravail pour réduire les risques de contagion et de favoriser la création d'emploi, notamment en soutenant le démarrage d'entreprise et les services de recherche d'emploi.

Il apparaît également important d'identifier et de soutenir les groupes les plus affectés (comme les femmes, les minorités ethniques, les immigrants, les jeunes, et les travailleurs moins scolarisés). Le soutien aux groupes vulnérables pourrait se faire de différentes façons, par exemple, au moyen de **subventions à l'embauche de travailleurs qui font partie de ces groupes, ou d'aide financière aux secteurs dans lesquels les travailleurs de ces groupes sont concentrés** (dans le cas des femmes, il pourrait s'agir par exemple des secteurs du transport aérien, du tourisme, de la vente au détail ou des services d'hébergement et de restauration). Enfin, il pourrait également être souhaitable de considérer la mise en place de politiques liées à **l'investissement en capital humain**, ce qui pourrait prendre la forme, par exemple, de formations offertes surtout dans les secteurs où les travailleurs plus vulnérables sont affectés.

Annexe 1 – Tableau récapitulatif

	25-64 ans	25-50 ans	51-64 ans
Réduction des heures de travail			
Hommes	26,7 %	23,6 %	32,9 %
Femmes	29,4 %	27,9 %	32,9 %
Pertes d'emplois auto-déclarées (avril 2020 p/r 2019)			
Tous	21,3 %		
Hommes	20,5 %	20,9 %	19,8 %
Femmes	23,8 %	24,9 %	22,1 %
Baisse de revenus moyennes (avril 2020 p/r 2019)			
Ménages qui gagnaient >50 K\$ en 2019	8,7 %		
Ménages qui gagnaient <50 K\$ en 2019	11,7 %		
Proportion des travailleurs qui peuvent télétravailler	44,9 %		
Hébergement et restauration	7,8 %		
Transport et entreposage	20,3 %		
Commerce de détail	25,8 %		
Arts, spectacle et loisirs	32,0 %		
Construction	32,5 %		
Fabrication	33,0 %		
Administration publique	74,7 %		
Industrie de l'information et industrie culturelle	81,1 %		
Finance et de assurance	87,6 %		

Source : Enquête sur les québécois âgés de 25 à 64 ans. Pour plus de détails, voir Achou, B., Boicclair D., d'Astous P., Fonseca, R., Glenzer, F., et Michaud, PC., (2020), [Effets de la pandémie sur les finances personnelles : Un premier coup d'œil](#). Perspectives CIRANO 2020PE-24.

Références

- Alipour, J.-V., Falck, O. et Schüller, S.** (2020). *Germany's Capacities to Work from Home*. IZA DP No. 13152. [Allemagne]
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., et Tertilt, M.** (2020). *The impact of covid-19 on gender equality*. Technical report, National Bureau of Economic Research. [États-Unis]
- Beland, L.-P., Brodeur, A. et Wright, T.** (2020A). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA DP No. 13159. [États-Unis]
- Beland, L.-P., Brodeur, A., Mikola, D., et Wright, T.** (2020B). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Occupation Tasks and Mental Health in Canada*. IZA DP No. 13254. [Canada]
- Beland, L.-P., Brodeur, A., et Wright, T.** (2020c). *COVID-19, Stay-At-Home Orders and Employment: Evidence from CPS Data*. IZA DP No. 13282. [États-Unis]
- Bell, B., Bloom, N., Blundell, J. et Pistaferrri, L.** (2020). *Prepare for large wage cuts if you are younger and work in a small firm*. VoxEU CEPR Policy Portal. [Royaume-Uni]
- Bilodeau, J., et Quesnel-Vallée, A.** (2020). *Covid-19 : un impact plus grand chez les femmes*. The Conversation, 3 juin 2020. [International]
- Borjas, George J., et Cassidy, Hugh.** (2020). *The Adverse Effect of the COVID-19 Labor Market Shock on Immigrant Employment*. IZA DP No. 13277. [États-Unis]
- Cajner, T., Crane, L. D., Decker, R. A., Grigsby, J., Hamins-Puertolas, A., Hurst, E., Kurz, C., Yildirmaz, A.** (2020). *The U.S. Labor Market during the Beginning of the Pandemic Recession*. NBER Working Paper 27159. [États-Unis]
- Campello, M., Kankanhalli, G., et Muthukrishnan, P.** (2020). *Corporate Hiring under COVID-19: Labor Market Concentration, Downskilling, and Income Inequality*. NBER Working Paper 27208. [États-Unis]
- Cho, S. J., et Winters, J. V.** (2020). *The Distributional Impacts of Early Employment Losses from COVID-19*. IZA DP No. 13266. [États-Unis]
- Couch, K. A, Fairlie, R. W., and Xu, H.** (2020). *The Impacts of COVID-19 on Minority Unemployment: First Evidence from April 2020 CPS Microdata*. IZA DP No. 13264. [États-Unis]
- Delaporte, I. et Pena, W.** (2020). *Working from home under Covid-19: Who is affected? Evidence from Latin American and Caribbean countries*. COVID Economics, Issue 14. [Échantillon de 23 pays d'Amérique Latine]
- Deng, Z., Morissette, R., et Messacar, D.** (2020). *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19*. Statcan COVID-19: Data to Insights for a Better Canada. [Canada]
- Dingel, J. I. et Neiman, B.** (2020). *How many jobs can be done at home?* Technical report, National Bureau of Economic Research. [États-Unis]
- Fadinger, H. et Schymik, J.** (2020). *The costs and benefits of home office during the Covid-19 pandemic: Evidence from infections and an input-output model for Germany*. COVID Economics, Issue 9. [Allemagne]
- Galasso, V.** (2020). *Covid: Not a great equaliser*. COVID Economics, Issue 19. [Italie]

Gaudecker, H.-M., Holler, R., Janys, L. Siflinger, B., Zimpelmann, C. (2020). *Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations*. IZA DP No. 13158. [Pays-Bas]

Gottlieb, C., Grobovsek, J., et Poschke, M. (2020). *Working from home across countries*. COVID Economics, Issue 8. [Échantillon de 57 pays]

Hamermesh, D. S. (2020). *Measuring employment and unemployment—Primer and predictions* IZA World of Labor. IZA World of Labor - Opinions, May 07, 2020. [États-Unis]

Hatayama, M., Viollaz, M., et Winkler, H. (2020). *Jobs' amenability to working from home: Evidence from skills surveys for 53 countries*. COVID Economics, Issue 19. [Échantillon de 53 pays]

Hensvik, L., Le Barbanchon, T. et Rathelot, R. (2020). *Job Search during the COVID-19 Crisis*. IZA DP No. 13237. [Suède]

Kahn, L. B., Lange, F. et Wiczer, D.G. (2020). *Labor Demand in the Time of COVID-19: Evidence from Vacancy Postings and UI Claims*. NBER Working paper 27061. [États-Unis]

Lekfuangfu, W. N., Piyapromdee, S. Porapakkarm, P., et Wasi, N. (2020). *On Covid-19: New implications of job task requirements and spouse's occupational sorting*. COVID Economics, Issue 12. [Thaïlande]

Merkl, C. and Weber, E. (2020). *Rescuing the Labor Market in times of COVID 19: Don't Forget New Hires*. VoxEU CEPR Policy Portal. [Europe]

Mongey, S., Pilossoph, L. et Weinberg, A. (2020). *Which workers bear the burden of social distancing policies?* COVID Economics, Issue 12. [États-Unis]

OECD. (2020A). *Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers*. OECD - Tackling coronavirus (COVID-19). [Pays de l'OCDE]

OECD. (2020B). *Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*. OECD – Tackling coronavirus (COVID-19). [Pays de l'OCDE]

Petrosky-Nadeau, N. et Valetta, R. (2020). *Unemployment Paths in a Pandemic Economy*. IZA DP No. 13294. [États-Unis]

Queisser, M. Adema, W., Clarke, C. (2020). *COVID-19, employment and women in OECD countries*. VoxEU CEPR Policy Portal. [Pays de l'OCDE]

Saltiel, F. (2020). *Who can work from home in developing countries?* COVID Economics, Issue 6. [Échantillon de 10 pays en développement]

Schirle, T., Milligan, K. et Skuterud, M. (2020). *What April's Jobs Data Shows for the Future* C.D. Howe Institute Intelligence Memos. [Canada]

Sedlacek, P. et Sterk, V. (2020). *Startups and employment following the COVID-19 pandemic: A calculator*. COVID Economics, Issue 13. [États-Unis]

Stabile, M. Apouey, B., Solal, I. (2020). *COVID-19, inequality, and gig economy workers*. VoxEU CEPR Policy Portal. [France]

Yasenov, V. (2020). *Who Can Work from Home?* IZA DP No. 13197. [États-Unis]