

Rapport de recherche

PROGRAMME ACTIONS CONCERTÉES

Démystifier les conséquences mitigées du télétravail sur la santé psychologique et la performance du personnel du secteur tertiaire

Chercheuse principale

Nathalie Houlfort, Université du Québec à Montréal

Cochercheur.e.s

Sarah Bourdeau, Université du Québec à Montréal

Ariane Ollier-Malaterre, Université du Québec à Montréal

Yanick Provost Savard, Université du Québec à Montréal

Collaboratrices

Pascale Cécire, Université du Québec à Montréal

Justine Richards, Université du Québec à Montréal

Établissement gestionnaire de la subvention

Université du Québec à Montréal

Numéro du projet de recherche

2023-OSYR-313031

Titre de l'Action concertée

Actions concertées Programme de recherche sur la santé psychologique au travail
(volet Projet de recherche)

Partenaire(s) de l'Action concertée

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST)

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

La Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ)

Revenu Québec

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF)

Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)

et le Fonds de recherche du Québec, secteur Société et culture (FRQ)

Table des matières

<i>Rapport de recherche complet</i>	3
Contexte de la recherche	3
Problématique.....	3
Objectifs poursuivis et principales questions de recherche	6
Méthodologie	8
Principaux résultats	10
Objectif 1	10
Objectif 2	15
Objectif 3	20
Retombées immédiates ou prévues	21
Principales contributions	22
Pistes de solution ou d’actions soutenues par les résultats de la recherche	23
Nouvelles pistes ou questions de recherche	25
<i>Références</i>	27
<i>Annexe 1 – Caractéristiques sociodémographique de l’étude 2 (volet qualitatif)</i>	30
<i>Annexe 2 - Caractéristiques sociodémographiques de l’échantillon de l’Étude 1</i>	31
<i>Annexe 3 – Figure de résultats du modèle alternatif pour l’étude 1</i>	33
<i>Annexe 4 – Tableau résumé des résultats, Étude 1 et 2</i>	34
<i>Annexe 5 – Questionnaires interindividuels, étude 1 et 2 (volet journalier)</i>	41
<i>Annexe 6 – Questionnaires quotidiens, étude 2 (volet journalier)</i>	70
<i>Annexe 7 - Guide d’entretien, Étude 2 (volet qualitatif)</i>	83

Rapport de recherche complet

Contexte de la recherche

Problématique

Bien que le télétravail ait été le cheval de bataille de plusieurs dans la lutte pour l'amélioration des conditions de travail, de l'efficience et d'une meilleure qualité de vie, les gains semblent plus mitigés qu'espérés. Certes, le télétravail a favorisé le maintien de la productivité des travailleur·euses et des organisations lors de la pandémie : des données de 2021 indiquent que 90% des nouveaux télétravailleur·euses (c.-à-d., qui travaillaient la majorité de leurs heures de travail à l'extérieur du domicile avant la pandémie) rapportent être au moins aussi productifs qu'auparavant (Mehdi & Morissette, 2021). Parmi ceux-ci, 32% ont déclaré accomplir plus de travail maintenant qu'ils sont en télétravail. Qui plus est, le télétravail aurait un effet positif sur la satisfaction et la performance au travail (Gajendran & Harrison, 2007), sur l'engagement organisationnel (Martin & MacDonnell, 2012), ainsi qu'un effet négatif sur le stress lié au travail (Gajendra & Harrison, 2007).

Néanmoins, ce nouveau mode de travail a considérablement aggravé le phénomène déjà existant du technostress, un état psychologique négatif lié à l'appréhension d'utiliser ou à l'utilisation de la technologie, qui s'accompagne de sentiments d'anxiété, de fatigue mentale, de scepticisme et d'inefficacité (Salanova et al., 2013; Tarafdar et al., 2019). Le télétravail massif a notamment aggravé (a) la surcharge technologique (plus d'heures au travail et des heures plus intenses), (b) l'invasion de la vie personnelle due à des attentes de disponibilité plus élevées, (c) la complexité (apprentissage des nouveaux outils) et (d) l'ambiguïté (environnement changeant qui exige une constante adaptation des employés) du travail (Bondanini et al., 2020; Mehdi & Morissette, 2021; Niu et al., 2021). Bien que les TIC soient désormais essentielles au télétravail

d'aujourd'hui en permettant une flexibilité de temps et d'espace, elles créent néanmoins un état de connectivité constante (Wajcman & Rose, 2011) qui entraîne l'érosion des frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle (Demerouti et al., 2014; Derks et al., 2021; Ollier-Malaterre et al., 2019). Certains effets délétères de l'utilisation des TIC en télétravail sur la santé psychologique des travailleur·euses ont même été documentés (Afota et al., 2021; Bennett et al., 2021; Molino et al., 2020). Il apparaît donc essentiel de mieux cerner les conséquences du télétravail qui sont vécues par les travailleur·euses québécois et de comprendre pourquoi ces conséquences semblent varier selon la personne et le contexte, autant en termes de perceptions sur la santé psychologique que sur la performance au travail.

Les paradoxes et la théorie de l'autodétermination. Les résultats partagés sur les effets du télétravail seraient potentiellement expliqués par la présence de paradoxes, particulièrement en lien avec l'utilisation des TIC facilitant le télétravail (Porter & van den Hooff, 2020). Plus récemment, Day et al. (2019) ont proposé le *iParadox Triad*, soit trois paradoxes interreliés en lien avec l'utilisation des technologies : le paradoxe de l'autonomie, le paradoxe de la connectivité sociale et le paradoxe de la productivité.

Le *paradoxe de l'autonomie* met de l'avant la possible augmentation et diminution parallèle de l'autonomie, notamment dans la perception de contrôle que possèdent les travailleur·euses sur leur travail (Day et al., 2019; Mazmanian et al., 2013). Les TIC favorisent l'autonomie en ce sens qu'elles donnent aux travailleurs une flexibilité liée au temps et à l'espace quant à la façon dont le travail est effectué (Thompson et al., 2015). Cependant, les mêmes caractéristiques des TIC qui soutiennent cette flexibilité peuvent créer un état de connectivité constante (Büchler et al., 2020). Le *paradoxe de la connectivité sociale* se rapporte aux enjeux liés aux interactions interpersonnelles générées par les TIC, qui permettent de briser l'isolement

d'un côté, mais pouvant occasionner des intrusions sociales, une surcharge dans la gestion des relations sociales (Day et al., 2019) et un sentiment de superficialité dans les relations, d'un autre côté. Enfin, le *paradoxe de la productivité* fait référence au fait que les TIC peuvent tout autant favoriser qu'entraver la réalisation de tâches (Day et al., 2019).

Ces paradoxes trouvent écho dans la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Cette théorie motivationnelle est basée sur la prémisse que le fonctionnement optimal des individus est facilité par la satisfaction de trois besoins psychologiques fondamentaux : l'autonomie, l'affiliation sociale et la compétence. L'autonomie réfère au besoin d'agir selon ses valeurs et croyances, de pouvoir faire des choix significatifs et réguler son comportement. Le besoin d'affiliation sociale est le besoin d'interagir, de se sentir connecté aux personnes que l'on apprécie et aime, ainsi que de se sentir apprécié et aimé par les autres. Finalement, le besoin de compétence réfère au besoin de se sentir efficace et d'avoir un impact sur son environnement à travers la maîtrise de celui-ci.

Ainsi, le télétravail aurait, en principe, le pouvoir de satisfaire ou d'entraver la satisfaction de ces besoins et ainsi influencer de façon très variable la santé psychologique de même que la performance des travailleur·euses. Il est proposé dans ce programme de recherche que cette variabilité sera fonction, entre autres, des paradoxes suscités par les conditions de télétravail en place et leurs effets sur la satisfaction des besoins fondamentaux.

La santé psychologique au travail et la prise en compte du genre. L'atteinte de la santé psychologique est le résultat de ressources accumulées tant dans le domaine du travail que dans celui de la famille (ten Brummelhuis & Bakker, 2012), particulièrement en contexte de télétravail où les interdépendances entre les deux domaines sont accrues (Jostell & Hemlin, 2018). Les demandes, autant que les ressources individuelles pour y faire face, varient en

fonction du genre de la personne et des rôles genrés qu'elle adoptent ou qui lui reviennent. Ainsi, les femmes, et de façon plus générale les personnes qui adoptent des rôles traditionnellement féminins (p. ex., travaux domestiques, procurer des soins aux autres) doivent répondre à davantage de demandes (ou responsabilités ; Mattingly & Sayer, 2006). Elles rapportent généralement un niveau de santé psychologique plus faible que les hommes ou les individus n'adoptant peu ou pas de rôles féminins (Wilton & Ross, 2017), faisant aussi en sorte que les ressources disponibles pour satisfaire ces demandes sont différentes, voire moindres. De ce fait, nous souhaitons examiner l'effet des rôles genrés adoptés par les participants sur les paradoxes perçus, sur la satisfaction des besoins de même que sur la santé psychologique et la performance des travailleur·euses.

Objectifs poursuivis et principales questions de recherche

Ce rapport de recherche fait état de deux études qui ont tenté de répondre de façon prioritaire aux besoins 1.2 de l'Axe 1 (le travail, les transitions et leurs effets sur la santé psychologique) et de façon secondaire aux besoins 1.1 et 1.3 énoncés sous ce même axe. Les travaux réalisés ont également pris en compte les besoins de recherche transversaux de l'appel, soit le potentiel de généralisation des résultats et la prise en compte des caractéristiques des milieux retenus pour le projet. Le tableau 1 présente les objectifs de recherche et les questions de recherche qui y sont associées, de même que les études auxquelles elles sont liées.

Tableau 1 - *Objectifs principaux et questions de recherche*

Objectifs principaux	Questions de recherche	Étude liée
Objectif 1 <i>Évaluer les relations entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses.</i>	1.1. Quelles sont les modalités de télétravail (p. ex., fréquence du télétravail, tâches faites en télétravail VS présentiel, télétravail volontaire ou imposé, etc.) les plus répandues ?	Étude 1
	1.2. Quels sont les liens entre ces modalités et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses ?	Étude 1 et 2
Objectif 2 <i>Évaluer comment la satisfaction des besoins psychologiques influence la relation entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses</i>	2.1. Est-ce que la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale peut expliquer la relation entre le télétravail et (2.1a) la santé psychologique et (2.1b) la performance des travailleur·euses ?	Étude 1 et 2
	2.2. Est-ce que la relation entre télétravail et satisfaction des besoins change selon les paradoxes technologiques perçus (p. ex., connectivité, productivité) ?	Étude 1 et 2
	2.3. Est-ce que la fluctuation des paradoxes perçus prédit des changements dans (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses, via la fluctuation de la satisfaction des besoins ?	Étude 2
	2.4. Quels sont les facteurs individuels (p. ex., sociodémographie, personnalité, préférence de segmentation), organisationnels (p. ex. comportements soutenant la famille de la part du superviseur, sécurité de l'emploi) et familiaux (p. ex., comportements soutenant le travail de la part de la famille) permettant d'expliquer qu'un individu se trouve d'un côté ou de l'autre d'un paradoxe technologique ?	Étude 1 et 2
Objectif 3 <i>Cerner le rôle du genre dans les modalités de télétravail et les paradoxes perçus.</i>	3.1. Quelle influence a le genre et les rôles genrés (p. ex. proportion des tâches domestiques assumées) sur le choix et l'effet des modalités de télétravail ?	Étude 1 et 2
	3.2. Comment les rôles genrés influencent-ils la perception des paradoxes ?	Étude 2

Méthodologie

L'étude 1 est une étude corrélacionnelle à trois temps de mesure, à deux mois d'intervalle chacun. Bien que cette méthode ne permette pas d'établir des liens de causalité entre les phénomènes à l'étude, elle permet d'évaluer comment ils sont liés entre eux temporellement. De cette façon, il est possible d'examiner la façon dont ces phénomènes évoluent et lesquels exercent une influence dans le temps. L'étude 1 a ainsi permis d'évaluer la direction temporelle des relations (c.-à-d., établir quel phénomène vient avant un autre) entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses.

L'étude 1 a été menée auprès de travailleur·euses du secteur tertiaire (c.-à-d., industries de services telles que les finances, les assurances, le droit, les ressources humaines, etc.). Ceux-ci devaient être âgés de 18 ans et plus et travailler au moins 4 jours par semaine. Un total de 1244 travailleur·euses ont répondu au temps 1 (T1), 616 au temps 2 (T2, taux de réponse de 49.5%) et 380 au temps 3 (T3, taux de réponse de 30.5%). Afin de faciliter la généralisation des résultats, une attention particulière a été portée à la composition de l'échantillon. Ainsi, nous avons cherché à équilibrer le ratio entre le nombre d'hommes et de femmes ; à obtenir des participants habitant en zone urbaine, suburbaine et rurale ; à représenter différents niveaux d'éducation (p. ex., universitaire, collégial, secondaire, etc.) de même qu'une diversité de modalités de travail (p. ex., télétravail complet, télétravail de faible/haute intensité ou présentiel uniquement). Pour un portrait complet de l'échantillon de l'étude 1, veuillez vous référer au Tableau 3 à l'Annexe 2.

Les participants ont été recrutés via le panel LEO de Léger Opinion. Ils devaient répondre à 3 questionnaires en ligne à 2 mois d'intervalle chacun, composés de diverses mesures pour récolter des données¹ sur :

¹ Afin de s'assurer de la qualité des données et éviter les réponses aléatoires, les participants devaient répondre correctement à 2 contrôles d'attention à chacun des 3 temps de mesure, sans quoi les données d'un participant ayant échoué à ces contrôles ont été exclues des analyses.

- La santé psychologique au travail
- La performance subjective
- La satisfaction des besoins psychologiques
- Les rôles genrés
- Les modalités de télétravail des participants
- Les conditions suscitant les paradoxes perçus
- Variables individuelles
- Variables de contrôle
- Variables sociodémographiques

Toutes les mesures utilisées pour l'étude 1 se trouvent à l'Annexe 5. En plus des analyses préliminaires réalisées, des analyses par équations structurelles ont été effectuées afin de répondre aux questions de recherche.

L'étude 2 suit un devis mixte avec un volet quantitatif et un volet qualitatif. Cette étude s'inscrit dans la continuité de la première. Le volet quantitatif utilise une méthode de collecte par journaux de bord. Ceci a, entre autres, permis d'approfondir le modèle testé dans l'*Étude 1*.

L'emploi de journaux de bord est particulièrement utile pour étudier le télétravail (Masterson et al., 2021), puisque s'attarder au nombre d'heures journalières de télétravail s'avère primordial pour saisir avec nuance les effets de cette pratique (Müller & Niessen, 2019). À l'aide d'analyses multiniveaux permettant des analyses intra et interindividus, cette approche a permis de capturer des changements rapides et de les contraster avec les effets à plus long terme observés dans l'*Étude 1*. L'échantillon est composé de 392 participant·es, qui ont rempli deux questionnaires électroniques par jour (Annexe 6), vers 12h et 18h, durant 14 jours consécutifs, ainsi qu'un questionnaire initial pour les variables de niveau individuel et sociodémographique (Annexe 5).

Le volet qualitatif de cette étude permet d'apporter les nuances nécessaires et d'ajouter une profondeur aux résultats quantitatifs obtenus. Pour ce faire, des entrevues approfondies semi-dirigées d'une durée d'environ 1 heure ont été réalisées par deux personnes étudiantes auprès d'un sous-échantillon (n = 41) de participant.es issus du volet quantitatif ayant indiqué qu'ils souhaitent participer au volet qualitatif. Quatre cinquièmes des participant.es travaillaient selon une modalité hybride variant de 1 à 4 journées en télétravail par semaine, et le reste du temps en

présentiel. Un cinquième travaillaient 100% du temps en télétravail. La description sociodémographique complète de cet échantillon figure en Annexe 2.

La majorité des entretiens ont eu lieu à distance (via Zoom), et certains ont été réalisés en personne. Le guide d'entretien, disponible en Annexe 7, couvrait les modalités de télétravail de la personne, sa marge de manœuvre et les motivations de ses choix, les avantages et désavantages du télétravail vécu (paradoxes perçus) et les effets du télétravail sur sa performance au travail, ses autres sphères de vie et son état de santé psychologique subjectif. Les entrevues ont été retranscrites en intégralité. Plusieurs réunions d'analyse et de codage des données se sont tenues entre deux chercheuses de l'équipe et les deux personnes étudiantes qui ont conduit les entretiens. Des codes de premier niveau, proches du discours des participants (p. ex., « temps de trajet », « conversations avec les collègues ») ont ensuite été classés et agrégés dans des codes de second niveau, plus abstraits (p. ex., « avantages du télétravail », « santé mentale »). Une fois la structure des codes stabilisée, les deux personnes étudiantes ont codé l'ensemble des transcriptions à l'aide du logiciel NVivo et les deux chercheuses ont synthétisé les résultats. L'analyse de contenu a permis de mieux comprendre les mécanismes explicatifs de la relation entre télétravail, contexte individuel, familial et organisationnel, et santé psychologique.

Principaux résultats

Un sommaire des résultats principaux de chaque étude en fonction des objectifs et questions de recherche est disponible en Annexe 4 – voir Tableau 9.

Objectif 1

Question 1.1. Nous avons recensé les modalités de télétravail et les caractéristiques de ces modalités dans nos échantillons de l'étude 1 et du volet journalier de l'étude 2. Celles-ci sont compilées dans le Tableau 2.

Tableau 2 - *Modalités et caractéristiques de télétravail*

Modalités et caractéristiques de télétravail	Étude 1 (N = 1244)		Étude 2 (N = 392) Volet journalier	
Nombre d'heures de travail par semaine en moyenne	37.41h ($\pm$ 4.46h)		38.48h ($\pm$ 5.75h)	
Nombre d'heures de télétravail par semaine en moyenne	11.45h ($\pm$ 14.39h)		25.50h ($\pm$ 13.61h)	
Nombre de participants selon leur modalité de travail	Présentiel uniquement	498	Présentiel uniquement	0
	Télétravail hybride ou complet	503	Télétravail hybride ou complet	390
	Données non disponibles	243	Données non disponibles	2
Proportion de participants ayant rapporté faire du télétravail selon son intensité	Hybride de faible intensité	37.8%	Hybride de faible intensité (< 20h)	33.1%
	Hybride de haute intensité	34.4%	Hybride de haute intensité (20h à 35h)	50.2%
	Télétravail complet	27.6%	Télétravail complet (> 35h)	16.7%
Années d'expérience de télétravail au moins une journée par semaine	3.97 années ($\pm$ 4.03 ans)		4.60 ans ($\pm$ 9.79 ans)	
Choix des journées de la semaine de télétravail	59.4% des participants rapportent avoir le choix des journées de la semaine pour lesquelles ils télétravaillent		64.3% des participants rapportent avoir le choix des journées de la semaine pour lesquelles ils télétravaillent	
Choix du nombre de journées de télétravail	49.2% des participants rapportent que c'est l' employeur qui choisit le nombre de journées de télétravail		43.8% des participants rapportent avoir le choix du nombre de journées pour lesquelles ils télétravaillent	
Possibilité de modifier ponctuellement l'horaire de télétravail	Oui	84.1%	Oui	85.4%
	Non	15.9%	Non	14.6%

Note. N : taille de l'échantillon ;

 $\pm$: signifie plus ou moins, ce qui représente l'écart type.

Question 1.2. Avec les résultats de l'étude 1, nous avons d'abord vérifié si les niveaux rapportés de santé psychologique et de performance subjective diffèrent selon la modalité de travail (présentiel uniquement, hybride faible, hybride fort, télétravail complet) des participants (analyse de variance – ANOVA à un facteur). Les résultats montrent qu'il n'existe pas de différences entre les niveaux de santé psychologique et de performance subjective des participants qui travaillent en présentiel de ceux qui font une quelconque forme de télétravail. Nous avons également examiné si le nombre d'heures de télétravail par semaine ou la proportion d'heures de télétravail (c.-à-d., nombre d'heures télétravaillées divisé par le nombre d'heures de travail total) avait un effet positif ou négatif sur la santé psychologique et la performance subjective (régressions linéaires) dans le temps, mais les résultats montrent que le nombre d'heures de télétravail n'est pas associé à la santé psychologique ni à la performance subjective rapportée par les travailleur·euses six mois plus tard.

Volet qualitatif. Les analyses du volet qualitatif montrent que l'absence de différences entre les niveaux de santé psychologique des participants en présentiel et en télétravail recouvre en fait des réalités très différentes quant à l'impact du télétravail sur la santé mentale et physique. Certains rapportent un impact négatif du télétravail, notamment une augmentation du stress, de la fatigue, de la frustration et de l'isolement, menant parfois à la recherche de soutien psychologique (p. ex., consultation de psychologues). D'autres rapportent à l'inverse un impact positif du télétravail, notamment en raison d'une diminution de la pression et la facilité d'accès au repos.

Plus précisément, nous synthétisons dans les tableaux qui suivent les avantages et les inconvénients du télétravail que les participant.es ont identifié, ainsi que des avantages spécifiques au présentiel.

Tableau 3 - *Avantages du télétravail*

Autonomie dans les tâches	Degré d'autonomie plus élevé en télétravail, car la surveillance semble plus difficile à distance, ce qui favorise la confiance et la productivité.	<i>Je pense que je l'ai définitivement gagné en autonomie, parce que c'est plus difficile, selon moi, pour les gens qui ont des tendances à micromanager, de le faire à distance. Donc oui, je pense que j'ai définitivement gagné en autonomie. Mais après, je pense que ça dépend du supérieur hiérarchique.</i> Verbatim 9 (femme, 30 ans et moins, célibataire, sans enfants, secteur public)
Concentration	Moins de distractions en télétravail. Pour les distractions persistantes, celles-ci sont plus faciles à contrôler.	<i>Oui, j'ai plus de contrôle sur les distractions. [...] À la maison, je peux avoir plein de distractions, mais c'est moi qui ai le contrôle sur ce qui me dérange.</i> Verbatim 5 (femme, 31-40 ans, en couple, 4 enfants, secteur public)
Tenue informelle	Possibilité de porter une tenue informelle à distance, ce qui offre un certain confort aux travailleurs.	<i>Ça, c'est intéressant. Le fait de porter ses propres vêtements et non avoir le code vestimentaire, parce que moi au bureau... Là, présentement, je suis mon client, je peux m'habiller comme je veux, mais quand je vais à mon bureau au centre-ville, je suis obligé d'être en veston-cravate. Le fait d'être à la maison et porter ce que je veux, c'est un grand avantage versus d'aller au bureau avec ça.</i> Verbatim 34 (homme, 31-40 ans, célibataire, sans enfants, entreprise privée)
Absence de temps de transport	L'absence de transport pour se rendre au travail permet de récupérer ce temps pour diverses tâches, personnelles ou professionnelles.	<i>Je perds moins de temps dans les transports. Si j'avais à me déplacer, par exemple une demi-heure, une heure pour aller au bureau, je ne pourrais pas faire 35 heures par semaine, c'est impossible. Il aurait fallu que j'ajuste mes horaires ou que mon conjoint ajuste ses horaires, tandis qu'au moins, on peut faire nos choses, puis on n'a pas à se soucier de ça. Donc, moins de perte de temps.</i> Verbatim 11 (femme, 31-40 ans, en couple, 3 enfants, secteur parapublic)
Conciliation vie professionnelle – vie personnelle	Simplifiée par le gain de temps de transport en permettant de mieux gérer le transport des enfants à l'école et les tâches ménagères.	<i>De temps en temps, je fais le lavage et ça fait en sorte que moi, j'ai le... ça a toujours été ça, mais à la place de le faire la fin de semaine comme avant, j'essaie d'en faire chaque jour.</i> Verbatim 28 (femme, 41-50 ans, en couple, 2 enfants, entreprise privée)

Tableau 4 - *Inconvénients du télétravail*

Isolement et socialisation	Le télétravail a créé de la distance physique, ce qui engendre de l'isolement et réduit par la même occasion la socialisation entre collègues.	<i>La plupart du temps... Le besoin social. Et je m'en rendais compte que quand on était en 100 % télétravail, je ne l'avais plus. Je suis allé en chercher ailleurs que dans le travail, avec le bénévolat, avec le sport, avec d'autres secteurs pour essayer de combler ça. Donc finalement, c'est comme ça que j'ai comblé ce besoin-là.</i> Verbatim 20 (homme, 31-40 ans, en couple, sans enfants, entreprise privée)
-----------------------------------	--	--

Pression sur la rapidité de réponse par les collègues	Absence de vision directe sur le travail d'autrui réduit le degré de patience pour obtenir une réponse (pastille verte Teams).	<i>Par des collègues, j'ai l'impression que oui. [...]. Il y a un certain... Si ta pastille est verte sur Teams, il faut que tu répondes tout de suite. Si tu ne réponds pas tout de suite, certains collègues sont impatients, vont comme te harceler par messages. Mais c'est plus par les pairs que par la direction.</i> Verbatim 7 (femme, 31-40 ans, en couple, 2 enfants, secteur public)
Risque d'invasion vie personnelle – vie professionnelle	Superposition du travail avec la vie privée, qui rend la dissociation difficile et pousse les travailleurs au multitâche.	<i>J'aurais plutôt tendance à dire que la vie professionnelle empiète un peu sur la vie familiale étant donné que la durée de connexion et du travail est définitivement plus longue avec le télétravail.</i> Verbatim 1 (homme, 51 ans et plus, en couple, 1 enfant, secteur public)
Charge de travail accrue	Le télétravail a amené une augmentation du nombre de réunions et un ajout de tâches supplémentaires. Pousse les travailleurs à faire du multitâche.	<i>Là, c'est sûr qu'il y a eu la question de... Il y a un rythme de travail qui n'a pas changé. Ce que je peux dire peut-être sur la connectivité, c'est avec les rencontres Zoom, ce qui a changé dans mon rapport de travail, c'est que je n'ai jamais eu des rencontres planifiées, aussi serrées l'une après l'autre. On dit qu'on se fait une rencontre qui va finir à 2 h 15, puis on en programme une autre à 2 h 15. Je pense que c'est un effet du télétravail, de la présence Zoom.</i> Verbatim 6 (femme, 41-50 ans, en couple, 2 enfants, secteur public)

Tableau 5 - *Avantages du travail en présentiel*

Relations entre collègues	Plus facile de socialiser entre collègues, les discussions engendrent des pauses qui permettent de s'aérer l'esprit.	<i>Parce que pour moi, un gros moment de socialisation, c'est que je vais toujours manger à la cafétéria, au bureau. Quand je vais là, j'apporte mon lunch, je me dis : je vais à la cafétéria, puis tous mes collègues, beaucoup de collègues arrivent, c'est un lieu de socialisation important. Si je ne vais plus au bureau, je perds ça.</i> Verbatim 14 (homme, 31-40 ans, en couple, 1 enfant, secteur public)
Travail d'équipe	Plus facile de communiquer en face-à-face, ce qui est idéal pour le travail d'équipe. Évite également les problèmes techniques avec la technologie.	<i>[...] mais aussi d'un niveau professionnel, des rencontres fortuites dans le couloir où là tu dis, tu vois quelqu'un me disant je voulais te poser une question sur telle affaire, tu as fait telle chose dans un dossier, donc la spontanéité d'un échange. Euh je trouve que ça survient quand on est au bureau.</i> Verbatim 23 (femme, 41-50 ans, en couple, 2 enfants, secteur public)
Activité physique	Se rendre au travail et se déplacer au sein du lieu de travail permet de bouger et donc de garder une meilleure santé physique.	<i>[...] au travail, tu bouges, tu vas voir ton collègue, tu vas à la réunion, tu marches pour aller au travail, tu cours, des fois, si tu es en retard. Il y a une sorte d'activité physique qui te permet de garder ton sang en circulation.</i> Verbatim 12 (femme, 31-40 ans, célibataire, sans enfants, secteur parapublic)

Transport comme coupure

Le temps de transport permet de se déconnecter du travail en ayant un moment pour soi. Les répercussions semblent positives uniquement si cela est ponctuel et non quotidien.

Mais quand tu travailles et que tu veux décrocher en revenant à la maison, le temps que tu passes en transport c'est quand même du temps que je passe à lire, écouter de la musique. Donc c'est quasiment plus facile de décrocher de la job quand je suis physiquement au travail parce que ça me prend 3/4 d'heure voire 1 h entre le bureau et la maison. Et ce temps-là c'est du temps à moi.

Verbatim 2 (homme, 51 ans et plus, en couple, 1 enfant, secteur public)

Objectif 2

Question 2.1. Des analyses ont été réalisées pour vérifier si la satisfaction des besoins psychologiques (autonomie, affiliation, compétence) permettrait d'expliquer comment les modalités de télétravail influencent la santé psychologique et la performance subjective (analyse de médiation par analyses acheminatoires).

Dans l'étude 1, aucune médiation significative n'a été observée. Ceci dit, on observe que les gens qui peuvent modifier ponctuellement leur horaire de télétravail rapportent un niveau de satisfaction d'autonomie significativement plus élevé que ceux qui ne peuvent pas. De la même façon, le niveau de satisfaction d'autonomie perçu diffère selon *qui* fait le choix des journées de la semaine pour lesquelles le participant peut télétravailler. Plus précisément, les participants qui peuvent choisir eux-mêmes les journées de la semaine pour lesquelles ils télétravaillent rapportent un niveau de satisfaction d'autonomie significativement plus élevé que ceux pour qui l'employeur fait le choix de ces journées. Cependant, si le choix des journées de télétravail se fait via une entente entre le syndicat et l'employeur ou que ce choix se fait de façon concertée entre l'employé, l'employeur et/ou le syndicat, cette différence de satisfaction du besoin d'autonomie disparaît.

Dans le volet journalier de l'étude 2, nous observons que la fréquence quotidienne du télétravail est associée à une performance subjective plus élevée, mais n'a pas d'effet direct sur la santé psychologique. En d'autres mots, le nombre d'heures quotidiennes passées en télétravail favorise la performance subjective. Ainsi, sur le court terme (14 jours), le nombre d'heures de

télétravail peut influencer la performance subjective des travailleur·euses, mais cet effet semble s'estomper dans le temps (résultats de l'Étude 1). Cependant, tout comme les résultats de l'Étude 1, la satisfaction des besoins psychologiques (c.-à-d., besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation) n'explique pas la relation entre la fréquence du télétravail et la performance subjective. Autrement dit, la fréquence quotidienne de télétravail n'influence pas la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence ou d'affiliation dans sa relation avec la performance subjective. Ces résultats suggèrent que d'autres facteurs expliqueraient pourquoi certaines personnes se sentent plus performantes en télétravail.

Question 2.2. Nous avons vérifié si la relation entre les modalités de télétravail et la satisfaction des besoins dépend des paradoxes perçus (analyses de modération). Les résultats de l'étude 1 et de l'étude 2 (volet journalier) montrent que, peu importe la perception des paradoxes liés au télétravail, cela ne change pas la façon dont les modalités de télétravail influencent la santé psychologique ou leur performance subjective.

Analyses additionnelles. Considérant que les analyses menées sur la base des questions de recherche initiales suggèrent que le télétravail en lui-même n'a pas d'influence notable sur la santé psychologique ou la performance subjective, nous avons testé un modèle alternatif avec l'échantillon de l'étude 1 (voir Figure 1) afin d'explorer si certains éléments contextuels entourant le télétravail pourraient nous permettre de mieux cerner ses impacts sur les travailleur·euses. Conséquemment, nous avons considéré les effets de la décision quant au fait de télétravailler, de même que les attentes de connectivité du gestionnaire ainsi que son attitude sur la gestion des conflits entre le travail et la vie privée. Le modèle alternatif cherche donc à explorer les mécanismes par lesquels les éléments contextuels entourant le télétravail peuvent influencer la santé psychologique et la performance subjective. Plus précisément, nous avons

tenté de déterminer si la satisfaction des besoins psychologiques permettait d'expliquer de quelle façon des éléments contextuels de télétravail jouent indirectement sur la santé psychologique et la performance subjective.

Les résultats montrent que d'avoir soi-même décidé de télétravailler et que d'avoir un gestionnaire ayant une attitude favorable concernant la gestion des conflits entre le travail et la vie privée favorisent la satisfaction du besoin d'autonomie, qui, à son tour, est associée à une meilleure santé psychologique. On observe la même chose avec la satisfaction du besoin d'affiliation. En revanche, des attentes de connectivité du gestionnaire entraînent une diminution de la satisfaction du besoin de compétence. On observe effectivement que les attentes de connectivité du gestionnaire nuisent indirectement à la santé psychologique et à la performance subjective des travailleur·euses, car ces attentes entravent leur sentiment de compétence.

L'ensemble de ces résultats mettent ainsi en lumière que c'est la manière dont le télétravail est encadré de même que les attitudes et la culture qui l'entourent, plutôt que le télétravail lui-même, qui a des répercussions sur le bien-être et l'efficacité des travailleur·euses.

Volet qualitatif. Les participant.es ont mentionné plusieurs facteurs qui facilitent (Tableau 6) ou font obstacle (Tableau 7) au télétravail, que nous synthétisons ci-dessous en les rattachant aux besoins psychologiques sous-jacents.

Tableau 6 - *Facteurs facilitant le télétravail*

Facteurs facilitant le télétravail	Besoins psychologiques	Description
Espace aménagé et confort	Autonomie Compétence	Pièce spécifique ou poste de travail dédié au télétravail dans le logement. Offre une meilleure ergonomie qui améliore le confort au travail.
Fournitures de bureau et financement d'équipements	Autonomie Compétence	Financement pour l'aménagement du poste de télétravail et fournitures d'équipements de la part de l'employeur.
Programmes de soutien de l'employeur	Compétence Affiliation	Soutien de l'employeur avec des programmes d'aide au niveau des formations, du bien-être psychologique ou du bien-être physique.

Présence humaine au domicile	Affiliation	Présence d'un membre de la famille en télétravail réduit le risque d'isolement. Absence d'un membre de la famille en télétravail réduit les distractions potentielles.
Communication à distance fréquente et de qualité	Affiliation Compétence	Technologies offrent une meilleure communication avec les clients. Simplifient également les échanges à distance entre collègues et permettent de créer des réunions informelles.

Tableau 7 - *Obstacles au télétravail*

Obstacles au télétravail	Besoins psychologiques	Description
Pluralité de localisations géographiques dans les équipes virtuelles	Affiliation	Distance géographique importante au sein des équipes de travail. Entraîne une réduction de la socialisation entre collègues et de l'isolement.
Surveillance directe par le superviseur	Autonomie	Surveillance trop persistante impacte négativement l'autonomie des travailleurs et créer une pression sociale.
Inconfort du poste de travail	Compétence Autonomie	Poste de travail au bureau trop souvent inconfortable. Manque de bureaux pour les employés avec le retour au présentiel.

Question 2.3. Avec les données du volet journalier de l'étude 2, nous avons observé si la *fluctuation* des paradoxes perçus prédisait des changements au niveau de la santé psychologique et de la performance des travailleur·euses, via la fluctuation des besoins. Nous constatons que lorsqu'une personne perçoit plus de flexibilité que d'habitude dans sa journée de travail, elle rapporte une meilleure satisfaction de ses besoins, ce qui est ensuite associé à une meilleure santé psychologique et performance subjective.

Concernant le paradoxe de connectivité, nous constatons que lorsqu'une personne est connectée à sa vie personnelle pendant le travail (p. ex. : tâches ou pensées personnelles), elle rapporte une diminution dans sa performance subjective, qui est en partie expliquée par le fait qu'être connecté à sa vie personnelle pendant le travail diminue la satisfaction des besoins d'autonomie et d'affiliation. Les résultats montrent également qu'effectuer des tâches personnelles, ou penser à des enjeux personnels pendant les heures de travail influence

négativement la santé psychologique de façon directe et indirecte, à travers la diminution de la satisfaction des trois besoins psychologiques.

Nous avons ensuite étudié le paradoxe de la connexion sociale, qui informe sur la perception des participant·es entourant les communications relatives au travail reçues pendant la journée. Nous observons qu'une bonne qualité des communications professionnelles durant la journée (perçue comme efficace et utile) est liée à une meilleure performance et une meilleure santé psychologique, en grande partie via une satisfaction accrue des besoins, surtout d'affiliation. Les résultats liés au paradoxe d'intrusion sociale (qui reflète les interruptions vécues à travers les TIC) indiquent que lorsque les personnes subissent de nombreuses interruptions liées aux technologies, cela nuit directement à leur santé mentale et leur performance. Le paradoxe d'intrusion sociale influence également la santé psychologique et la performance perçue de façon indirecte, à travers la satisfaction des besoins psychologiques. En d'autres mots, plus le sentiment d'intrusion sociale est fort, plus la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation est faible, ce qui diminuerait la performance et la santé psychologique. De surcroît, nous avons également étudié le paradoxe de technostress, défini comme le stress vécu en lien avec la technologie. Ce paradoxe ne démontre pas de relation directe, ou indirecte, avec la santé psychologique ou la subjective.

Question 2.4. Avec le volet journalier de l'étude 2, nous avons aussi examiné quelles caractéristiques individuelles, familiales ou organisationnelles influencent l'effet de la fréquence du télétravail sur la santé psychologique et la performance subjective. Au niveau des variables personnelles, les résultats montrent que les travailleur·euses qui n'ont pas accès à une pièce fermée voient leur santé psychologique diminuée. De plus, nous observons qu'un haut niveau de connectivité constante diminue également la santé psychologique des travailleur·euses. Au niveau

des variables organisationnelles, les résultats démontrent que le soutien de la part du superviseur favorise la santé psychologique ainsi que la performance subjective des travailleur·euses. Enfin, il semblerait que les variables liées à la famille qui ont été choisies pour cette étude n'influencent pas la relation entre la fréquence de télétravail et la santé psychologique ou la performance.

Objectif 3

Question 3.1. Pour déterminer l'influence des rôles genrés sur le choix et les effets des modalités de télétravail, nous avons effectué des analyses sur l'échantillon de l'étude 1. Plus spécifiquement, nous avons vérifié si la perception du niveau de prise en charge de tâches traditionnellement féminines diffère selon la modalité de télétravail, le choix des journées de télétravail et leur nombre. On n'a observé aucune différence significative. De la même façon, ni le genre ni le niveau de prise en charge de tâches traditionnellement féminines n'influencent la probabilité qu'un individu fasse du télétravail ou non.

Question 3.2. Pour déterminer comment les rôles genrés influencent la perception des paradoxes, nous avons effectué des analyses sur l'échantillon journalier de l'étude 2. Des tests-t entre les groupes des femmes et des hommes ont été réalisés avec comme variables dépendantes les variables représentant les paradoxes. Les hommes ont un niveau de remodelage spatio-temporel (volet positif du paradoxe de l'autonomie) plus élevé que celui des femmes ($p = .027$), mais ils ont aussi un niveau plus élevé de perméabilité des frontières du travail (volet négatif du paradoxe de l'autonomie ; $p = .031$). Il n'y a pas de différence significative en ce qui concerne les connexions sociales (volet positif du paradoxe de l'affiliation) et les intrusions sociales (volet négatif du paradoxe de l'affiliation). Enfin, il n'y a pas de différence significative en ce qui concerne la performance perçue (volet positif du paradoxe de la compétence) et les hommes vivent davantage de technostress (volet négatif du paradoxe de la compétence; $p = .001$) que les femmes.

Retombées immédiates ou prévues

Sur le plan social, nos résultats contribuent à une meilleure compréhension des conditions de télétravail favorables à la santé psychologique et à la performance subjective. Ils mettent notamment en lumière que, contrairement aux idées souvent véhiculées en milieu de travail, le télétravail en lui-même n'est pas systématiquement nuisible pour les travailleur·euses ni bénéfique. Ce sont plutôt les conditions dans lesquelles il est mis en œuvre qui influencent réellement comment les travailleur·euses le vivent. À tout le moins, ces résultats ont des retombées en ce qui a trait à la normalisation et à la démocratisation du télétravail (qui ont largement débuté lors de la pandémie de COVID-19), qui devraient être poursuivies. Ni une menace ni une panacée en soi, le télétravail et le débat qui l'entoure ne devraient pas porter sur le fait de le pratiquer ou non, mais plutôt sur les éléments contextuels qui englobent cette pratique pour favoriser l'émergence de conséquences positives. Par conséquent, les organisations et les gestionnaires pourraient revoir leurs politiques internes de télétravail, le cas échéant, afin que celles-ci mettent davantage d'accent sur comment soutenir les télétravailleur·euses qui souhaitent utiliser cette modalité (p. ex., assurer l'autonomie décisionnelle quant au fait de télétravailler, réduire les attentes de connectivité, favoriser le soutien du gestionnaire quant au télétravail, etc.) plutôt que sur les caractéristiques de celle-ci (p. ex., le nombre et les jours de télétravail, le ratio d'heures télétravaillées, etc.).

Sur le plan technologique, nos données montrent les effets nuisibles des interruptions sociales qui surviennent via les TIC de même que les impacts négatifs de la connectivité constante. En ce sens, nous estimons qu'il s'agit de preuves empiriques supplémentaires à celles existantes dans la littérature (p. ex., Büchler et al., 2020; Ten Brummelhuis et al., 2021) et qui, selon ce que

nous anticipons, auront des retombées sur la formation des travailleur·euses : ceux-ci devraient être sensibilisés à une saine gestion de leur interface numérique et à leur droit à la déconnexion.

Principales contributions

Nos deux études contribuent principalement à l'avancement des connaissances sur le télétravail et ses effets sur les travailleur·euses, qui sont dans les premières à avoir été réalisées en contexte pleinement postpandémique. Ces études ont effectivement été réalisées à un moment particulièrement propice pour étudier le télétravail, car le contexte actuel est relativement exempt des (1) appréhensions liées à son utilisation généralisée avant la pandémie (Bourdeau et al., 2019) et (2) des changements et des adaptations drastiques qu'a nécessités le confinement (Chang et al., 2021). Cela permet ainsi d'y voir plus clair en ce qui a trait aux effets du télétravail lui-même.

D'un point de vue méthodologique, l'un des apports majeurs réside dans l'utilisation de plusieurs devis de recherche, alliant une étude longitudinale (Étude 1), des journaux de bord et des entrevues qualitatives (Étude 2). Cette triangulation méthodologique répond à l'appel de McPhail et al. (2024) incitant les chercheurs à aller au-delà des devis transversaux pour mieux cerner les effets du télétravail, et ce, particulièrement en contexte postpandémique où les modalités de télétravail évoluent rapidement. Sur le plan théorique, nos résultats contribuent à la littérature sur la théorie de l'autodétermination en ayant analysé le télétravail sous l'angle de processus motivationnels. Par ailleurs, cette étude offre une analyse conjointe des 3 grands paradoxes technologiques et de leurs associations avec le télétravail, ce qui permet d'avoir un portrait plus intégré des tensions opposées que suscitent les TIC chez les travailleur·euses.

Pistes de solution ou d'actions soutenues par les résultats de la recherche

Les résultats obtenus suggèrent que les organisations peuvent faire preuve d'une certaine flexibilité dans leurs politiques de télétravail sans craindre une détérioration de la santé psychologique ou de la productivité. L'enjeu principal ne semble pas être de choisir entre présentiel ou télétravail, mais de créer des conditions optimales qui soutiennent les besoins psychologiques des travailleur·euses, quelle que soit leur modalité de travail. Sur la base de ce constat, quelques pistes d'actions mettant l'accent sur le rôle actif et structurant des organisations sont formulées.

Privilégier l'autonomie décisionnelle des employés. Tout en respectant la nature du travail et des tâches à accomplir de même que les objectifs organisationnels et les politiques en place, la modalité de travail ne devrait pas, dans la mesure du possible, être imposée. Il n'est pas question ici de laisser-faire ni d'absence de structure ou de cadre. Il est plutôt question d'offrir une marge de manœuvre aux travailleur·euses pour autogérer leurs modalités de travail en fonction de leur réalité, de leurs besoins et de leurs préférences, et ce, tout en respectant les exigences de leur emploi, le mode de fonctionnement de leur équipe et le cadre organisationnel.

Se concentrer sur les conditions d'encadrement plutôt que sur les modalités. L'accent doit être mis sur *comment* le télétravail est mis en œuvre plutôt que sur son adoption simple. Il semble en effet essentiel d'encadrer les conditions du télétravail plutôt que la modalité elle-même. Adopter une politique de télétravail et offrir un espace de dialogue pour clarifier les attentes liées à la disponibilité, la connectivité et les horaires sont essentiels, tout en étant conscients que celles-ci ne feront pas l'unanimité. Il est donc important d'expliquer pourquoi ces attentes existent et les liés aux objectifs à atteindre. Démontrer une ouverture à des ententes plus individualisées afin de prendre en compte, dans la mesure du possible, les réalités particulières est une autre façon de mettre l'accent sur les conditions d'implantation plutôt que sur les modalités mêmes.

Former et outiller les gestionnaires. Bien que nous nous sommes « habitués » au télétravail, la gestion et l'exercice de son leadership à distance révèlent possiblement plusieurs défis qui, pour les relever, exigent des compétences différentes ou qui doivent être adaptées (Bravo-Duarte et al., 2025; Höddinghaus et al., 2024). Puisque c'est la *façon* dont les modalités de travail sont appliquées et gérées plutôt que les modalités elles-mêmes qui fait la différence, il semble donc essentiel que les gestionnaires soient bien outillés pour soutenir les besoins psychologiques de leurs équipes, peu importe la modalité de travail de celle-ci.

Soutenir la satisfaction des besoins psychologiques au travail, peu importe la modalité de travail.

Pour l'autonomie :

- Offrir une flexibilité suffisante dans les horaires et l'organisation du travail
- Éviter une culture de connectivité constante
- Permettre des modifications ponctuelles des arrangements de télétravail

Pour la compétence :

- Fournir un soutien technique et méthodologique adapté à la modalité de travail
- Offrir une rétroaction régulière et constructive
- Assurer la formation continue des employés et gestionnaires

Pour l'affiliation :

- Créer des moments dédiés à la connexion interpersonnelle
- Maintenir le sentiment d'appartenance à l'équipe
- Faciliter les interactions informelles, même à distance

Limites de l'interprétation des résultats

Nous rappelons que l'échantillon utilisé pour cette étude est composé de travailleur·euses issus du secteur tertiaire, où le télétravail est possible. Les résultats peuvent donc moins bien s'appliquer à des secteurs où le télétravail est plus difficile (p. ex., emplois dans le domaine scolaire, manufacturier, santé). De plus, les mesures employées pour effectuer les analyses sont autorapportées. Il est possible que les réponses des participant·es aient été influencées par un biais de désirabilité sociale. Entre autres, en ce qui a trait à la performance, les prochaines études

pourraient, en plus de mesurer la performance subjective, inclure des mesures objectives de productivités. Aussi, peu de variables liées à la famille ou à la vie personnelle ont été mesurées au cours de ce projet. Étant donnée la nature du télétravail (travailler dans un espace personnel), il serait important de comprendre comment la vie hors travail influence la perception des paradoxes.

Enfin, il est essentiel de mentionner que le contexte organisationnel ne fut pas considéré dans les présentes études. Bien que l'échantillon de personnes participantes fut limité au secteur tertiaire et que nous nous sommes assuré de la représentativité de l'échantillon sur plusieurs caractéristiques, nous n'avons pu contrôler pour, entre autres, le domaine d'emploi, pour le type d'organisation et de gestion, pour la nature du travail ou pour le type de politique de télétravail en place. Ces éléments devront être considérés dans des études ultérieures afin de bien saisir les conditions dans lesquelles le télétravail peut avoir des effets bénéfiques ou, au contraire, néfastes.

Nouvelles pistes ou questions de recherche

Les travaux réalisés soulèvent de nouvelles questions de recherche et ouvrent la voie à diverses pistes de recherche prometteuses. Dans un premier temps, les résultats suggèrent que les conditions d'implantation du télétravail constituent des variables contextuelles déterminantes dans la nature et l'ampleur des effets observés. Il apparaît dès lors nécessaire de mieux circonscrire ces conditions, qu'elles relèvent du domaine organisationnel (p. ex., la latitude laissée aux employés quant au choix de leurs journées de télétravail) ou individuel (p. ex., la disponibilité d'un espace de travail fermé et adapté à domicile). Dans un deuxième temps, les effets du télétravail gagneraient à être analysés dans une perspective temporelle, compte tenu du caractère évolutif de leurs manifestations. Les résultats obtenus indiquent, par exemple, que les bénéfices associés à la performance subjective à court terme (14 jours) tendent à s'atténuer à moyen terme (6 mois). Bien que certaines hypothèses explicatives aient été avancées, des études

longitudinales, intégrant différents horizons temporels, apparaissent nécessaires pour approfondir la compréhension des mécanismes en jeu. Enfin, il importe d'élargir l'analyse au niveau organisationnel et managérial. En effet, la majorité des travaux s'attachent principalement à documenter l'expérience individuelle des employés, sans examiner de manière concomitante les enjeux de gestion et les défis organisationnels induits par le télétravail. Or, une compréhension globale et intégrée de ce mode d'organisation du travail requiert une analyse conjointe des expériences des employés, des pratiques de gestion et des dynamiques organisationnelles qui en façonnent les effets.

Références

- Afota, M.-C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A., & Leon, E. A. (2021). Work-From-Home Adjustment in the COVID-19 Pandemic : The Role of Psychological Climate for Face Time. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 15562. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.81>
- Arnoux-Nicolas, C. (2022). Le télétravail transforme-t-il le sens du travail ? *Le Journal des psychologues*, 399(7), 16-20. <https://doi.org/10.3917/jdp.399.0016>
- Bennett, A. A., Campion, E. D., Keeler, K. R., & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 330-344. <https://doi.org/10.1037/apl0000906>
- Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., & Andreucci-Annunziata, P. (2020). Technostress Dark Side of Technology in the Workplace : A Scientometric Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8013. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218013>
- Bourdeau, S., Ollier-Malaterre, A., & Houliort, N. (2019). Not All Work-Life Policies Are Created Equal : Career Consequences of Using Enabling Versus Enclosing Work-Life Policies. *Academy of Management Review*, 44(1), 172-193. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0429>
- Bravo-Duarte, F., Tordera, N., & Rodriguez, I. (2025). Overcoming virtual distance: a systematic review of leadership competencies for managing performance in telework. *Frontiers in Organizational*, 2, <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1499248>
- Büchler, N., Ter Hoeven, C. L., & Van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work : How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Chang, J.-J., Ji, Y., Li, Y.-H., Pan, H.-F., & Su, P.-Y. (2021). Prevalence of anxiety symptom and depressive symptom among college students during COVID-19 pandemic : A meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 292, 242-254. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.05.109>
- Day, A., Barber, L. K., & Tonet, J. (2019). Information Communication Technology and Employee Well-Being : Understanding the “iParadox Triad” at Work. Dans R. N. Landers (Éd.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior* (1^{re} éd., p. 580-607). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.022>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New Ways of Working : Impact on Working Conditions, Work-Family Balance, and Well-Being. Dans C. Korunka & P. Hoonakker (Éds.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (p. 123-141). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8
- Derks, D., Bakker, A. B., & Gorgievski, M. (2021). Private smartphone use during worktime : A diary study on the unexplored costs of integrating the work and family domains. *Computers in Human Behavior*, 114, 106530. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106530>

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about : Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Höddinghaus, M., Nohe, C., & Hertel, G. (2023). Leadership in virtual work settings: what we know, what we do not know, and what we need to do. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 188–212. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2250079>
- Institut National de la Santé Publique du Québec (2020). *Le télétravail en contexte de pandémie*. <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management : Effects on work-family conflict. *WORK*, 60(3), 475-483. <https://doi.org/10.3233/WOR-182748>
- Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? *Management Research Review*, 35(7), 602-616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>
- Masterson, C., Sugiyama, K., & Ladge, J. (2021). The value of 21st century work–family supports: Review and cross-level path forward. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 118–138. <https://doi.org/10.1002/job.2442>
- Mattingly, M. J., & Sayer, L. C. (2006). Under Pressure : Gender Differences in the Relationship Between Free Time and Feeling Rushed. *Journal of Marriage and Family*, 68(1), 205-221. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00242.x>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The Autonomy Paradox : The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- McPhail, R., Chan ,Xi Wen (Carys), May ,Robyn, & and Wilkinson, A. (2024). Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet : An exploratory scoping review. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(1), 154-182. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2221385>
- Mehdi, T., & Morissette, R. (2021). *Working from home in Canada : What have we learned so far?* Statistics Canada= Statistique Canada.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working : An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12(15), Article 15. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Müller, T., & Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 883-898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Niu, Q., Nagata, T., Fukutani, N., Tezuka, M., Shimoura, K., Nagai-Tanima, M., & Aoyama, T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan : A cross-sectional study. *PloS One*, 16(10), e0256530. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
- Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J. A., & Rothbard, N. P. (2019). Technology, Work, and Family : Digital Cultural Capital and Boundary Management. *Annual Review of Sociology*, 45(1), 425-447. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073018-022433>
- Porter, A. J., & van den Hooff, B. (2020). The complementarity of autonomy and control in mobile work. *European Journal of Information Systems*, 29(2), 172-189. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1728200>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies : Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
- Statistique Canada. (2024, janvier 18). *De la recherche aux connaissances : Le travail à domicile au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2024001-fra.htm>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. (2019). The technostress trifecta—techno eustress, techno distress and design : Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., & Toniolo-Barrios, M. (2021). Staying in the loop : Is constant connectivity to work good or bad for work performance? *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103589. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103589>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface : The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements : Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726-749. <https://doi.org/10.1111/joop.12095>
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant connectivity : Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941-961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- Wilton, S., & Ross, L. (2017). Flexibility, sacrifice and insecurity : A Canadian study assessing the challenges of balancing work and family in academia. *Journal of Feminist Family Therapy: An International Forum*, 29(1-2), 66-87. <https://doi.org/10.1080/08952833.2016.1272663>

Annexe 1 – Caractéristiques sociodémographique de l'étude 2 (volet qualitatif)

Tableau 8 - *Caractéristiques sociodémographique de l'échantillon de l'Étude 2 (volet qualitatif)*

Caractéristiques sociodémographiques	Nombre de participants (N = 41)	
Âge moyen	30 ans et moins	10
	31 à 40 ans	13
	41 à 50 ans	10
	51 ans et plus	8
Genre	Hommes	18
	Femmes	23
Statut familial	Sans enfants	
	Célibataires	12
	Mariés ou dans une relation	12
	Marié avec enfants	
	1 enfant	4
	2 enfants	9
	3 enfants ou plus	4
Niveau d'éducation	Secondaire ou moins	2
	CÉGEP	4
	Baccalauréat	14
	Maîtrise	10
	Doctorat	4
	Données manquantes	7
Secteur d'activité	Secteur public	11
	Secteur parapublic	12
	Entreprise privée	18
Rôle de superviseur	Superviseur	9
	Supervisé	32
Fréquence de télétravail par semaine	1 jour	5
	2 jours	10
	3 jours	12
	4 jours	6
	5 jours	8
Lieu de résidence	Montréal	24
	Québec	8
	Autres villes	9

Note. N : taille d'échantillon

Annexe 2 - Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon de l'Étude 1

Tableau 9 - *Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon de l'Étude 1*

Caractéristiques sociodémographiques	Temps 1 (N = 1244)		Temps 2 (N = 616)		Temps 3 (N = 380)	
Âge moyen	42.45 ans (ET = 11.35, Min : 19, Max : 68)		43.83 ans (ET = 11.52, Min : 19, Max : 65)		42.37 ans (ET = 11.44, Min : 2, Max : 65)	
Genre	Hommes	493	Hommes	292	Hommes	184
	Femmes	727	Femmes	314	Femmes	187
	Non-binaires	16	Non-binaires	8	Non-binaires	8
	Sans réponse	8	Sans réponse	2	Sans réponse	1
Statut civil	Mariés, conjoints de fait	771	Mariés, conjoints de fait	385	Mariés, conjoints de fait	241
	Séparés, divorcés ou veufs	102	Séparés, divorcés ou veufs	62	Séparés, divorcés ou veufs	32
	Célibataires	368	Célibataires	169	Célibataires	107
	Sans réponse	3	Sans réponse	0	Sans réponse	0
Niveau d'éducation	Pas de DES	9	Pas de DES	3	Pas de DES	2
	DES	112	DES	45	DES	22
	DEP	166	DEP	60	DEP	27
	DEC	433	DEC	184	DEC	122
	Baccalauréat	347	Baccalauréat	233	Baccalauréat	141
	Cycles supérieurs	177	Cycles supérieurs	91	Cycles supérieurs	66
Nombre d'enfants de moins de 6 ans	Aucun	1064	Aucun	546	Aucun	339
	1	129	1	56	1	32
	2 et plus	175	2 et plus	14	2 et plus	9
Nombre d'enfants entre 6 et 18 ans	Aucun	897	Aucun	461	Aucun	295
	1	171	1	70	1	40
	2 et plus	175	2 et plus	85	2 et plus	45

Note. N : taille d'échantillon, ET : écart-type, Min : minimum, Max : maximum.

DES : Diplôme d'études secondaires, DEP : Diplôme d'études professionnelles, DEC : Diplôme d'études collégiales.

Tableau 9 (suite) - *Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon de l'Étude 1*

Caractéristiques sociodémographiques	Temps 1 (N = 1244)	Temps 2 (N = 616)	Temps 3 (N = 380)
Revenu familial moyen en 2023	52.5% ont des revenus de 100K et plus	55.5% ont des revenus de 100K et plus	56.4% ont des revenus de 100K et plus
Nombre de personnes du ménage	2.57 en moyenne (ET = 1.20, Min : 1, Max : 7)	2.48 en moyenne (ET = 1.20, Min : 1, Max : 6)	2.43 en moyenne (ET = 1.16, Min : 1, Max : 6)
Nombre d'heures travaillées par semaine en moyenne	37.41h (ET = 4.46, Min : 22, Max : 80)	37.39h (ET = 4.49, Min : 22, Max : 80)	37.46h (ET = 5.11, Min : 22, Max : 80)
Nombre d'heures travaillées en présentiel par semaine en moyenne	25.92h (ET = 15.21, Min : 0, Max : 80)	25.28h (ET = 15.38, Min : 0, Max : 80)	24.95h (ET = 15.73, Min : 0, Max : 80)
Nombre d'heures travaillées en télétravail par semaine en moyenne	11.45h (ET = 14.39, Min : 0, Max : 45)	12.11h (ET = 14.61, Min : 0, Max : 45)	12.60h (ET = 14.82, Min : 0, Max : 45)

Note. N : taille d'échantillon, ET : écart-type, Min : minimum, Max : maximum.

DES : Diplôme d'études secondaires, DEP : Diplôme d'études professionnelles, DEC : Diplôme d'études collégiales.

Annexe 3 – Figure de résultats du modèle alternatif pour l'étude 1

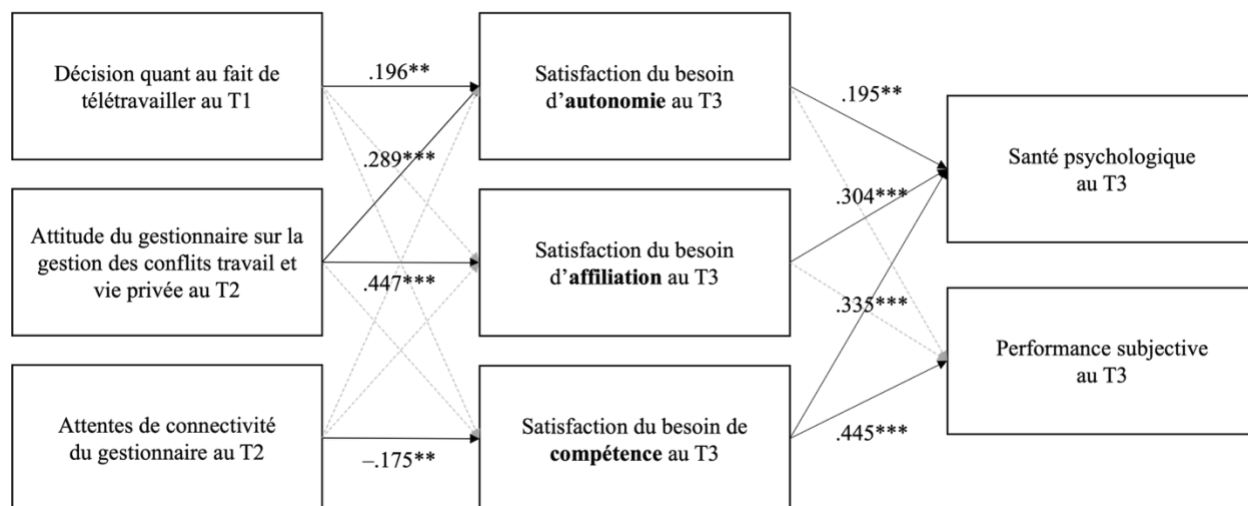


Figure 1 - Résultats du modèle alternatif, étude 1

Annexe 4 – Tableau résumé des résultats, Étude 1 et 2

Tableau 10 - Résumé des résultats des études 1 et 2 selon les objectifs et questions de recherche

Objectifs	Sous-questions	Études	Sommaire des résultats
Objectif 1 <i>Évaluer les relations entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses.</i>	Question 1.1 Quelles sont les modalités de télétravail les plus répandues ? (Étude 1)	Étude 1	Voir Tableau 1
		Étude 2 Volet journalier	Voir Tableau 1
		Étude 2 Volet qualitatif	N/A
	Question 1.2 Quels sont les liens entre ces modalités et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses (Étude 1 et 2) ?	Étude 1	ANOVA - Pas de différences dans la santé psychologique, la performance, les rôles genrés, la satisfaction des besoins psychologique au T3 des travailleurs selon leur modalité de travail au T1 (c.-à-d., présentiel, hybride faible, élevé, télétravail). - Les gens qui peuvent modifier ponctuellement leur horaire de télétravail (au T1) ne rapportent pas de niveaux de santé psychologique ou de performance au T3 significativement différents de ceux qui ne peuvent pas. Même chose pour le choix des journées et du nombre de journées de télétravail.
			Régression linéaire Le nombre et la proportion d'heures travaillées en présentiel ou en télétravail n'expliquent PAS le niveau de santé psychologique ni celui de la performance au T3.
		Étude 2 Volet journalier	N/A
		Étude 2 Volet qualitatif	Avantages du télétravail - Autonomie dans les tâches - Concentration - Tenue informelle - Absence de temps de transport - Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Tableau 10 - Résumé des résultats des études 1 et 2 selon les objectifs et questions de recherche (suite)

Objectifs	Sous-questions	Études	Sommaire des résultats
Objectif 1 <i>Évaluer les relations entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses.</i>	Question 1.2 (suite) Quels sont les liens entre ces modalités et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses (Étude 1 et 2) ?	Étude 2 (suite) Volet qualitatif	Inconvénients du télétravail • Isolement et socialisation • Pression sur la rapidité de réponse par les collègues • Risque d'invasion vie professionnelle et vie personnelle • Charge de travail accrue Avantages du travail en présentiel • Relations entre collègues • Travail d'équipe • Activité physique • Transport comme coupure
	Question 2.1 Est-ce que la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale explique la relation entre le télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance (Étude 1 et 2) ?	Étude 1	Non. La satisfaction des besoins d'autonomie ne sont pas des variables médiatrices dans la relation télétravail et (a) santé psychologique et (b) performance subjective. Par contre... • Les gens qui peuvent modifier ponctuellement leur horaire de télétravail rapportent un niveau de satisfaction d'autonomie significativement plus élevé que ceux qui ne peuvent pas ($F(1, 202) = 3.923, p = .049$), mais pas d'affiliation ou de compétence. Les gens qui ont choisi leurs journées de télétravail (mais pas le nombre) rapportent un niveau de satisfaction d'autonomie significativement plus élevé que ceux pour qui l'employeur les choisit ($F(3, 200) = 2.723, p = .045$; moyenne $4.74 \pm .42, p = .025$).
Objectif 2 <i>Évaluer comment la satisfaction des besoins psychologiques influence la relation entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses.</i>	Question 2.1 Est-ce que la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale explique la relation entre le télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance (Étude 1 et 2) ?	Étude 2 Volet journalier	A. Non, la fréquence de télétravail n'influence pas la santé psychologique à travers la satisfaction des besoins. B. Non, mais la fréquence quotidienne de télétravail influence directement la performance subjective (lien direct : $b = 0.07, p = 0.001$).
		Étude 2 Volet qualitatif	N/A

Tableau 10 - Résumé des résultats des études 1 et 2 selon les objectifs et questions de recherche (suite)

Objectifs	Sous-questions	Études	Sommaire des résultats
Objectif 2 (suite) <i>Évaluer comment la satisfaction des besoins psychologiques influence la relation entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur-euses.</i>	Question 2.2 Est-ce que la relation entre télétravail et satisfaction des besoins change selon les paradoxes perçus (Étude 1 et 2) ?	Étude 1	Non. Les paradoxes perçus ne modèrent pas la relation entre le télétravail et la satisfaction des besoins. • Pas d'interaction significative du paradoxe d'autonomie perçue (flexibilité et connectivité constante) sur la relation entre la proportion d'heures de télétravail sur la satisfaction des besoins au T3. • Pas d'interaction significative du paradoxe de connectivité perçue (connexion sociale et intrusions sociales) sur la relation entre la proportion d'heures de télétravail sur la satisfaction des besoins au T3. • Pas d'interaction significative du paradoxe de productivité (utilité perçue et technostress) sur la relation entre la proportion d'heures de télétravail sur la satisfaction des besoins au T3.
		Étude 2 Volet journalier	Non.
		Étude 2 Volet qualitatif	Facteurs facilitant le télétravail et besoin sous-jacent • Espace aménagé et confort (autonomie, compétence) • Fourniture de bureau et financement d'équipement (autonomie, compétence) • Programme de soutien de l'employeur (compétence, affiliation) • Présence humaine au domicile (affiliation) • Communication à distance fréquente et de qualité (compétence, affiliation)
			Obstacles au télétravail et besoin sous-jacent • Pluralité de localisations géographiques dans les équipes virtuelles (affiliation) • Surveillance directe par le superviseur (autonomie) • Inconfort du poste de travail (compétence, autonomie)

Tableau 10 - *Résumé des résultats des études 1 et 2 selon les objectifs et questions de recherche (suite)*

Objectifs	Sous-questions	Études	Sommaire des résultats
		Étude 1	N/A
			A. Oui.
			• Flexibilité au travail influence indirectement la SP à travers la satisfaction du besoin de... • Autonomie ($b = 0.03$ $p < 0.001$) • Affiliation ($b = 0.10$, $p < 0.001$) • Compétence ($b = 0.04$ $p < 0.001$) • Connectivité constante influence directement la SP (-0.15, $p < 0.001$) et indirectement la SP à travers la satisfaction de... • Autonomie ($b = -0.01$ $p < 0.001$) • Compétence ($b = -0.02$ $p < 0.001$) • Affiliation ($b = -0.07$, $p < 0.001$) • Connexion sociale influence directement la SP (0.13, $p < 0.001$) et indirectement la SP à travers la satisfaction du besoin de... • Autonomie ($b = 0.03$ $p < 0.001$) • Compétence ($b = 0.04$ $p < 0.001$) • Affiliation ($b = 0.14$, $p < 0.001$) • Intrusion sociale influence directement la SP (-0.16, $p < 0.001$) et indirectement la SP à travers la satisfaction du besoin de... • Autonomie ($b = -0.02$ $p < 0.001$) • Compétence ($b = -0.02$ $p < 0.001$) • Affiliation ($b = -0.93$, $p < 0.001$)
			Technostress n'influence pas la SP de façon directe ou indirecte.
Objectif 2 (suite) Évaluer comment la satisfaction des besoins psychologiques influence la relation entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses.	Question 2.3 Est-ce que la fluctuation des paradoxes perçus prédit des changements dans (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses, via la fluctuation de la satisfaction des besoins (Étude 2) ?	Étude 2 Volet journalier	

Tableau 10 - *Résumé des résultats des études 1 et 2 selon les objectifs et questions de recherche (suite)*

Objectifs	Sous-questions	Études	Sommaire des résultats
Objectif 2 (suite) Évaluer comment la satisfaction des besoins psychologiques influence la relation entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses.	Question 2.3 (suite) Est-ce que la fluctuation des paradoxes perçus prédit des changements dans (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleur·euses, via la fluctuation de la satisfaction des besoins (Étude 2) ?	Étude 2 (suite) Volet journalier	B. Oui. • Flexibilité au travail influence indirectement la performance à travers la satisfaction du besoin de... • Autonomie ($b = 0.02$, $p = 0.03$) • Affiliation ($b = 0.09$, $p < 0.001$) • Connectivité constante influence directement la performance (-0.27, $p < 0.001$) et indirectement à travers la satisfaction de... • Autonomie ($b = -0.01$, $p = 0.02$) • Affiliation ($b = -0.06$, $p < 0.001$) • Connexion sociale influence directement la performance (0.2, $p < 0.001$) et indirectement à travers la satisfaction du besoin d'affiliation ($b = 0.12$, $p < 0.001$) • Intrusion sociale influence directement la performance (-0.20, $p < 0.001$) et indirectement à travers la satisfaction du besoin de... • Compétence ($b = -0.007$, $p = 0.03$) • Affiliation ($b = -0.08$, $p < 0.001$) Technostress n'influence pas la performance de façon directe ou indirecte.
		Étude 2 Volet qualitatif	N/A
	Question 2.4 Quels sont les facteurs individuels, organisationnels et familiaux permettant d'expliquer qu'un individu se trouve d'un côté ou de l'autre d'un paradoxe technologique (Étude 1 et 2) ?	Étude 1	N/A

Tableau 10 - Résumé des résultats des études 1 et 2 selon les objectifs et questions de recherche (suite)

Objectifs	Sous-questions	Études	Sommaire des résultats
Objectif 2 (suite) Évaluer comment la satisfaction des besoins psychologiques influence la relation entre les modalités de télétravail et (a) la santé psychologique et (b) la performance des travailleuses.	Question 2.4 (suite) Quels sont les facteurs individuels, organisationnels et familiaux permettant d'expliquer qu'un individu se trouve d'un côté ou de l'autre d'un paradoxe technologique (Étude 1 et 2) ?	Étude 2 Volet journalier	Individuel. L'accès à une pièce fermée (influence positive), connectivité constante (influence négative). Organisationnel. Le soutien du superviseur envers la famille influence la santé psychologique et la performance.
		Étude 2 Volet qualitatif	N/A
		Étude 1	• Pas de différences significatives dans le niveau de prise en charge de tâches domestiques traditionnellement féminines selon le choix des journées de télétravail ou le nombre. • Pas de différences significatives dans niveau de prise en charge de tâches domestiques traditionnellement féminines selon la modalité de travail. • Le genre n'influence pas la probabilité qu'un individu fasse du télétravail. • Le niveau de prise en charge de tâches traditionnellement féminines n'influence pas la probabilité qu'un individu fasse du télétravail.
Objectif 3 Cerner le rôle du genre dans les modalités de télétravail et les paradoxes perçus.	Question 3.1 Quelle influence a le genre et les rôles genrés sur le choix et l'effet des modalités de télétravail (Étude 1 & 2) ?	Étude 2 Volet journalier	N/A
		Étude 2 Volet qualitatif	N/A

Tableau 10 - *Résumé des résultats des études 1 et 2 selon les objectifs et questions de recherche (suite)*

Objectifs	Sous-questions	Études	Sommaire des résultats
Objectif 3 (suite) Cerner le rôle du genre dans les modalités de télétravail et les paradoxes perçus.	Question 3.2 Comment les rôles genrés influencent-ils la perception des paradoxes (Étude 2) ?	Étude 1	N/A
		Étude 2 Volet journalier	Remodelage spatio-temporel - Les hommes ont un niveau significativement plus élevé que celui des femmes ($p = .027$). Perméabilité des frontières du travail - Les hommes ont un niveau significativement plus élevé que celui des femmes ($p = .031$). Connexion sociale - Pas de différences significatives entre les hommes et les femmes. Intrusions sociales - Pas de différences significatives entre les hommes et les femmes. Performance perçue - Pas de différences significatives entre les hommes et les femmes. Technostress - Les hommes ont un niveau de technostress significativement plus élevé que celui des femmes ($p < .001$).
		Étude 2 Volet qualitatif	N/A

Annexe 5 – Questionnaires interindividuels, étude 1 et 2 (volet journalier)

Modalités de télétravail

1- Parmi les options suivantes, laquelle correspond le mieux à votre modalité de travail actuelle ? <i>Which of the following options best suits your current way of working?</i>	Présentiel/ <i>On-site work</i>			
	Hybride <i>Hybrid</i>	Télétravail de faible intensité <i>Low intensity remote work</i>		
		Télétravail de haute intensité <i>High intensity remote work</i>		
	Télétravail complet/ <i>Fully Remote</i>			
2- Veuillez indiquer si votre modalité de travail actuelle (c.-à-d. en présentiel, en télétravail, etc.) est volontaire ou si elle vous a été imposée. <i>Please indicate if your current way of working (e.g., on-site work, remote, etc.) is voluntary or if it has been imposed on you.</i>	Autre (veuillez préciser)/ <i>Other (please specify)</i>			
	Volontaire <i>Voluntary</i>	Imposée <i>Imposed</i>	Autre (veuillez préciser) <i>Other (please specify)</i>	
3- Si vous avez indiqué travailler selon une modalité hybride, combien d'heures par semaine travaillez-vous... <i>If you indicated working in a hybrid arrangement, how many hours per week do you work...</i>	En présentiel <i>On-site</i>	En télétravail <i>Remotely</i>		
4- Si vous avez indiqué travailler selon une modalité hybride, est-ce que les tâches professionnelles que vous effectuez en présentiel se distinguent de celles que vous faites en télétravail ?	Oui. <i>Yes.</i>	Non. <i>No.</i>		
5- Si vous avez répondu « oui » à la question précédente, veuillez décrire sommairement les tâches généralement accomplies... <i>If you indicated working in a hybrid arrangement, please briefly describe the tasks generally performed...</i>	En présentiel <i>On-site</i>	En télétravail <i>Remotely</i>		
6- Si vous avez indiqué travailler selon une modalité hybride ou de télétravail complète, depuis combien de temps télétravaillez-vous au moins un jour par semaine ? Veuillez inscrire le chiffre correspondant au nombre d'années d'expérience de télétravail que vous avez (p. ex., si vous avez moins d'un an d'expérience, inscrivez « 0 »; si vous avez entre 4 et 5 ans d'ancienneté, inscrivez « 4 »). <i>If you indicated working in a hybrid ou fully-remote working arrangement, how long have you been working remotely at least one day a week?</i> <i>Please enter the number corresponding to the number of years of remote work experience you have (e.g. if you have less than one year of experience, enter "0"; if you have between 4 and 5 years of experience, enter "4").</i>				

Santé psychologique au travail

Index of Psychological Well-Being at Work Dagenais-Desmarais & Savoie (2012)

Considérant votre travail au cours des 4 dernières semaines, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chaque énoncé.

Considering your job over the past 4 weeks, please indicate to what extent you agree with each statement.

En désaccord	Légèrement en accord		Modérément en accord		Complètement en accord
0	1	2	3	4	5
Disagree	Slightly agree		Moderately agree		Completely agree
0	1	2	3	4	5

1- J'apprécie les gens avec qui je travaille. <i>I value the people I work with.</i>	0	1	2	3	4	5
2- Je trouve mon travail excitant. <i>I find my job exciting.</i>	0	1	2	3	4	5
3- Je sais que je suis capable de faire mon travail. <i>I know I am capable of doing my job.</i>	0	1	2	3	4	5
4- Je sens que mon travail est reconnu. <i>I feel that my work is recognized.</i>	0	1	2	3	4	5
5- J'ai envie de prendre des initiatives dans mon travail. <i>I want to take initiative in my work.</i>	0	1	2	3	4	5
6- Je trouve agréable de travailler avec les gens de mon travail. <i>I enjoy working with the people at my job.</i>	0	1	2	3	4	5
7- J'aime mon travail. <i>I like my job.</i>	0	1	2	3	4	5
8- J'ai confiance en moi au travail. <i>I feel confident at work..</i>	0	1	2	3	4	5
9- Je sens que mes efforts au travail sont appréciés. <i>I feel that my work efforts are appreciated.</i>	0	1	2	3	4	5
10- Je me soucie du bon fonctionnement de mon organisation. <i>I care about the good functioning of my organization.</i>	0	1	2	3	4	5

11- Je m'entends bien avec les gens à mon travail. <i>I get along well with the people at my job.</i>	0	1	2	3	4	5
12- Je suis fier de l'emploi que j'occupe. <i>I am proud of the job I have.</i>	0	1	2	3	4	5
13- Je me sens efficace et compétent dans mon travail. <i>I feel effective and competent in my work.</i>	0	1	2	3	4	5
14- Je sais que les gens croient aux projets sur lesquels je travaille. <i>I know that people believe in the projects I work on.</i>	0	1	2	3	4	5
15- J'aime relever des défis dans mon travail. <i>I like to take on challenges in my work.</i>	0	1	2	3	4	5
16- J'ai une relation de confiance avec les gens de mon travail. <i>I have a relationship of trust with the people at my job.</i>	0	1	2	3	4	5
17- Je trouve un sens à mon travail. <i>I find meaning in my work.</i>	0	1	2	3	4	5
18- J'ai le sentiment de savoir quoi faire dans mon travail. <i>I feel that I know what to do in my job.</i>	0	1	2	3	4	5
19- J'ai l'impression que les gens avec qui je travaille reconnaissent ma compétence. <i>I feel that the people I work with recognize my abilities.</i>	0	1	2	3	4	5
20- Je désire contribuer à l'atteinte des objectifs de mon organisation. <i>I want to contribute to achieving the goals of my organization.</i>	0	1	2	3	4	5
21- Je me sens accepté comme je suis par les gens avec qui je travaille. <i>I feel that I am accepted as I am by the people I work with.</i>	0	1	2	3	4	5
22- J'ai un grand sentiment d'accomplissement au travail. <i>I have a great sense of fulfillment at work.</i>	0	1	2	3	4	5
23- Je connais ma valeur comme travailleur. <i>I know my value as a worker.</i>	0	1	2	3	4	5
24- Je sens que je suis un membre à part entière de mon organisation. <i>I feel that I am a full member of my organization.</i>	0	1	2	3	4	5
25- J'ai envie de m'impliquer dans mon organisation au-delà de ma charge de travail. <i>I want to be involved in my organization beyond my work duties.</i>	0	1	2	3	4	5

The Satisfaction With Life Scale**Diener et al. (1985)**

Les énoncés qui suivent portent sur votre vie en général. Indiquez à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés à l'aide de l'échelle ci-dessous.

Below are five statements that you may agree or disagree with. Using the 1 – 7 scale below, indicate your agreement with each item by placing the appropriate number on the line preceding that item. Please be open and honest in your responding.

Pas du tout	Très peu	Un peu	Moyennement	Assez	Fortement	Très fortement
1	2	3	4	5	6	7

Strongly Disagree	Disagree	Slightly Disagree	Neither agree nor disagree	Slightly agree	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5	6	7

1- En général, ma vie correspond de près à mon idéal. <i>In most ways my life is close to my ideal.</i>	1	2	3	4	5	6	7
2- Mes conditions de vie sont excellentes. <i>The conditions of my life are excellent.</i>	1	2	3	4	5	6	7
3- Je suis satisfait(e) de ma vie. <i>I am satisfied with my life.</i>	1	2	3	4	5	6	7
4- Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais retirer de ma vie. <i>So far I have gotten the important things I want in life.</i>	1	2	3	4	5	6	7
5- Si je pouvais changer quoi que ce soit à ma vie, je n'y changerais presque rien. <i>If I could live my life over, I would change almost nothing.</i>	1	2	3	4	5	6	7

Shirom-Melamed Burnout Measure**Shirom & Melamed (2006)***Comment vous sentez-vous au travail ? / How do you feel at work?*

Jamais	Très peu	Un peu	Moyen- nement	Assez	Fortement	Toujours
1	2	3	4	5	6	7
Never or almost never						Always
1	2	3	4	5	6	7

1- Je me sens fatigué(e). <i>I feel tired.</i>	1	2	3	4	5	6	7
2- Je n'ai aucune énergie pour aller au travail le matin. <i>I have no energy for going to work in the morning.</i>	1	2	3	4	5	6	7
3- Je me sens physiquement vidé(e). <i>I feel physically drained.</i>	1	2	3	4	5	6	7
4- J'en ai par-dessus la tête. <i>I feel fed up.</i>	1	2	3	4	5	6	7
5- J'ai l'impression que mes batteries sont à plat. <i>I feel like my "batteries" are "dead".</i>	1	2	3	4	5	6	7
6- Je me sens épuisé(e). <i>I feel burned out.</i>	1	2	3	4	5	6	7
7- Je peine à réfléchir rapidement. <i>My thinking process is slow.</i>	1	2	3	4	5	6	7
8- J'ai du mal à me concentrer. <i>I have difficulty concentrating.</i>	1	2	3	4	5	6	7
9- J'ai l'impression de ne pas avoir les idées claires. <i>I feel I'm not thinking clearly.</i>	1	2	3	4	5	6	7
10- J'ai l'impression que je n'arrive pas à concentrer mes pensées. <i>I feel I'm not focused in my thinking.</i>	1	2	3	4	5	6	7
11- J'éprouve de la difficulté à réfléchir à des choses complexes. <i>I have difficulty thinking about complex things.</i>	1	2	3	4	5	6	7
12- Je me sens incapable de ressentir les besoins de mes collègues et/ou des clients. <i>I feel I am unable to be sensitive to the needs of coworkers and customers.</i>	1	2	3	4	5	6	7

13- Je sens que je ne peux pas m'investir émotionnellement avec les collègues et/ou les clients. <i>I feel I am not capable of investing emotionally in coworkers and customers.</i>	1	2	3	4	5	6	7
14- Je me sens incapable d'être proche de mes collègues et/ou des clients. <i>I feel I am not capable of being sympathetic to coworkers and customers.</i>	1	2	3	4	5	6	7

The PANAS

Watson et al. (1988)

L'échelle suivante est formée de plusieurs mots décrivant différentes émotions et différents sentiments. Indiquez à quel point vous ressentez ces émotions ou ces sentiments en ce moment même.

This scale consists of a number of words that describe different feelings and emotions. Read each item and then mark the appropriate answer in the space next to that word. Indicate to what extent you feel this way right now. Use the following scale to record your answers.

1- Intéressé(e)/ <i>Interested</i>	1	2	3	4	5
2- Angoissée(e)/ <i>Distressed</i>	1	2	3	4	5
3- Excité(e)/ <i>Excited</i>	1	2	3	4	5
4- Fâché(e)/ <i>Upset</i>	1	2	3	4	5
5- Fort(e)/ <i>Strong</i>	1	2	3	4	5
6- Coupable/ <i>Guilty</i>	1	2	3	4	5
7- Effrayé(e) / <i>Scared</i>	1	2	3	4	5
8- Hostile / <i>Hostile</i>	1	2	3	4	5
9- Enthousiaste/ <i>Enthusiastic</i>	1	2	3	4	5
10- Fier(ère)/ <i>Proud</i>	1	2	3	4	5
11- Irrité(e)/ <i>Irritable</i>	1	2	3	4	5
12- Alerte/ <i>Alert</i>	1	2	3	4	5
13- Honteux(se)/ <i>Ashamed</i>	1	2	3	4	5
14- Inspiré(e) / <i>Inspired</i>	1	2	3	4	5
15- Nerveux/ <i>Nervous</i>	1	2	3	4	5
16- Déterminé(e)/ <i>Determined</i>	1	2	3	4	5
17- Attentif(ve)/ <i>Attentive</i>	1	2	3	4	5
18- Agité(e)/ <i>Jittery</i>	1	2	3	4	5
19- Actif(ve)/ <i>Active</i>	1	2	3	4	5
20- Craintif(ve)/ <i>Afraid</i>	1	2	3	4	5

*Performance subjective**Welbourne et al. (1997)*

Besoin de beaucoup d'améliorations	Besoin de certaines améliorations	Satisfaisant	Bon	Excellent
1	2	3	4	5

Needs much improvement	Needs some improvement	Satisfactory	Good	Excellent
1	2	3	4	5

TRAVAIL (faire des choses spécifiquement reliées à sa description de poste) <i>JOB (doing things specifically related to one's job description)</i>					
1- Quantité de travail produit. <i>Quantity of work output.</i>	1	2	3	4	5
2- Qualité du travail produit. <i>Quality of work output.</i>	1	2	3	4	5
3- Précision du travail. <i>Accuracy of work.</i>	1	2	3	4	5
4- Service à la clientèle fourni (à l'interne et à l'externe). <i>Customer service provided (internal and external).</i>	1	2	3	4	5
CARRIÈRE (obtenir les compétences nécessaires pour progresser dans son organisation) <i>CAREER (obtaining the necessary skills to progress through one's organization)</i>					
5- Atteindre des buts de carrière personnels. <i>Obtaining personal career goals.</i>	1	2	3	4	5
6- Développer les compétences nécessaires à sa future carrière. <i>Developing skills needed for his/her future career.</i>	1	2	3	4	5
7- Progresser dans sa carrière. <i>Making progress in his/her career.</i>	1	2	3	4	5
8- Rechercher des opportunités de carrière. <i>Seeking out career opportunities.</i>	1	2	3	4	5
INNOVATEUR (créativité et innovation dans son travail et dans l'organisation dans son ensemble) <i>INNOVATOR (creativity and innovation in one's job and the organization as a whole)</i>					
9- Trouver de nouvelles idées. <i>Coming up with new ideas.</i>	1	2	3	4	5
10- Travailler pour implanter de nouvelles idées. <i>Working to implement new ideas.</i>	1	2	3	4	5
11- Trouver des façons améliorées de faire les choses. <i>Finding improved ways to do things.</i>	1	2	3	4	5
12- Créer de meilleurs processus et routines. <i>Creating better processes and routines.</i>	1	2	3	4	5
ÉQUIPE (travailler avec les collègues et les membres de l'équipe vers le succès de l'entreprise) <i>TEAM (working with coworkers and team members, toward the success of the firm)</i>					

13- Travailler au sein d'une équipe ou d'un groupe de travail. <i>Working as part of a team or work group.</i>	1	2	3	4	5
14- Rechercher des informations auprès des autres dans son groupe de travail. <i>Seeking information from others in his/her work group.</i>	1	2	3	4	5
15- S'assurer que son groupe de travail réussisse. <i>Making sure his/her work group succeeds.</i>	1	2	3	4	5
16- Répondre aux besoins des autres dans son groupe de travail. <i>Responding to the needs of others in his/her group.</i>	1	2	3	4	5
ORGANISATION (aller au-delà du sens du devoir dans son souci pour l'entreprise) <i>ORGANIZATION (going above the call of duty in one's concern for the firm)</i>					
17- Faire des choses qui aident les autres quand cela ne fait pas partie de son travail. <i>Doing things that help others when it's not part of his/her job.</i>	1	2	3	4	5
18- Travailler pour le bien général de la compagnie. <i>Working for the overall good of the company.</i>	1	2	3	4	5
19- Faire des choses pour promouvoir la compagnie. <i>Doing things to promote the company.</i>	1	2	3	4	5
20- Aider à ce que la compagnie soit un bon endroit où être. <i>Helping so that the company is a good place to be.</i>	1	2	3	4	5

Satisfaction des besoins psychologiques**Brien et al. (2012)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Quelque peu en désaccord	Quelque peu en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6

Strongly Disagree	Disagree	Somewhat Disagree	Somewhat Agree	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5	6

Besoin d'autonomie/Need for Autonomy

1- Mon travail me permet de prendre des décisions. <i>My work allows me to make decisions.</i>	1	2	3	4	5	6
2- Je peux exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail. <i>I can use my judgment when solving work-related problems.</i>	1	2	3	4	5	6
3- Je peux assumer des responsabilités dans mon travail. <i>I can take on responsibilities at my job.</i>	1	2	3	4	5	6
4- Au travail, je me sens libre d'exécuter mes tâches à ma façon. <i>In my work, I feel free to execute my tasks in my own way.</i>	1	2	3	4	5	6

Besoin d'affiliation/Need for Relatedness

*Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail...
When I'm with the people from my work environment...*

1- Je me sens compris(e). <i>I feel understood.</i>	1	2	3	4	5	6
2- Je me sens écouté(e). <i>I feel heard.</i>	1	2	3	4	5	6
3- Je me sens en confiance avec eux. <i>I feel as though I can trust them.</i>	1	2	3	4	5	6
4- Je me sens un ami(e) pour eux. <i>I feel I am a friend to them.</i>	1	2	3	4	5	6

Besoin de compétence/Need for Competence

1- J'ai les capacités pour bien faire mon travail. <i>I have the ability to do my work well.</i>	1	2	3	4	5	6
2- Je me sens compétent à mon travail. <i>I feel competent at work.</i>	1	2	3	4	5	6
3- Je suis capable de résoudre des problèmes à mon travail. <i>I am able to solve problems at work.</i>	1	2	3	4	5	6
4- Je réussis bien dans mon travail. <i>I succeed in my work.</i>	1	2	3	4	5	6

Conditions suscitant les paradoxes perçus

Flexibilité du travail

Hyland (2010)

Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.

Please indicate your level of agreement with the statements below.

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

Grâce aux technologies de l'information et des communications, je peux...

Due to information and communication technologies, I can...

1- Changer d'endroit de travail selon mes préférences/besoins. <i>Change work location according to my preferences/needs.</i>	1	2	3	4	5
2- Travailler à partir d'un autre endroit après une longue journée ou semaine de travail. <i>Work from another location after a long day or work week.</i>	1	2	3	4	5
3- Varier les endroits où le travail est complété. <i>Vary the places where the work is completed.</i>	1	2	3	4	5
4- Déterminer l'endroit de travail selon le projet. <i>Determine the work location according to the project.</i>	1	2	3	4	5
5- Modifier mes heures de travail en fonction de mes préférences/besoins personnels. <i>Modify my working hours according to my preferences/personal needs.</i>	1	2	3	4	5
6- Écourter mes heures après avoir une longue journée ou semaine de travail. <i>Shorten my hours after a long day or work week.</i>	1	2	3	4	5
7- Varier mes horaires de travail. <i>Vary my working schedules.</i>	1	2	3	4	5
8- Déterminer mon horaire de travail selon le projet. <i>Determine my work schedule according to the project.</i>	1	2	3	4	5

Connectivité constante**Büchler et al. (2020)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- En raison des technologies de l'information et des communications, je suis toujours disponible pour mes collègues et/ou mes clients, même en dehors des heures de travail. <i>Because of information and communication technologies, I am always available for my colleagues and/or my clients, even outside of working hours.</i>	1	2	3	4	5
2- En dehors des heures de travail, je surveille mon travail par le biais des technologies de l'information et des communications (p. ex., en vérifiant mes courriels ou autres messages similaires liés au travail, l'intranet, etc.). <i>Outside of working hours, I monitor my work through information and communication technologies (e.g., checking my email or other similar work-related messages, intranet, etc.).</i>	1	2	3	4	5
3- En raison des technologies de l'information et des communications, je sais ce qui m'attend au travail avant même d'y être. <i>Because of information and communication technologies, I know what awaits me at work even before being there.</i>	1	2	3	4	5
4- Pour moi, il est commun de vérifier et de répondre à mes courriels ou à d'autres messages en dehors des heures de travail. <i>For me, it is common to check and respond to my emails or other messages outside of working hours.</i>	1	2	3	4	5
5- En raison des technologies de l'information et des communications, je reste connecté au travail en dehors des heures de travail. <i>Due to information and communication technologies, I stay connected to work outside of working hours.</i>	1	2	3	4	5

Connexion sociale**Jewell et al. (2021)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- Les technologies de l'information et des communications m'aident à connecter avec mes collègues à un niveau plus profond. <i>Information and communication technologies help me connect with my colleagues on a deeper level.</i>	1	2	3	4	5
2- Les technologies de l'information et des communications me permettent de mieux connecter avec d'autres professionnels. <i>Information and communication technologies allow me to better connect with other professionals.</i>	1	2	3	4	5
3- Les technologies de l'information et des communications m'aident à me sentir plus connecté(e) à mon gestionnaire. <i>Information and communication technologies help me feel more connected to my manager.</i>	1	2	3	4	5
4- Les technologies de l'information et des communications m'aident à me sentir plus connecté(e) à mes collègues. <i>Information and communication technologies help me feel more connected to my colleagues.</i>	1	2	3	4	5
5- Je sens que mon gestionnaire est plus accessible à cause de l'utilisation des technologies de l'information et des communications au travail. <i>I feel that my manager is more accessible because of the use of information and communication technologies at work.</i>	1	2	3	4	5
6- Les technologies de l'information et des communications affectent négativement ma connexion avec mes collègues.* <i>Information and communication technologies negatively affect my connection with my colleagues.*</i>	1	2	3	4	5

*Note. *Les scores de cet énoncé devront être inversés.*

*Intrusions sociales**Lin et al. (2013)*

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

*En raison des technologies de l'information et des communications...
Due to information and communication technologies...*

1- Je suis fréquemment interrompu(e) par les autres au travail. <i>I am frequently interrupted by others at work.</i>	1	2	3	4	5
2- Je suis capable de travailler pendant de longue période de temps sans que les gens m'interrompent.* <i>I am able to work for long periods of time without people interrupting me.</i>	1	2	3	4	5
3- Les gens me dérangent fréquemment pendant que j'essaie de faire quelque chose qui m'est assigné au travail. <i>People frequently disturb me while I'm trying to do something that is assigned to me at work.</i>	1	2	3	4	5
4- Être interrompu(e) pendant que je travaille est une occurrence fréquente. <i>Being interrupted while I am working is a frequent occurrence.</i>	1	2	3	4	5

*Note. *Les scores de cet énoncé devront être inversés.*

Utilité perçue**Davis (1989)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- Utiliser les technologies de l'information et des communications dans mon travail me permet d'accomplir des tâches plus rapidement. <i>Using information and communication technologies in my work allows me to accomplish tasks faster.</i>	1	2	3	4	5
2- Utiliser les technologies de l'information et des communications améliore ma performance au travail. <i>Using information and communication technologies improves my performance at work.</i>	1	2	3	4	5
3- Utiliser les technologies de l'information et des communications dans mon travail augmente ma productivité. <i>Using information and communication technologies in my work increases my productivity.</i>	1	2	3	4	5
4- Utiliser les technologies de l'information et des communications améliore mon efficacité au travail. <i>Using information and communication technologies improves my efficiency at work.</i>	1	2	3	4	5
5- Utiliser les technologies de l'information et des communications rend l'accomplissement de mon travail plus facile. <i>Using information and communication technologies makes the accomplishment of my work easier.</i>	1	2	3	4	5
6- Je trouve que les technologies de l'information et des communications sont utiles dans mon travail. <i>I find that information and communication technologies are useful in my work.</i>	1	2	3	4	5

Technostress**Tarafdar et al. (2007)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- Je n'en sais pas suffisamment à propos des technologies pour accomplir mon travail de façon satisfaisante. <i>I don't know sufficiently about technologies to accomplish my work satisfactorily.</i>	1	2	3	4	5
2- J'ai besoin d'un long moment pour comprendre et utiliser de nouvelles technologies. <i>I need a long time to understand and use new technologies.</i>	1	2	3	4	5
3- Je ne trouve pas suffisamment de temps pour étudier et améliorer mes compétences technologiques. <i>I don't find enough time to study and improve my technological skills.</i>	1	2	3	4	5
4- Je trouve que les nouvelles recrues de l'organisation en savent plus à propos des technologies que moi. <i>I find that new hires in the organization know more about technologies than myself.</i>	1	2	3	4	5
5- Je trouve souvent qu'il est trop complexe pour moi de comprendre et d'utiliser les nouvelles technologies. <i>I often find it too complex for me to understand and use new technologies.</i>	1	2	3	4	5

Préférences de segmentation**Kreiner (2006)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Neutre	Plus en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7
Strongly Disagree	Disagree	Somewhat Disagree	Neutral	More in Agreement	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5	6	7

Travail vers vie personnelle**Work to nonwork**

1- Je n'aime pas penser au travail lorsque je suis à la maison. <i>I don't like to have to think about work while I'm at home.</i>	1	2	3	4	5	6	7
2- Je préfère conserver ma vie professionnelle au travail. <i>I prefer to keep work life at work.</i>	1	2	3	4	5	6	7
3- Je n'aime pas que des enjeux professionnels envahissent ma vie à la maison. <i>I don't like work issues creeping into my home life.</i>	1	2	3	4	5	6	7
4- J'aime laisser le travail derrière moi lorsque je vais à la maison. <i>I like to be able to leave work behind when I go home.</i>	1	2	3	4	5	6	7

Vie personnelle vers travail**Nonwork to work**

1. Je n'aime pas penser aux enjeux de ma vie personnelle quand je suis au travail. <i>I don't like to think about nonwork issues while I am at work.</i>	1	2	3	4	5	6	7
2. J'aime pouvoir laisser les enjeux de ma vie personnelle derrière moi quand je vais travailler. <i>I like being able to leave nonwork issues behind when I go to work.</i>	1	2	3	4	5	6	7
3. Je préfère garder ma vie personnelle à la maison. <i>I prefer to keep nonwork life at home.</i>	1	2	3	4	5	6	7
4. Je n'aime pas que des enjeux de ma vie personnelle s'infiltrant dans ma vie professionnelle. <i>I don't like nonwork issues creeping into my work life.</i>	1	2	3	4	5	6	7

Niveau d'extraversion**Donnellan et al. (2006)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- Je suis le boutentrain dans les partys. <i>I am the life of the party.</i>	1	2	3	4	5
2- Je parle à plusieurs personnes différentes dans les partys. <i>I talk to a lot of different people at parties.</i>	1	2	3	4	5
3- Je ne parle pas beaucoup.* <i>I don't talk a lot.</i>	1	2	3	4	5
4- J'ai tendance à rester en retrait. <i>I keep in the background.</i>	1	2	3	4	5

Note. *Les scores de cet énoncé devront être inversés.

Nativité technologique**Teo (2013)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Neutre	Plus en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Strongly Disagree	Disagree	Somewhat Disagree	Neutral	More in Agreement	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5	6	7

1- J'utilise Internet chaque jour. <i>I use the Internet every day.</i>	1	2	3	4	5	6	7
2- J'utilise les technologies de l'information et des communications pour plusieurs choses dans ma vie quotidienne. <i>I use information and communication technologies for many things in my daily life.</i>	1	2	3	4	5	6	7
3- Quand j'ai besoin de savoir quelque chose, je cherche sur Internet d'abord. <i>When I need to know something, I search the Internet first.</i>	1	2	3	4	5	6	7
4- J'utilise les technologies de l'information et des communications pour des loisirs tous les jours. <i>I use information and communication technologies for leisure activities every day.</i>	1	2	3	4	5	6	7
5- Je garde contact avec mes amis à travers les technologies à tous les jours. <i>I keep in touch with my friends through technologies every day.</i>	1	2	3	4	5	6	7
6- Je suis capable de surfer sur Internet et de performer une autre activité en même temps confortablement. <i>I am able to surf the Internet and perform another activity at the same time comfortably.</i>	1	2	3	4	5	6	7
7- Je peux vérifier mes courriels et clavarder en ligne en même temps. <i>I can check my email and chat online at the same time.</i>	1	2	3	4	5	6	7
8- Quand j'utilise Internet pour le travail, je suis capable d'écouter de la musique en même temps. <i>When I use the Internet for work, I am able to listen to music at the same time.</i>	1	2	3	4	5	6	7

9- Je suis capable de communiquer avec mes amis et de faire mon travail en même temps. <i>I am able to communicate with my friends and do my work at the same time.</i>	1	2	3	4	5	6	7
10- Je suis capable d'utiliser plus qu'une application sur l'ordinateur en même temps. <i>I am able to use more than one application on the computer at the same time.</i>	1	2	3	4	5	6	7
11- Je peux parler au téléphone avec un(e) ami(e) et envoyer un message à un(e) autre en même temps. <i>I can talk on the phone with a friend and send a message to another at the same time.</i>	1	2	3	4	5	6	7
12- J'utilise des images plus que des mots quand je souhaite expliquer quelque chose. <i>I use pictures more than words when I want to explain something.</i>	1	2	3	4	5	6	7
13- J'utilise beaucoup de graphiques (émoticônes, images, GIF, etc.) quand j'envoie des messages. <i>I use a lot of graphics (emoticons, images, GIF, etc.) when I send messages.</i>	1	2	3	4	5	6	7
14- Je préfère recevoir des messages avec des graphiques (émoticônes, images, GIF, etc.). <i>I prefer to receive messages with graphics (emoticons, images, GIF, etc.).</i>	1	2	3	4	5	6	7
15- J'utilise des images pour mieux exprimer mes sentiments. <i>I use images to better express my feelings.</i>	1	2	3	4	5	6	7
16- J'utilise beaucoup d'émoticônes dans mes messages. <i>I use a lot of emoticons in my messages.</i>	1	2	3	4	5	6	7
17- Je souhaite être récompensé(e) pour tout ce que je fais. <i>I want to be rewarded for everything I do.</i>	1	2	3	4	5	6	7
18- Je m'attends à un accès rapide à l'information quand j'en ai besoin. <i>I expect quick access to information when I need it.</i>	1	2	3	4	5	6	7
19- Quand j'envoie un courriel, je m'attends à une réponse rapide. <i>When I send an email, I expect a quick response.</i>	1	2	3	4	5	6	7
20- Je m'attends que les sites web que je visite régulièrement soient constamment mis à jour. <i>I expect that the websites I visit regularly are constantly updated.</i>	1	2	3	4	5	6	7
21- Quand j'étudie, je préfère apprendre les choses que je peux rapidement utiliser d'abord. <i>When I study, I prefer to learn things I can quickly use first.</i>	1	2	3	4	5	6	7

Variables contrôles

*Attentes organisationnelles de réactivité**Derks et al. (2015)**Attentes du superviseur**Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.**Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- Mon superviseur attend de moi que je réponde à des messages liés au travail pendant mon temps libre après le travail. <i>My supervisor expects me to respond to work-related messages during my free time after work.</i>	1	2	3	4	5
2- Quand je ne réponds pas à mes courriels pendant mon temps libre, mon superviseur montre clairement qu'il ou elle ne l'apprécie pas. <i>When I don't answer my emails during my free time, my supervisor clearly shows that he or she doesn't appreciate it.</i>	1	2	3	4	5
3- J'ai l'impression que je dois répondre immédiatement aux messages de mon supérieur pendant les temps libres. <i>I feel that I have to respond immediately to messages from my supervisor during leisure time.</i>	1	2	3	4	5
4- Dans notre organisation, c'est la norme de toujours répondre aux messages immédiatement. <i>In our organization, it is the norm to always respond to messages immediately.</i>	1	2	3	4	5

*Attentes organisationnelles de réactivité (suite)**Derks et al. (2015)***Normes des collègues***Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.**Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- Mes collègues envoient régulièrement des courriels le soir. <i>My colleagues mail regularly in the evening.</i>	1	2	3	4	5
2- Je reçois souvent des courriels de mes collègues pendant le weekend. <i>I often receive emails from my colleagues during the weekend.</i>	1	2	3	4	5
3- Lorsque j'envoie un courriel à des collègues pendant le weekend, la plupart réagissent le jour même. <i>When I send an email to colleagues during the weekend, most colleagues react the same day.</i>	1	2	3	4	5
4- Si je ne réponds pas à mes courriels en dehors de mes heures de travail, j'ai des commentaires de mes collègues. <i>If I don't answer my emails during off job hours, I get comments from my colleagues.</i>	1	2	3	4	5
5- Si je ne réponds pas aux courriels de mes collègues, ma position dans le group est menacée. <i>If I don't respond to emails from my colleagues, my position in the group is threatened.</i>	1	2	3	4	5
6- Mes collègues attendent de moi que je réponde aux messages liés au travail pendant mon temps libre après le travail. <i>My colleagues expect me to respond to work-related messages during my free time after work.</i>	1	2	3	4	5

Attitude du superviseur vis-à-vis le hors-travail**Hammer et al. (2013)**

Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
 Please indicate your level of agreement with the statements below.

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1- Mon superviseur me met à l'aise de lui parler de mes conflits entre le travail et la vie privée. <i>My supervisor makes me feel comfortable talking to him about my conflicts between work and private life.</i>	1	2	3	4	5
2- Mon superviseur travaille efficacement avec les employés pour résoudre de façon créative les conflits entre le travail et la vie privée. <i>My supervisor works effectively with employees to creatively resolve conflicts between work and private life.</i>	1	2	3	4	5
3- Mon superviseur fait preuve de comportements efficaces pour jongler avec les problèmes professionnels et non professionnels. <i>My supervisor demonstrates effective behaviours in juggling professional and non-professional problems.</i>	1	2	3	4	5
4- Mon superviseur organise le travail dans mon département ou dans mon unité dans l'intérêt commun des employés et de l'entreprise. <i>My supervisor organizes the work in my department or unit for the common interest of the employees and the company.</i>	1	2	3	4	5

Job crafting**Slemp & Vella-Brodrick (2013)**

Les employés ont souvent des occasions de rendre leur travail plus stimulant et valorisant. Ces occasions peuvent être aussi simples que d'effectuer des changements subtils à vos tâches pour augmenter votre plaisir, de créer des occasions pour favoriser le contact avec plus de gens au travail ou simplement d'essayer d'envisager votre emploi d'une façon qui a plus de sens pour vous. Bien qu'il soit plus facile d'obtenir ces occasions dans certains emplois, il y aura des situations dans tous les emplois où il sera possible d'effectuer des changements subtils afin de rendre le travail plus stimulant et valorisant.

Veuillez indiquer à quelle fréquence vous effectuez chacun des comportements suivants.

Employees are frequently presented with opportunities to make their work more engaging and fulfilling. These opportunities might be as simple as making subtle changes to your work tasks to increase your enjoyment, creating opportunities to connect with more people at work, or simply trying to view your job in a new way to make it more purposeful. While some jobs will provide more of these opportunities than others, there will be situations in all jobs where one can make subtle changes to make it more engaging and fulfilling.

Please indicate how often you engage in the following behaviours.

Jamais ou presque jamais	Très rarement	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent
1	2	3	4	5	6

Hardly ever	Very rarely	Rarely	Sometimes	Often	Very often
1	2	3	4	5	6

1.	Introduire de nouvelles approches afin d'améliorer votre travail <i>Introduce new approaches to improve your work</i>	1	2	3	4	5	6
2.	Modifier l'étendue ou les types de tâches que vous effectuez au travail. <i>Change the scope or types of tasks that you complete at work.</i>	1	2	3	4	5	6
3.	Introduire de nouvelles tâches que vous pensez vont mieux correspondre à vos compétences ou intérêts <i>Introduce new work tasks that better suit your skills or interests</i>	1	2	3	4	5	6
4.	Choisir de prendre en charge des tâches supplémentaires au travail <i>Choose to take on additional tasks at work</i>	1	2	3	4	5	6
5.	Prioriser les tâches qui correspondent à vos compétences ou intérêts <i>Give preference to work tasks that suit your skills or interests</i>	1	2	3	4	5	6
6.	Penser à la façon dont votre emploi donne du sens à votre vie <i>Think about how your job gives your life purpose</i>	1	2	3	4	5	6
7.	Vous rappeler de l'importance que votre travail a pour le succès de l'organisation.	1	2	3	4	5	6

	<i>Remind yourself of the significance your work has for the success of the organization.</i>						
8.	Vous rappeler de l'importance que votre travail a pour la communauté en général. <i>Remind yourself of the importance of your work for the broader community.</i>	1	2	3	4	5	6
9.	Penser à des façons dont votre travail impacte positivement votre vie. <i>Think about the ways in which your work positively impacts your life.</i>	1	2	3	4	5	6
10.	Réfléchir sur le rôle qu'a votre emploi sur votre bien-être général. <i>Reflect on the role your job has for your overall well-being.</i>	1	2	3	4	5	6
11.	Faire un effort pour apprendre à mieux connaître les gens au travail <i>Make an effort to get to know people well at work</i>	1	2	3	4	5	6
12.	Organiser ou assister à des activités sociales liées au travail. <i>Organize or attend work-related social functions.</i>	1	2	3	4	5	6
13.	Organiser des événements spéciaux au travail (ex : célébrer l'anniversaire d'un.e collègue). <i>Organize special events in the workplace (e.g., celebrating a coworker's birthday).</i>	1	2	3	4	5	6
14.	Choisir d'effectuer du mentorat auprès de nouveaux.elles employé.e.s (officiellement ou non). <i>Choose to mentor new employees (officially or unofficially).</i>	1	2	3	4	5	6
15.	Se lier d'amitié avec des gens au travail qui ont des compétences ou des intérêts similaires aux vôtres. <i>Make friends with people at work who have similar skills or interests.</i>	1	2	3	4	5	6

Comportement du superviseur soutenant la famille**Hammer et al. (2009)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1. Mon ou ma superviseur.e est prêt.e à m'écouter parler de mes problèmes de conciliation travail-famille. <i>My supervisor is willing to listen to my problems in juggling work and family life.</i>	1	2	3	4	5
2. Je peux compter sur mon ou ma superviseur.e pour m'aider avec les conflits d'horaires au besoin. <i>I can depend on my supervisor to help me with scheduling conflicts if I need it.</i>	1	2	3	4	5
3. Mon ou ma superviseur.e prend le temps de se renseigner sur mes besoins personnels. <i>My supervisor takes the time to learn about my personal needs.</i>	1	2	3	4	5
4. Je peux compter sur mon ou ma superviseur.e pour s'occuper de mes responsabilités au travail quand j'ai des demandes familiales imprévues. <i>I can rely on my supervisor to make sure my work responsibilities are handled when I have unanticipated family demands.</i>	1	2	3	4	5
5. Mon ou ma superviseur.e me fait sentir à l'aise de lui parler de mes conflits entre le travail et la famille. <i>My supervisor makes me feel comfortable talking to him or her about my conflicts between work and family.</i>	1	2	3	4	5
6. Mon ou ma superviseur.e travaille efficacement avec les travailleur.se.s pour résoudre de façon créative les conflits entre le travail et la famille. <i>My supervisor works effectively with workers to creatively solve conflicts between work and family.</i>	1	2	3	4	5
7. Mon ou ma superviseur.e et moi pouvons parler efficacement pour résoudre les conflits entre le travail et la famille. <i>My supervisor and I can talk effectively to solve conflicts between work and family issues.</i>	1	2	3	4	5

Comportement des collègues soutenant la famille**Tortez & Mills (2022)**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

Je crois qu'en général, mes collègues seraient prêt.e.s à...
I believe that, in general, my coworkers would be willing to...

1. M'écouter parler de mes problèmes familiaux.
2. Effectuer mes tâches professionnelles de manière à ce que je puisse arriver en retard ou partir plus tôt pour m'occuper d'un enjeu familial.
3. Exprimer de la sympathie si quelque chose dans ma vie familiale me contrarie.
4. M'aider à gérer ma charge de travail pour me permettre de répondre aux exigences familiales.
5. Me faire sentir à l'aise de parler de mes conflits entre le travail et la famille.
6. Se porter volontaire pour prendre le relais si je dois répondre à des besoins familiaux.
7. Être compréhensif.ve.s en ce qui concerne mes enjeux professionnels et familiaux.
8. Travailler avec d'autres collègues pour m'aider à équilibrer les exigences du travail et de la famille.

1. *Listen to my family-related problems.*
2. *Perform my job duties so I can come in late/leave early to attend to a family matter.*
3. *Express sympathy if I am upset about something in my family life.*
4. *Help me manage my workload in some way to meet family demands.*
5. *Make me feel comfortable talking about my conflicts between work and family.*
6. *Volunteer to pick up the slack if I have to attend to family needs.*
7. *Be understanding when it comes to my work and family issues.*
8. *Work with other coworkers to help me balance the demands of work and family.*

Perception de surveillance

Kensbock & Stöckmann (2021)

« Certaines entreprises utilisent la surveillance des ordinateurs, la surveillance de courriels, la surveillance téléphonique ou emploient des caméras de sécurité. Il est possible que votre entreprise utilise également des technologies pour suivre votre travail d'une autre façon. Nous sommes intéressés par ce que vous pensez personnellement de ces choses. »

“Some companies use computer monitoring, email monitoring, phone monitoring, or security cameras. Your company may use technology to track your work in other ways as well. We are interested in how you personally feel about these things.”

Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.

Please indicate your level of agreement with the statements below.

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Neutre	Plus en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7
Strongly Disagree	Disagree	Somewhat Disagree	Neutral	More in Agreement	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5	6	7

Je me sens constamment surveillé.e au moyen de technologies, appareils et logiciels au travail	1	2	3	4	5	6	7
<i>I feel that I am constantly being watched through the use of technology, computers, and software at work.</i>							

Comportement familial favorable au travail*Wayne et al. (2020)*

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous.
Please indicate your level of agreement with the statements below.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	6
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree	Does not apply
1	2	3	4	5	6

Soutien émotionnel

1. Les membres de ma famille sont prêt.e.s à m'écouter parler de mes problèmes de conciliation travail-famille. <i>My family members are willing to listen to my problems in juggling work and family life.</i>	1	2	3	4	5
2. Les membres de ma famille prennent le temps de se renseigner sur mes besoins au travail. <i>My family members take the time to learn about my work needs.</i>	1	2	3	4	5
3. Les membres de ma famille me font sentir à l'aise de leur parler de mes conflits entre le travail et la famille. <i>My family members make me feel comfortable talking to them about my conflicts between work and family.</i>	1	2	3	4	5
4. Les membres de ma famille et moi pouvons parler efficacement pour résoudre les conflits entre le travail et la famille. <i>My family members and I can talk effectively to solve conflicts between work and family issues.</i>	1	2	3	4	5

Soutien instrumental

1. Je peux compter sur les membres de ma famille pour m'aider avec les conflits d'horaires au besoin. <i>I can depend on my family members to help me with scheduling conflicts if I need it.</i>	1	2	3	4	5
2. Je peux compter sur les membres de ma famille pour s'occuper de mes responsabilités familiales quand j'ai des demandes imprévues au travail. <i>I can rely on my family members to make sure my family responsibilities are handled when I have unanticipated work demands.</i>	1	2	3	4	5
3. Les membres de ma famille travaillent efficacement pour résoudre de façon créative les conflits entre le travail et la famille. <i>My family members work effectively to creatively solve conflicts between work and family.</i>	1	2	3	4	5

Annexe 6 – Questionnaires quotidiens, étude 2 (volet journalier)

Mesures journalières – Milieu de journée

Spatiotemporal crafting (6 items)

Wessels (2017)

Il est parfois possible de choisir le lieu, ou le moment le plus approprié pour réaliser ses tâches au travail (p. ex., choisir un endroit calme pour réaliser une tâche qui demande de la concentration ou choisir le moment de la journée auquel on a le plus d'énergie pour réaliser une tâche difficile). Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés ci-dessous décrivant des comportements que vous avez réalisé aujourd'hui.

*It is sometimes possible to choose the most appropriate place or time to perform work tasks (e.g. choose a quiet place to perform a task that requires concentration or choose the time of day when you have the most energy to perform a difficult task). Please indicate how often you have performed each of the following behaviours **today**.*

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	6
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree	Does not apply
1	2	3	4	5	6

1. J'ai considéré attentivement le lieu de travail qui convient le mieux à la tâche que je voulais réaliser. <i>I carefully considered which work location is best suited to the task I was performing</i>	1	2	3	4	5
2. Lorsque j'ai constaté que l'endroit où je travaille n'était pas adapté à la tâche que je réalise, j'ai choisi un autre endroit ou une autre tâche. <i>When I noticed that a work location is not suited to a specific task that I was performing, I selected a different work location or task.</i>	1	2	3	4	5
3. J'ai essayé de faire correspondre mes tâches à l'endroit où je travaille. <i>I tried to match my tasks to my work location</i>	1	2	3	4	5
4. J'ai considéré attentivement quelles heures de travail conviennent le mieux à la tâche que je voulais réaliser. <i>I carefully considered which working hours are best suited to the task I was performing.</i>	1	2	3	4	5
5. Lorsque j'ai constaté que les heures de travail ne sont pas adaptées à la tâche que je réalisais, j'ai choisi d'autres heures de travail ou une autre tâche. <i>When I noticed that working hours were not suited to a specific task that I was performing, I selected different working hours or a different task.</i>	1	2	3	4	5
6. J'ai essayé de faire correspondre mes tâches à mes heures de travail. <i>I tried to match my tasks to my working hours.</i>	1	2	3	4	5

Daily work and nonwork boundary permeation**Hecht et al. (2023)**

Comment avez-vous géré les frontières entre le travail et votre vie personnelle aujourd'hui ?

Ici, nous voulons savoir jusqu'à quel point vous avez séparé, ou mélangé, votre travail et votre vie personnelle aujourd'hui. Utilisez l'échelle ci-bas pour vous aider à faire des choix. Cliquez sur la réponse qui décrit ce que vous avez fait aujourd'hui, et non vos idéaux ou préférences. Ce n'est pas grave si vos réponses sont semblables ou différentes de celles d'hier.

How Did You Draw the Line Between Work and Your Personal Life Today?

Here we want to know about the extent to which you separated, or blended together, your work and your home life today. Use the scale below to help you make your choices. Click the response that describes what you did today, not your ideals or preferences. It does not matter if your answers are the same or different from yesterday.

Échelle :

0= Pas du tout

1= Dans une très faible mesure (seulement une fois ou pour quelques minutes)

2= Dans une certaine mesure (quelques fois ou pour une courte période de temps)

3= Modérément (de nombreuses fois ou pour une période de temps modérée)

4= Beaucoup (de façon répétée ou pour une période de temps prolongée)

5= Toute la journée, tout le temps

0= Not at all (Pas du tout)

1= To a very small extent (only once or only for a few minutes)

2= To some extent (a few times or for a short period of time)

3= To a medium extent (numerous times or for a moderate period of time)

4= To a great extent (repeatedly or for an extended period of time)

5= All day, all of the time (toute la journée)

Perméabilité des frontières du travail Work Boundary Permeation

1. J'ai effectué des activités personnelles pendant les heures de travail ou le quart de travail habituel aujourd'hui. <i>I did nonwork activities during business hours or a regularly scheduled work shift today.</i>	0	1	2	3	4	5
2. J'ai effectué des activités personnelles sur mon lieu de travail aujourd'hui. <i>I did nonwork activities at my workplace today.</i>	0	1	2	3	4	5
3. J'ai utilisé les technologies pour des communications personnelles au travail aujourd'hui. <i>I used technology for nonwork communication at work today.</i>	0	1	2	3	4	5
4. J'ai été absorbé.e par des pensées en lien avec des enjeux personnels au travail aujourd'hui. <i>I was absorbed in thought about nonwork matters while at work today.</i>	0	1	2	3	4	5

Perméabilité des frontières de la vie personnelle***Nonwork Boundary Permeation***

1. J'ai effectué des activités en lien avec le travail à l'extérieur des heures de travail ou d'un quart de travail habituel aujourd'hui. <i>I did work-related activities outside of business hours or a regularly scheduled work shift today.</i>	0	1	2	3	4	5
2. J'ai travaillé à la maison aujourd'hui. <i>I worked at home today.</i>	0	1	2	3	4	5
3. J'ai utilisé les technologies pour effectuer du travail à la maison ou à l'extérieur du bureau aujourd'hui. <i>I used technology to do work at home or outside the office today.</i>	0	1	2	3	4	5
4. J'ai été absorbé.e par des pensées en lien avec le travail pendant que j'étais à la maison aujourd'hui. <i>I was absorbed in thought about work while at home today.</i>	0	1	2	3	4	5

Social connexions : Communication Effectiveness Scale**ten Brummelhuis (2012)**

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	6
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree	Does not apply
1	2	3	4	5	6

En pensant aux communications **relatives au travail** que vous avez eues **aujourd'hui**, veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes.

*Thinking about **work-related** communications you had **today**, please indicate the extent to which you agree or disagree with the following statements.*

1. Aujourd'hui, les conversations que j'ai eues par courriel et par messagerie instantanée avec mes collègues étaient efficaces. « Today, the email and instant messaging conversations I had with colleagues were efficient ».	1	2	3	4	5
2. Aujourd'hui, les appels téléphoniques et les vidéoconférences que j'ai eues étaient utiles. « Today, the phone calls and video conferences I had were useful ».	1	2	3	4	5
3. Aujourd'hui, les conversations que j'ai eues par courriel et par messagerie instantanée étaient nécessaires pour accomplir mes tâches de travail. « Today, the email and instant messaging conversations I had were necessary for completing my work tasks ».	1	2	3	4	5
4. Grâce aux conversations téléphoniques et aux vidéoconférences avec mes collègues, j'ai été en mesure de discuter rapidement avec mes collègues et/ou clients aujourd'hui. « Thanks to phone conversations and video conferences with colleagues, I was able to quickly discuss with colleagues and/or clients today. »	1	2	3	4	5
5. Aujourd'hui, la communication avec mes collègues était efficace. « Today, the communication I had with colleagues was effective ».	1	2	3	4	5
6. Aujourd'hui, la communication avec mes collègues était efficiente. « Today, the communication with colleagues was efficient ».	1	2	3	4	5

Social intrusions : Communication Quality Scale***ten Brummelhuis (2021)***

Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

Veillez vous référer à la journée d'**aujourd'hui** pour indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes **dans le cadre de votre travail**.

*Please refer to **today** to indicate the extent to which you agree or disagree with the following statements **in the context of your work**.*

1. Aujourd'hui, j'ai reçu plusieurs appels téléphoniques à des moments inopportuns. <i>Today, I received several telephone calls at inconvenient times</i>	1	2	3	4	5
2. Aujourd'hui, des courriels ont fréquemment perturbé mon travail. <i>Today, emails frequently disrupted my work</i>	1	2	3	4	5
3. Aujourd'hui, mes tâches au travail ont été interrompues plusieurs fois par des courriels et des appels. <i>Today, I was interrupted several times in my work task by emails and phone calls.</i>	1	2	3	4	5
4. Aujourd'hui, des communications électroniques (p. ex., messagerie instantanée, notifications) ont souvent interrompu mon travail. <i>Today, electronic communications (e.g., instant messaging, notifications) often interrupted my work.</i>	1	2	3	4	5

Performance at work Scale**Lapointe et al. (2013)****Échelle :**

- 0 = Jamais (Never)
 1 = Rarement (Rarely)
 2 = Parfois (Sometimes)
 3 = Souvent (Often)
 4 = Toujours (Always)

Au travail, **aujourd'hui**, à quelle fréquence avez-vous senti que vous...

*At work **today**, how often did you feel that you...*

1. Vous acquittiez de vos tâches de manière satisfaisante ? <i>Adequately completed assigned duties.</i>	0	1	2	3	4
2. Assumiez les responsabilités énumérées dans votre description de poste ? <i>Fulfilled responsibilities specified in the job description.</i>	0	1	2	3	4
3. Accomplissiez les tâches que l'on attendait de vous ? <i>Performed tasks that were expected of you.</i>	0	1	2	3	4
4. Satisfaisiez aux critères de performance pour votre poste ? <i>Met formal performance requirements of the job.</i>	0	1	2	3	4
5. Vous impliquiez dans des activités qui affectent directement l'évaluation de votre performance ? <i>Engaged in activities that will directly affect your performance evaluation.</i>	0	1	2	3	4
6. Négligiez des tâches que vous étiez tenu.e d'accomplir ? (R) <i>Neglected aspects of the job you are obligated to perform. (R)</i>	0	1	2	3	4
7. Omettiez d'accomplir certaines tâches essentielles de votre travail ? (R) <i>Failed to perform essential duties. (R)</i>	0	1	2	3	4

Mesures journalières – Fin de journée

Psychological needs satisfaction

Wang et al. (2020)

- 1 = Pas du tout (Not at all)
 2 = Peu (Slightly)
 3 = Modérément (Moderately)
 4 = Beaucoup (A lot)
 5 = Extrêmement (Extremely)

L'instrument de mesure suivant comporte une série d'énoncés portant sur la manière dont vous vous êtes senti.e par rapport à divers aspects de votre journée d'aujourd'hui. Veuillez prendre un moment pour réfléchir au déroulement de votre journée, aux personnes avec qui vous avez interagi, aux événements qui sont arrivés, etc. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, alors veuillez répondre honnêtement. Après avoir lu chaque énoncé, cliquez sur le cercle qui caractérise le mieux votre réaction.

The following measure has a variety of statements regarding how you felt about various aspects of your day today. Please take a moment and reflect on what your day was like, the people with whom you interacted, the events that took place, and so forth. There are no right or wrong responses, so please answer honestly. After reading each statement, click on the circle that most accurately characterizes your response to it.

Autonomie *Autonomy*

Aujourd'hui, j'ai généralement senti que je pouvais être moi-même au travail. <i>Today, I felt I could pretty much be myself at work.</i>	1	2	3	4	5
Aujourd'hui, j'ai généralement senti que je pouvais décider comment effectuer mon travail. <i>Today, I felt like I could pretty much decide how my job gets done.</i>	1	2	3	4	5

Affiliation *Relatedness*

Aujourd'hui, j'ai senti que les personnes au travail se souciaient de moi. <i>Today, I felt people at work care about me.</i>	1	2	3	4	5
Aujourd'hui, je me suis senti.e proche et connecté.e avec les gens. <i>Today, I felt close and connected with people.</i>	1	2	3	4	5

Compétence *Competence*

Aujourd'hui, je me suis senti.e compétent.e et habile. <i>Today, I felt competent and capable.</i>	1	2	3	4	5
Aujourd'hui, j'ai vécu un sentiment d'accomplissement en travaillant. <i>Today, I felt a sense of accomplishment from working.</i>	1	2	3	4	5

Positive and negative affect – International Positive and Negative Affect Schedule Short Form

- 1 = Très peu ou pas du tout (Very slightly or not at all)
 2 = Peu (Slightly)
 3 = Modérément (Moderately)
 4 = Beaucoup (A lot)
 5 = Énormément (Extremely)

Ce questionnaire contient des adjectifs qui décrivent des sentiments et des émotions qu'une personne peut ressentir **au travail**. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous vous êtes senti.e de cette façon **aujourd'hui** par rapport à n'importe laquelle des facettes de votre travail (p. ex. : vos tâches, vos collègues, votre supérieur, vos clients, votre salaire).

*Below are a number of statements that describe different emotions that a person may feel **at work**. Please indicate the amount to which any part of your job (e.g., the work, coworkers, supervisor, clients, pay) has made you feel that emotion **today**.*

1. Bouleversé.e <i>Upset</i>	1	2	3	4	5
2. Hostile <i>Hostile</i>	1	2	3	4	5
3. Éveillé.e <i>Alert</i>	1	2	3	4	5
4. Honteux.se <i>Ashamed</i>	1	2	3	4	5
5. Inspiré.e <i>Inspired</i>	1	2	3	4	5
6. Nerveux.se <i>Nervous</i>	1	2	3	4	5
7. Déterminé.e <i>Determined</i>	1	2	3	4	5
8. Attentif.ve <i>Attentive</i>	1	2	3	4	5
9. Effrayé.e <i>Afraid</i>	1	2	3	4	5
10. Actif.ve <i>Active</i>	1	2	3	4	5

Day-level measure of Work-Life Balance**Carlson et al. (2009)**

- 1= Totalement en désaccord (*Completely disagree*)
 2= En désaccord (*Disagree*)
 3= Neutre (*Neutral*)
 4= En accord (*Agree*)
 5= Totalement en accord (*Completely agree*)

1. Aujourd'hui, j'ai été capable de gérer et d'accomplir ce qui est attendu de moi au travail et dans ma famille. <i>Today, I have been able to negotiate and accomplish what is expected of me at work and in my family.</i>	1	2	3	4	5
2. Aujourd'hui, j'ai bien réussi à répondre aux attentes des personnes clés dans mon travail et ma vie familiale. <i>Today, I have been doing a good job of meeting the role expectations of critical people in my work and family life.</i>	1	2	3	4	5
3. Aujourd'hui, les personnes qui sont proches de moi diraient que j'ai bien réussi à équilibrer le travail et la famille. <i>Today, people who are close to me would say that I have been doing a good job of balancing work and family.</i>	1	2	3	4	5
4. Aujourd'hui, j'ai été capable de satisfaire les attentes de mes superviseurs et de ma famille. <i>Today, I have been able to accomplish the expectations that my supervisors and my family have for me.</i>	1	2	3	4	5
5. Aujourd'hui, mes collègues et les membres de ma famille diraient que j'ai satisfait leurs attentes. <i>Today, my coworkers and members of my family would say that I have been meeting their expectations.</i>	1	2	3	4	5
6. Aujourd'hui, basé sur la rétroaction de mes collègues et des membres de ma famille, il m'apparaît clair que j'ai accompli mes responsabilités professionnelles et familiales. <i>Today, it is clear to me, based on feedback from coworkers and family members, that I have been accomplishing both my work and family responsibilities.</i>	1	2	3	4	5

Variables sociodémographiques

1. Veuillez indiquer votre genre.
Please indicate your gender.
 - Un homme *Male*
 - Une femme *Female*
 - Non binaire *Non-binary*
 - Je préfère ne pas répondre *I prefer not to answer.*
 - Autre _____ *Other.*
2. Veuillez indiquer votre âge : _____
Please indicate your age.
3. Quel est votre statut matrimonial actuel ?
What is your current marital status?
 - Marié.e ou en union libre (conjoint.e de fait) *Married or in a common-law relationship*
 - Veuf.ve, séparé.e ou divorcé.e *Widowed, separated or divorced*
 - Célibataire, jamais marié.e *Single, never married*
 - Je préfère ne pas répondre *I prefer not to answer*
4. Combien y a-t-il de personnes dans votre ménage, c'est-à-dire toutes les personnes qui vivent sous le même toit que vous (incluant vous-même) ? _____
How many people are in your household, that is, all the people who live under the same roof as you (including yourself)?
5. Veuillez indiquer combien d'enfants **âgés de moins de 6 ans** vivent sous le même toit que vous. S'il y en a aucun, veuillez indiquer 0.
Please indicate how many children under the age of 6 live under the same roof as you. If none, please indicate 0.
6. Veuillez indiquer combien d'enfants **âgés entre 6 ans et 18 ans** vivent sous le même toit que vous. S'il y en a aucun, veuillez indiquer 0.
Please indicate how many children between the age of 6 and 18 live under the same roof as you. If none, please indicate 0.
7. Quel était le revenu annuel de votre ménage pour 2021 en dollars canadiens ? Veuillez indiquer la somme totale des revenus de toutes les personnes dans votre ménage, avant impôts et déductions.
What was your annual household income for 2021 in Canadian dollars? Please indicate the total income of all persons in your household, before taxes and deductions.
 - Moins de 40 000\$ *Less than 40 000\$*
 - Entre 40 000\$ et 49 999\$ *Between \$40,000 and \$49,999*
 - Entre 50 000\$ et 59 999\$ *Between \$50,000 and \$59,999*
 - Entre 60 000\$ et 69 999\$ *Between \$60,000 and \$69,999*
 - Entre 70 000\$ et 79 999\$ *Between \$70,000 and \$79,999*
 - Entre 80 000\$ et 89 999\$ *Between \$80,000 and \$89,999*
 - Entre 90 000\$ et 99 999\$ *Between \$90,000 and \$99,999*
 - Entre 100 000\$ et 149 999\$ *Between \$100,000 and \$149,999*
 - Plus de 150 000\$ *More than \$150,000*

8. Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez terminé (ou l'équivalent si vous avez effectué votre scolarité ailleurs qu'au Québec) ?
What is the highest level of education you have completed (or the equivalent if you completed your education outside of Quebec)?
- | | |
|---|--|
| • Sans diplôme d'études secondaires | • <i>No high school diploma</i> |
| • Diplôme d'études secondaires | • <i>High school diploma</i> |
| • Diplôme d'études professionnelles | • <i>Diploma of Vocational Studies</i> |
| • Diplôme d'études collégiales (préuniversitaire ou technique) | • <i>College diploma (pre-university or technical)</i> |
| • Diplôme d'études universitaires de premier cycle (ex. : certificat, baccalauréat) | • <i>Undergraduate degree (e.g., certificate, bachelor's degree)</i> |
| • Diplôme d'études universitaires de deuxième ou troisième cycle (ex. : maîtrise, doctorat) | • <i>Graduate degree (e.g., master's, doctorate)</i> |
9. En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ? _____
On average, how many hours do you work per week?
10. Combien d'années d'expérience possédez-vous...
How many years of experience do you have...
- Dans votre emploi actuel ?
In your current position?
 - Dans votre domaine professionnel en général ?
In your professional field in general?
11. Détenez-vous actuellement un poste de gestionnaire ou des responsabilités d'un poste de gestion ?
Do you currently hold a management position or have management responsibilities?
- Oui/Yes
 - Non/No
12. Si vous avez répondu oui à la question précédente, combien d'employés gérez-vous ?
If you answered yes to the previous question, how many employees do you manage?
13. Votre emploi est-il syndiqué ?
Is your job unionized?
- Oui/Yes
 - Non/No
14. Dans quel type d'organisation travaillez-vous ?
In what type of organization do you work?
- | | |
|---|--|
| • Organisation publique | Public organization |
| • Organisation parapublique | Parapublic organization |
| • Petite ou moyenne entreprise privée (PME) | Small or medium-sized private enterprise |
| • Grande entreprise privée | Large private company |
| • Organisme à but non lucratif | Non-profit organization |
| • Travail autonome/à mon compte | Self-employment/self-employed |
| • Autre (veuillez spécifier) | Other (please specify) |

15. Dans quel secteur d'activité travaillez-vous présentement ? Veuillez choisir l'option qui correspond le mieux à votre occupation actuelle.

In what industry do you currently work? Please select the option that best describes your current occupation.

- | | |
|--|---|
| • Gestion | • <i>Management</i> |
| • Affaires, finance et administration | • <i>Business, finance and administration</i> |
| • Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés | • <i>Natural and applied sciences and related fields</i> |
| • Secteur de la santé | • <i>Health Sector</i> |
| • Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux | • <i>Education, law, social, community and government services</i> |
| • Arts, culture, sports et loisirs | • <i>Arts, Culture, Sports and Recreation</i> |
| • Vente et services | • <i>Sales and Service</i> |
| • Métiers, transport, machinerie et professions apparentées | • <i>Trades, transport, equipment operators and related occupations</i> |
| • Ressources naturelles, agriculture et production connexe | • <i>Natural Resources, Agriculture and Related Production</i> |
| • Fabrication et services d'utilité publique | • <i>Manufacturing and utilities</i> |

SI VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE

POUR UN SOUTIEN PSYCHOSOCIAL IMMÉDIAT :

1 866 APPELLE (277-3553) (ligne d'intervention en prévention du suicide)

Cette ligne d'appel québécoise propose de l'aide aux personnes en détresse, à leur entourage, aux personnes touchées par un suicide. La communication est confidentielle et gratuite. Les intervenants au bout du fil sont formés et compétents et peuvent vous aider et vous mettre en lien avec les ressources de votre région. La ligne est ouverte 24 h par jour, 7 jours sur 7. Pour une aide immédiate, appelez 1 866 APPELLE (277-3553).

8-1-1 INFO-SANTÉ/INFO-SOCIAL

Le service Info-Santé/Info-Social constitue une composante majeure de la première ligne de soins de santé. Il permet de répondre à certaines questions courantes sur la santé, ou de diriger la personne vers la bonne porte dans le système de santé et de services sociaux.

TEL-AIDE - 514 935-1101

Tel-Aide a pour mission d'offrir un service d'écoute en français et en anglais, gratuit, anonyme et confidentiel, 24 heures sur 24, 7 jours par semaine à toute personne qui ressent le besoin de se confier, de parler de ses problèmes ou qui pense au suicide. <http://www.telaide.org/>

AUTRES RESSOURCES :

Centre local de services communautaires (CLSC)

Les CLSC offrent des soins de 1^{re} ligne en santé par l'entremise de professionnels des champs médicaux et psychosociaux. Pour trouver le CLSC le plus près de chez vous, rendez-vous sur : <http://sante.gouv.qc.ca/repertoire-ressources/recherche/>

Revivre 1 866 REVIVRE (798-4873) (ligne d'information et de référence)

Revivre est une association québécoise venant en aide aux personnes souffrant de troubles anxieux, dépressifs ou bipolaires. La ligne est ouverte du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00. Vous trouverez sur le site de Revivre de l'information sur les troubles de santé mentale, des nouvelles concernant l'Association, un bulletin d'information, et bien d'autre documentation pour vous aider. www.revivre.org

Annexe 7 - Guide d'entretien, Étude 2 (volet qualitatif)

Bonjour,

Je fais partie d'une équipe de recherche qui mène une étude de terrain sur le télétravail. Ce projet vise à mieux comprendre la nouvelle réalité et les conséquences du télétravail. Je vous remercie pour votre participation à l'étude et votre disponibilité pour cette entrevue.

Avez-vous bien reçu le formulaire de consentement ? (Le récupérer signé ; si la personne ne l'a pas apporté, l'expliquer au besoin et le faire signer).

Comme le formulaire de consentement vous l'a indiqué, cette entrevue sera anonyme. Consentez-vous à ce que je démarre l'enregistrement ? Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

Introduction

- Pouvez-vous me parler brièvement de votre parcours professionnel ?
- Pouvez-vous me décrire votre emploi, votre poste, ainsi que vos responsabilités au sein de votre entreprise ?
- En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?
- Quelle est votre situation familiale ?
- Dans quelle partie du Québec résidez-vous (ville, banlieue...) ?

Télétravail

- Quelle est votre fréquence de télétravail par semaine ?
 - Avez-vous choisi d'être en télétravail ? Si oui, pourquoi ? Si non, qui a choisi et est-ce pareil pour tous au sein de votre organisation ?
 - Avez-vous choisi la fréquence ? Si oui, pourquoi cette fréquence ? Si non, qui a choisi et est-ce pareil pour tous au sein de votre organisation ?
 - Travaillez-vous toujours depuis le même endroit ?
 - Avez-vous un espace aménagé pour le télétravail ? Comment votre employeur a-t-il participé à cet aménagement ?
- Quels aspects appréciez-vous avec le télétravail ? Certains aspects vous semblent-ils plus contraignants ? Ou au contraire, plus agréables ?
 - Demander des précisions ou des exemples sur certains aspects qui interpellent

Autonomie

- À quel point étiez-vous autonomes dans l'organisation de votre travail avant le télétravail ?
 - Au besoin, préciser : à quel point pouvez-vous choisir vos heures de début et de fin de travail, vos pauses, l'ordre dans lequel vous effectuez vos tâches ?
- Dans quelle mesure est-ce que le télétravail a changé la façon dont vous organisez votre travail ?
- Le degré d'autonomie que vous avez en télétravail correspond-il à vos attentes ?
 - Si vous pouvez, donnez-moi des exemples de situations vécues pour que je comprenne bien votre sentiment.
 - Voir ce que la personne mentionne et aller sur ce point : connectivité, supervision, liberté d'organiser son emploi du temps et de concilier vie professionnelle et vie personnelle, autre... Puis reprendre les questions.
- Connectivité : Dans quelle mesure est-ce que le télétravail a changé votre degré de connexion au travail par courriel, messagerie instantanée, plateformes (p. ex., TEAMS, Slack, etc.) ou autres moyens électroniques ?
 - Quand décrochez-vous du travail ? Est-ce facile pour vous à faire ?
- Supervision : Dans quelle mesure est-ce que le télétravail a changé la façon dont vous êtes supervisés ?
 - Comment, et sur quel aspect en particulier : les horaires, le contenu du travail, la rapidité de réponse, autres ?
 - À quelle fréquence êtes-vous en contact avec votre supérieur ?
 - À quel degré devez-vous faire des rapports réguliers auprès de votre supérieur ? Êtes-vous dans l'obligation de réaliser ces rapports ? Comment vous sentez-vous par rapport à ça ?
 - À votre connaissance, votre employeur utilise-t-il des moyens de surveillance électronique, comme des logiciels qui regardent si votre souris bouge, si vous tapez sur le clavier, ou qui prennent des captures d'écran de votre ordinateur ou des photos de vous ? Comment vous sentez-vous par rapport à ça ?
- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle : Diriez-vous que c'est plus facile ou moins facile de concilier VP et VP en télétravail ? Pourquoi ?
- Au global, quel bilan feriez-vous des changements dans votre degré d'autonomie depuis que vous télétravaillez ?
 - Pourquoi ?
 - Est-ce que ce serait différent si vous télétravailliez plus de jours par semaine (pour les personnes à 1 ou 2 jours)/moins de jours par semaine (pour les personnes à 3, 4 ou 5 jours) ?
- Faites-vous des choses particulières ou avez-vous des tactiques spécifiques pour avoir plus d'autonomie par rapport au travail et à votre superviseur.e (par ex., ne pas prendre son cellulaire avec soi en dehors des heures de travail, supprimer les notifications sur son cellulaire, expliquer aux collègues qu'on préfère pouvoir décrocher la fin de semaine, etc.) ?
- Et sur plan collectif, est-ce des groupes de collègues, ou peut-être les syndicats, faites des choses pour ça ?

Relations

- Quels types de relations entreteniez-vous avec vos collègues avant le télétravail ?
- À quel degré le télétravail a-t-il modifié vos relations avec vos collègues et/ou vos supérieurs ?
- Quels changements au niveau des comportements avez-vous pu observer lors d'échanges avec les autres ?
- Par quels moyens communiquez-vous avec vos collègues et supérieurs ?
 - Avez-vous des contacts fréquents avec vos collègues ?
 - Utilisez-vous d'autres moyens de communication qui ne sont pas « officiels » (réseaux sociaux ou messagerie instantanée par exemple) ?
 - Vous arrive-t-il de vous sentir isolé, ou est-ce au contraire bénéfique ? Pourquoi ? Si vous pouvez, donnez-moi des exemples de situations vécues pour que je comprenne bien votre sentiment.
- Dans quelle mesure est-ce que le télétravail a changé vos relations avec vos proches, comme la famille et les amis ?
 - Si vous vivez avec des proches, comment vivent-ils le fait que vous télétravaillez ?
 - À quel point le télétravail vous permet-il d'être plus actif dans votre vie de famille (gestion des enfants, du logement) ?
 - Si vous êtes en couple, dans quelle mesure est-ce que le télétravail a changé l'organisation des tâches à la maison ?
- Quel bilan feriez-vous des changements dans vos relations humaines depuis que vous télétravaillez ?
 - Pourquoi ?
 - Est-ce que ce serait différent si vous télétravailliez plus de jours par semaine (pour les personnes à 1 ou 2 jours)/moins de jours par semaine (pour les personnes à 3, 4 ou 5 jours) ?
- Quel est l'impact du télétravail sur votre vie personnelle ?
 - Avant le télétravail, est-ce que vous préféreriez plutôt séparer la vie professionnelle et la vie personnelle, ou intégrer les deux au cours de la journée ?
 - Et maintenant, avez-vous l'impression que le télétravail envahit votre vie personnelle, ou que votre vie personnelle envahit le travail ?
- Faites-vous des choses particulières pour que ça se passe comme vous le voulez en ce qui concerne les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle (p. ex., travailler dans une pièce fermée, expliquer ses horaires à ses proches, protéger sa vie privée en floutant son arrière-plan dans les visioconférences) ?
- Et sur plan collectif, est-ce des groupes de collègues, ou peut-être les syndicats, qui font des choses pour ça ?

Productivité et stress

- Vous sentez-vous plus productif en télétravail ou en présentiel ? Pourquoi ?
 - Quelle situation vous permet d'accomplir le plus de tâches ?
 - Arrivez-vous à accomplir toutes vos tâches ?
- En ce qui concerne la réalisation de vos tâches, faites-vous face à certaines difficultés en télétravail uniquement ? En présentiel uniquement ?
 - Les processus dans votre organisation sont-ils bien pensés pour le télétravail (par ex, disponibilité des documents en format électronique, ou au contraire contraintes d'imprimantes, formulaires papier, tampons, etc.) ?
- Le télétravail est-il plus reposant ou plus fatigant que le présentiel, selon vous ?
 - Pensez-vous que le télétravail vous ajoute une charge mentale supplémentaire ?
 - Comment vous sentez-vous par rapport à ça, quels types d'émotions suscite pour vous le télétravail ?
 - Est-ce que ce serait différent si vous télétravailliez plus de jours par semaine (pour les personnes à 1 ou 2 jours)/moins de jours par semaine (pour les personnes à 3, 4 ou 5 jours) ?
- Faites-vous des choses particulières pour montrer que vous êtes productif/productive en télétravail (par ex, s'afficher disponible sur les plateformes en dehors des heures habituelles de travail pour soigner son image auprès de son/sa superviseur.e, faire plus de rapports, mettre plus de personnes en copie des courriels, etc.) ?
- Et sur plan collectif, est-ce des groupes de collègues, ou peut-être les syndicats, faites des choses pour ça ?

Conséquences/impacts

- Au global, comment pensez-vous que votre santé a évolué depuis que vous télétravaillez ? Pourquoi ?
- Quel est votre ressenti en début et en fin de journée lorsque vous êtes en télétravail ?

Merci pour votre participation. Souhaitez-vous ajouter quelque chose sur le télétravail, y a-t-il des choses importantes que j'ai oublié de vous demander ?

Avez-vous d'autres questions ? N'hésitez pas à nous contacter si vous avez d'éventuelles questions supplémentaires.