Science RH

Portrait des risques psychosociaux liés à l'hyperconnectivité professionnelle et de la réponse **apportée par le droit à la déconnexion au Québec**

À LA RECHERCHE D'UN USAGE ÉQUILIBRÉ ET COHÉRENT DES TECHNOLOGIES AU TRAVAIL

REVUE DE LA LITTÉRATURE

CRHA

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Table des matières

RÉSUMÉ 3

INTRODUCTION 4

01 LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DE L'HYPERCONNECTIVITÉ AU TRAVAIL 5

1.1. Hyperconnectivité et télétravail : des frontières floues entre la vie professionnelle et la vie personnelle 6

1.2. Les avantages et les inconvénients de cette connexion constante à nos outils technologiques 7

1.3. La naissance de la notion de technostress 8

1.4. L'un des enjeux majeurs de l'hyperconnectivité : le multitâche et l'attention fragmentée 11

02 LA RÉPONSE À L'HYPERCONNECTIVITÉ DE LA PERSONNE EN EMPLOI : LE DROIT À LA DÉCONNEXION 13

2.1. Le droit à la déconnexion au Québec 14

2.2. Quelques remarques sur le droit à la déconnexion 16

- 2.2.1 Un droit à portée symbolique et encore peu de données sur son effectivité 16
- 2.2.2 Le courriel comme symbole du travail dans une société axée sur l'instantanéité et la performance 17

CONCLUSION 19

À PROPOS DE L'AUTRICE 19

BIBLIOGRAPHIE 20

Résumé

L'utilisation massive des technologies, qui s'est accentuée ces dernières années, a transformé le monde du travail. L'hyperconnectivité professionnelle qui en découle peut accroître les risques pour la personne en emploi d'expérimenter du technostress. À long terme, le technostress peut nuire directement à la productivité, à l'engagement professionnel, à la satisfaction au travail et à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Il peut également augmenter la production d'hormones de stress et le risque d'épuisement professionnel. L'un des enjeux les plus importants associés à l'effet de cette hyperconnectivité sur la productivité et la santé de la personne en emploi est la propension à passer beaucoup de temps en mode multitâche. Les personnes qui font régulièrement du multitâche seront plus facilement perturbées par les sources de distractions, leur attention étant constamment fragmentée. Ce mode multitâche a des incidences sur la fatigue cognitive, et à long terme, sur la santé mentale. En réponse à ces enjeux de société, a été proposé au Québec le projet de loi n° 990 (PL n° 990) qui porte d'abord sur le télétravail, mais qui offre tout de même certains repères pertinents sur le droit à la déconnexion en proposant de l'inclure dans les politiques de télétravail. En somme, l'hyperconnectivité en emploi, et les conséquences qui en découlent sont un problème de santé publique. Les solutions à mettre en œuvre sont plurielles et variées. Pour s'imposer, le droit à la déconnexion doit être bien communiqué en expliquant les fondements scientifiques qui le justifient, afin de susciter un sentiment d'adhésion et d'obtenir de réels changements au sein des cultures organisationnelles, et des comportements individuels et collectifs.

Mots-clés :
hyperconnectivité; technostress; surcharge technologique (technosurcharge); invasion technologique (technoinvasion); droit à la déconnexion

Introduction

L'utilisation massive des technologies, qui s'est particulièrement accentuée dans les dernières années, a transformé la manière dont nous réalisons nos activités professionnelles, mais également la façon dont nous envisageons notre vie personnelle (Seedoyal Doargajudhur et Hosanoo, 2023; Shiau et coll., 2019). La pandémie de la COVID-19 (« la pandémie ») a contribué à ce que nos rapports humains se fassent davantage par le biais d'outils virtuels (Amato et Gobert, 2025), et à ce que nos interactions professionnelles se dématérialisent en partie en raison d'une hausse marquée du télétravail (Statistique Canada, 2024). Cette hausse était déjà bien ancrée dans la vie professionnelle de nombreuses personnes avant le mois de mars 2020 (Society of Human Resource Management, 2016; Vilhelmson et Thulin, 2016 cités dans Van der Lippe et Lippényi, 2020, p. 61). Or, la pandémie nous aura amenés à revoir nos modes d'organisation et à transformer notre manière d'adopter des outils technologiques au quotidien (Dima, Dextras-Gauthier et Gilbert, 2021, p. 3). Grâce à la technologie, nous avons pu poursuivre nos activités et rester en contact, ce qui a été très positif. Or, cette omniprésence technologique a également engendré des inconvénients susceptibles d'influencer négativement l'expérience de travail (Dima, Dextras-Gauthier et Gilbert, 2021, p. 3), le bien-être global et la santé.

Le présent document offre une synthèse des faits saillants dégagés dans les écrits scientifiques autour des risques associés à l'hyperconnectivité au travail. Il contient plus précisément une revue narrative (*narrative review*, aussi appelée revue de littérature) entourant ce phénomène qui représente une situation sans précédent dans l'histoire de l'humanité (partie 1). Cette revue de littérature s'intéresse également à la réponse sociétale offerte à cet enjeu dans les dernières années, à travers le droit à la déconnexion (partie 2). L'objectif avec ce type d'exercice scientifique est « de présenter un état de connaissances, une synthèse, une information de base ou une vue d'ensemble de la littérature scientifique publiée sur un sujet précis » (Efron et Ravid, 2019; Greenhalgh et coll., 2018; Gregory et Denniss, 2018; Murphy, 2012; Needleman et coll., 2013; Suter, 2021). Cela permet une recherche documentaire sommaire, flexible, cohérente et critique de l'auteur (Conn et Coon Sells, 2014). Ainsi, la présente revue de littérature expose les fruits d'une recherche et d'une analyse critique effectuées sur l'hyperconnectivité et le droit à la déconnexion entre les mois de janvier 2025 et juillet 2025 pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines du Québec. Elle est divisée en deux parties. La première partie s'intéresse spécifiquement aux risques psychosociaux de l'hyperconnectivité au travail (partie 1). Cette première partie est subdivisée en quatre sections. D'abord, une première section est consacrée à l'apparition de ces frontières brouillées entre la vie professionnelle et la vie personnelle par l'arrivée massive du télétravail (section 1.1). Ensuite, une seconde section porte précisément sur les avantages et les inconvénients de l'hyperconnectivité (section 1.2). Une troisième section est consacrée au développement de la notion de technostress et ses répercussions sur la santé de la personne en emploi (section 1.3). Pour conclure cette première grande partie, nous abordons les enjeux associés au multitâche et à l'attention fragmentée, ainsi que les risques dégagés par la littérature récente liés au fait de ne jamais se déconnecter durant les heures de travail (et pas seulement en dehors de ces heures) (section 1.4). La seconde partie, plus courte, porte sur la réponse offerte aux risques psychosociaux de l'hyperconnectivité au travail par le droit à la déconnexion (partie 2). Cette seconde partie est subdivisée en deux sections. D'abord, nous offrons un bref portrait des développements législatifs sur le droit à la déconnexion au Québec (section 2.1). Nous terminons sur deux remarques entourant cette solution législative (section 2.2), plus particulièrement sur la charge symbolique du droit à la déconnexion et son potentiel d'effectivité (section 2.2.1) et sur la sacralisation du courriel et des messageries instantanées comme symbole du travail dans une société axée sur l'instantanéité et la performance (section 2.2.2).

01

Les risques psychosociaux **de l'hyperconnectivité au travail**

Selon l'Office québécois de la langue française, l'hyperconnectivité est définie largement comme le fait, pour un internaute, d'avoir un accès quasi permanent à Internet, quel que soit l'endroit, grâce aux appareils mobiles connectés (Office québécois de la langue française, 2025). Pour certains, l'hyperconnectivité serait associée à une hypervigilance visant à remplir les conditions d'une connectivité constante (Mattern, Haines et Schelhammer, 2019) en cherchant à être à l'affût des communications afin d'y répondre sans délai (Barber et Santuzzi, 2015).

Ainsi, le terme « hyperconnectivité » désigne un concept large qui n'implique pas nécessairement et systématiquement un caractère addictif, et qui se distinguerait donc de certaines appellations connues comme les termes « cyberaddiction » ou encore « cyberdépendance » (Bach et Morel, 2017, p. 9). En effet, comme le précise le Groupe romand d'études des addictions (GREA), pour faire usage du terme « addiction », on doit référer à « une réalité complexe, qui s'appuie sur une souffrance profonde et avérée des personnes » (Bach et Morel, 2017, p. 14). Le terme « addiction » doit donc être utilisé d'une façon nuancée et réfléchie, pour éviter le risque de stigmatisation (Bach et Morel, 2017, p. 14). Ainsi, sans parler de dépendance pathologique ou de cyberdépendance, nous pouvons affirmer que nous avons aujourd'hui une dépendance fonctionnelle aux technologies autant dans la sphère personnelle que professionnelle, c'est-à-dire que nous avons besoin des technologies pour fonctionner au quotidien, dans une sphère comme dans l'autre. Cette dépendance fonctionnelle est amplifiée par la dématérialisation de nos rapports sociaux et de nos services publics, mais également par la popularité récente du télétravail, comme en témoigne la prochaine section.

1.1. *Hyperconnectivité et télétravail : des frontières floues entre la vie professionnelle et la vie personnelle*

Il a fallu attendre le début de la révolution industrielle pour voir poindre une division plus nette entre le temps consacré au travail, et celui consacré à la vie personnelle (Thompson, 1967, p. 56-97, cité dans Gesualdi-Fecteau et Richard, 2021, p. 154). Cet équilibre recherché aujourd'hui entre les périodes consacrées à l'un et à l'autre comporte le risque d'être grandement compromis par l'accessibilité accrue des nouvelles technologies, et ce, de manière singulière dans le cadre du télétravail. Les employées et employés sont susceptibles de travailler beaucoup plus d'heures à la maison qu'ils ne l'auraient fait s'ils avaient travaillé du bureau (DeFilippis et coll., 2020). L'espace mental accordé au repos, aux loisirs et à la vie privée étant le lieu d'exécution de tâches professionnelles, il peut être difficile d'opérer une scission nette entre les deux. Le risque de surinvestissement au travail dû à la présence constante des technologies peut être néfaste pour la santé de la personne en emploi, d'autant plus que ce risque se cumule parfois à des loisirs sédentaires (visionnement de la télévision ou de plateformes de vidéo sur demande), créant une routine quotidienne qui va à l'encontre des recommandations des spécialistes en matière d'activités physiques et de mouvement (Directives canadiennes en matière de mouvement sur 24 heures, 2025). De plus, l'accès aux courriels ou aux messageries conversationnelles du travail n'est jamais bien loin lorsqu'on s'adonne à ce type de divertissements virtuels. Ce facteur explique en partie pourquoi la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail paraît dorénavant beaucoup plus floue et poreuse (Lee, McCann et Messenger, 2007; Vallée, 2010, p. 1; Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2017; Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2021).

Les professeures Vallée et Gesualdi-Fecteau donnent deux raisons principales pour expliquer ce facteur; elles l'expriment de manière éloquente à travers deux raisons principales dans l'extrait d'un article de 2021 :

> **D'une part, les [technologies] peuvent accroître la durée effective du travail, les personnes salariées se voyant dans l'obligation, implicite ou explicite, de travailler au-delà de leurs heures habituelles ou normales de travail. D'autre part, les [technologies] facilitent la mise en place de périodes de « disponibilité » pendant lesquelles les personnes salariées ont l'obligation d'être facilement joignables.**
>
> - Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2021-

Les femmes seraient particulièrement préoccupées par l'équilibre travail-famille (Kossek, Su et Wu, 2017), et les données rapportent que malgré certains progrès en matière d'égalité des genres, elles sont encore celles qui portent majoritairement le fardeau de la charge domestique à la maison (Lundberg et Frankenhaeuser, 1999; Gjerdingen et coll., 2001; OBSERVATOIRE, 2016). Elles seraient plus susceptibles de ressentir de la culpabilité lorsqu'elles sont jointes en dehors des heures normales de travail (Galvin, Schieman et Reid, 2011), autant envers la famille qu'envers leur employeur.

Notons finalement que l'hyperconnectivité professionnelle et le déséquilibre qui en découle entre la sphère professionnelle et personnelle ne sont pas seulement le fait des personnes en emploi qui travaillent de leur domicile. On peut très bien travailler au bureau toute la semaine, et maintenir la connexion au travail une fois à la maison. La prochaine section s'intéressera aux avantages et aux inconvénients de cette hyperconnectivité de la personne en emploi.

1.2. *Les avantages et les inconvénients de cette connexion constante à nos outils technologiques*

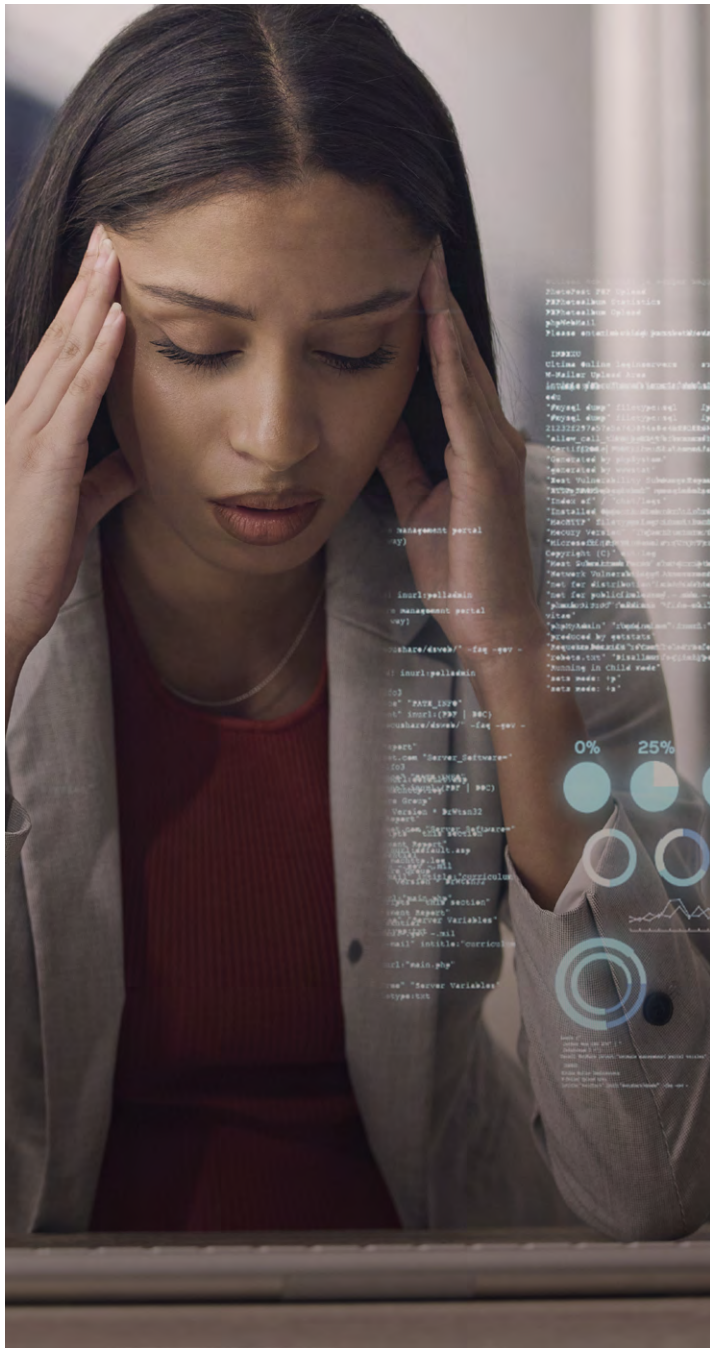
Lorsque l'on s'intéresse aux enjeux qui touchent la protection des personnes, que ce soit les enfants, les personnes en emploi ou les personnes aînées dans l'environnement numérique, on tend à éviter une posture trop technophile qui opère un encensement aveugle des technologies et une banalisation des risques.

- Office québécois de la langue française, 2025;
Amato et Gobert, 2025, p. 5 -

Cependant, on tend également à éviter une posture technophobe, qui se caractérise par une exagération des risques et une peur maladive des effets destructeurs des technologies (Office québécois de la langue française, 2025; Amato et Gobert, 2025, p.5). L'idée est d'avoir une posture équilibrée, entre les deux, aussi qualifiée parfois de posture technocritique (Jarrige, 2014), visant à séparer le bon grain de l'ivraie, c'est-à-dire en reconnaissant les bienfaits, mais aussi les risques que posent les innovations techniques et technologiques dans une société. Ainsi, cette section présente les avantages et les inconvénients de cette présence accrue des technologies dans le monde du travail, exacerbée par le travail à distance. Selon une étude réalisée en 2020 dans 29 pays européens, le travail à distance présenterait des bons et des mauvais côtés, qui peuvent varier légèrement selon l'âge, le sexe et le genre, la situation familiale de la personne ainsi que son rôle dans l'organisation (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021). Il faut souligner l'importance de reconnaître ces différences individuelles dans le vécu au travail, qu'il soit au bureau ou à distance, et d'en tenir compte lors de l'adaptation aux environnements de télétravail (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021; Anderson, Kaplan, Vega, 2015), notamment ce qui concerne l'adaptation technologique.

Les technologies permettent, de manière extraordinaire, de nous connecter les uns aux autres, et d'offrir de la flexibilité pour organiser les espaces de travail. Dans les écrits scientifiques, le travail à distance a été étudié bien avant la pandémie, et il en ressort des atouts indéniables. Les principaux avantages seraient, entre autres, une productivité[1] et une efficacité plus grandes (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021; Vega et coll., 2014), un potentiel de meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en raison de la flexibilité d'horaire et de déplacement (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021), une réduction du temps de transport (Anderson, Kaplan, Vega, 2015; Fonner et Roloff, 2010), un plus grand contrôle de travail (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021) et une diminution des interruptions causées par les discussions avec les collègues (Biron et Van Veldhoven, 2016; Bailey et Kurland, 2002; Kurland et Bailey, 1999). À l'inverse, certaines études ont signalé de nombreux inconvénients potentiels associés au travail à distance qui exacerbe l'hyperconnectivité professionnelle, et contribue à rendre légitimes les interruptions constantes provenant des appareils électroniques (Fonner et Roloff, 2012). Ce mode de travail augmente les risques d'isolement en diminuant des contacts interpersonnels en présentiel et contribue à l'ambiguïté des rôles entre les membres de l'équipe (Hertel, Geister, Konradt, 2005; Stich, 2020 cités dans Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021). De plus, selon les gestionnaires, les performances de l'équipe seraient moins bonnes lorsque les collègues travaillent souvent à domicile (Van der Lippe et Lippényi, 2020, p. 73). Une pratique de plus en plus courante pour arriver à atteindre l'équilibre entre les bienfaits et les avantages serait de valoriser un modèle hybride structuré, c'est-à-dire d'offrir aux personnes en emploi la possibilité de diviser leur semaine de travail entre des plages horaires de temps réservés pour du travail de surface en présentiel, au bureau (courriels, messagerie, formulaires et autres tâches, mais également les réunions et les rencontres d'équipe), et d'utiliser les journées de télétravail pour réaliser du travail en profondeur et individuel, avec le droit de se déconnecter des interruptions constantes induites par les technologies (Perlow et Porter, 2009; Bloom, Han et Liang, 2022; Bloom, 2023).

[1] Il faut cependant de mentionner qu'il existe une distinction opérée dans certaines études entre la productivité subjective, c'est-à-dire, une personne en emploi qui va déclarer se sentir plus productive à son travail depuis qu'elle est en télétravail, et la productivité dite objective, c'est-à-dire avoir réellement et concrètement une plus grande productivité en matière de livrables et d'avancement dans ses tâches professionnelles (Etheridge, Wang et Tang, 2020; Barrero, Bloom et Davis, 2021). Ce ne sont pas toutes les études qui vont opérer cette distinction, et il faut en tenir compte lorsqu'on déclare que les personnes gagnent en productivité lorsqu'elles sont en télétravail (Lupien, 2023). De plus, parfois, nous dirons qu'en télétravail nous sommes plus productifs, et cela sera démontré objectivement, mais cette augmentation de la productivité va de pair avec une augmentation des heures travaillées qui ne sont pas passées à être dans les transports ou à discuter (Bloom, Liang, Roberts et Ying, 2015). Autrement dit, si nous travaillons huit heures, au lieu de cinq heures, nous produisons plus de travail, mais est-ce que l'on peut réellement affirmer que nous sommes plus productifs? La question se pose.



1.3. *La naissance de la notion de technostress*

La popularité du télétravail et l'omniprésence technologique ont fait croître un intérêt scientifique, médiatique et sociétal pour comprendre les répercussions de cette hyperconnectivité sur la santé physique et mentale des personnes en emploi. Or, l'intérêt pour ce sujet n'est pas complètement nouveau.

En 1984, bien avant la démultiplication des appareils dans nos vies et nos foyers (Académie de la transformation numérique, NETendances, 2024), le chercheur Brod aurait été le premier à définir le technostress comme une maladie moderne liée à notre adaptation à la technologie (Brod, 1984). En 1996, les chercheurs Clark et Kalin sont venus préciser qu'à leur avis, il ne s'agissait pas d'une maladie, mais plutôt d'un effet psychologique négatif causé par la technologie (Clark et Kalin, 1996). Plusieurs définitions du technostress existent dans la littérature (Sethi, Pereira, et Arya, 2021). Certaines sont liées à l'état mental des personnes en emploi en raison de leur utilisation prolongée de la technologie (Arnetz et Wiholm, 1997), d'autres réfèrent carrément à une forme d'*anxiété informatique* (Laspinas, 2015). Aujourd'hui, la réaction physique et psychologique des personnes face à l'évolution rapide des technologies est donc appelée « technostress » (Brod, 1984; Clark et Kalin, 1996; Nayak et Budhwar, 2022, p. 957). Cela concerne le stress qui résulte à la fois de l'utilisation des technologies (Ragu-Nathan et coll., 2008), mais aussi des attentes qu'elles suscitent (Riedl et coll., 2013; Fischer et Riedl, 2015, p. 376 cité dans Nayak et Budhwar, 2022, p. 957). Le stress peut avoir des fonctions bénéfiques dans nos vies (Lupien, 2023), en particulier pour les personnes qui ont, à la base, des préconceptions positives de la fonction du stress dans leur propre vie (Crum, Salovey, et Achor, 2013; Lupien, 2023, chapitre 7). Or, dans le cas de l'usage du terme « stress » dans la notion de *technostress*, on réfère plutôt à des sentiments négatifs comme l'anxiété, l'irritation, et la pression engendrées par un déséquilibre entre les motivations et les capacités de la personne en emploi et les exigences de son environnement (Van den Berg et coll., 2010 cité dans Nayak et Budhwar, 2022, p. 957).

Dans les publications anglophones, on retrouve des expressions telles que la surcharge technologique, l'incertitude technologique, la complexité technologique, l'insécurité technologique et l'invasion technologique (Tarafdar et coll., 2007; Tarafdar, Tu et Ragu-Nathan, 2010; Ayyagari, 2007; Ayyagari, Grover et Purvis, 2011; Ayyagari, 2012; Hung, Chang et Lin, 2015; Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan et Tu, 2008; Tu, Wang et Shu, 2005; Wang et coll., 2008). Ces auteurs réfèrent à ces expressions non pas comme un synonyme de la notion de « technostress », mais plutôt comme différentes sous-catégories de risques associés à la présence des technologies qui, mises ensemble, contribuent au phénomène du technostress et permettent de mieux en saisir la portée et les répercussions. D'ailleurs, une récente revue d'études scientifiques soulignait que de nombreuses recherches sur la question généralisent implicitement leurs résultats à l'ensemble du phénomène de technostress[2], sans raffiner à des sous-catégories et sans cibler un sous-ensemble d'agents technostressants, ce qui peut créer de la confusion conceptuelle (Borle et coll., 2021). On gagne ainsi à préciser ce à quoi l'on réfère lorsqu'on parle de technostress. À cette fin, nous avons reproduit les principales déclinaisons du phénomène que l'on retrouve dans les écrits scientifiques.

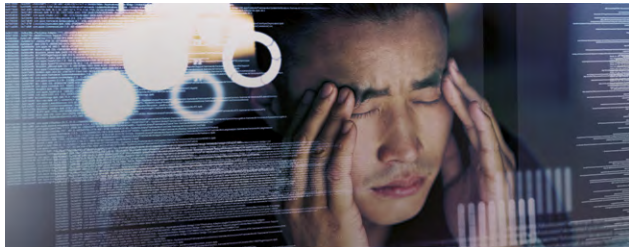
SIX CATÉGORIES DE STRESS TECHNOLOGIQUE (TECHNOSTRESS) DÉGAGÉES DANS LA LITTÉRATURE[3]

(Borle et coll., 2021; Nayak et Budhway, 2021; Riedl, Kindermann, Auinger, Javor, 2013; Riedl, Kindermann, Auinger et Javor, 2012; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan et Ragu-Nathan, 2011; Ragu-Nathan, Tarafdar et Ragu-Nathan, 2008; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan et Ragu-Nathan, 2007; Tu, Wang, et Shu, 2005; Arnetz, 1996 cités dans Fischer et coll., 2015, entre autres p. 1462)

SOUS-CATÉGORIE	SA PORTÉE POUR LA PERSONNE EN EMPLOI :	PRÉCISIONS :
LA SURCHARGE TECHNOLOGIQUE (TECHNOSURCHARGE)	« Trop »	Les personnes en emploi sont confrontées à une surcharge d'informations et au multitâche.
L'INVASION TECHNOLOGIQUE (TECHNOINVASION)	« Toujours connecté »	Les personnes en emploi ne se sentent jamais « libres » par rapport aux technologies.
LA COMPLEXITÉ TECHNOLOGIQUE (TECHNOCOMPLEXITÉ)	« Difficile »	Les personnes en emploi se sentent intimidées par les technologies.
L'INSÉCURITÉ TECHNOLOGIQUE (TECHNOINSÉCURITÉ)	« Inconfortable »	Les personnes en emploi ne se sentent pas en sécurité dans leur travail en raison des nouvelles technologies, et face à d'autres personnes qui pourraient en savoir plus sur ces technologies.
L'INCERTITUDE TECHNOLOGIQUE (TECHNOINCERTITUDE)	« Trop souvent et peu familier »	Les personnes en emploi se sentent déstabilisées par les mises à jour continuelles du site, les changements de logiciels et de matériel qui les accompagnent.
LA DÉFAILLANCE TECHNOLOGIQUE (TECHNODÉFAILLANCE)	« Trop instable »	Les personnes en emploi sont confrontées à des dysfonctionnements du système et à d'autres problèmes liés aux technologies.

[2] Pas toutes les recherches, comme nous le verrons plus loin.

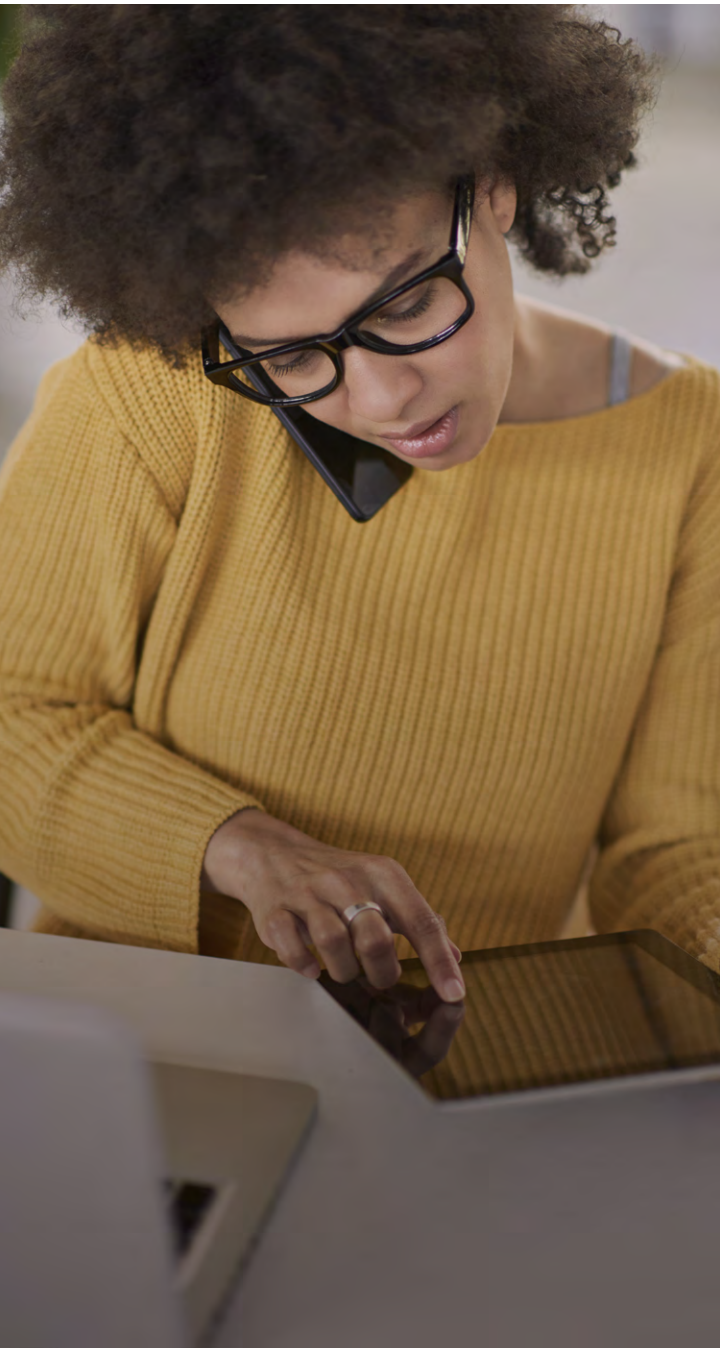
[3] Traduction libre et adaptation d'un résumé réalisé dans l'article suivant : Fisher et coll., 2015, entre autres p. 1462.



À travers ces différentes expressions et de manière générale, la littérature révèle que le technostress affecterait négativement les personnes en emploi, et ce, de plusieurs façons (Sethi, Pereira, et Arya, 2021). Les personnes en emploi qui ressentent le besoin de rester connectées en permanence à leur travail afin de répondre en continu à leurs courriels seraient plus sujettes au technostress (Sethi, Pereira, et Arya, 2021; Tarafdar, Cooper et Stich, 2019). Le technostress activerait en permanence des comportements d'adaptation et pourrait ainsi entraîner des conséquences physiques et psychologiques néfastes à long terme (Fischer et Riedl, 2015, p. 1462). Le technostress affecterait directement la productivité (Tarafdar et coll., 2007, 2019; Torre et coll., 2019; Hauk et coll., 2019; Sarabadani et coll., 2018; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan et Ragu-Nathan, 2011; Tu, Wang et Shu, 2005), l'engagement professionnel (Seedoyal Doargajudhur et Hosanoo, 2022; Raghu Nathan et coll., 2008), la satisfaction au travail (Seedoyal Doargajudhur et Hosanoo, 2022; Fuglseth et Sorebo, 2014; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan et Ragu-Nathan, 2011), la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle (Seedoyal Doargajudhur et Hosanoo, 2022; Harris et coll., 2012), le stress (Seedoyal Doargajudhur et Hosanoo, 2022) et les risques d'épuisement professionnel (Mahapatra et Pati, 2018; Barber et Santuzzi, 2015; Djerks et Bakker, 2014; Rod et Ashill, 2009).

Certaines études vont pointer le curseur sur des catégories de technostress en particulier, ce qui, comme nous l'avons précédemment mentionné, est une bonne chose pour bien comprendre la portée complexe du phénomène. Par exemple, en 2022, Harris et son équipe sont venus à la conclusion que la surcharge technologique et la technoinvasion étaient grandement liées aux conflits familiaux en lien avec le travail, et contribuaient aux risques d'épuisement de la famille (Harris et coll., 2022). Cela peut également amplifier le phénomène de technoférence, soit les interruptions constantes du numérique dans nos relations intimes et familiales qui peuvent causer des effets négatifs sur nos dynamiques relationnelles (McDaniel et Radesky, 2018). Autrement dit, cette interruption des interactions humaines causée par la technologie, appelée *technoférence*, a des conséquences à court et à long terme sur nos relations personnelles et professionnelles. De plus, une étude de 2021 révèle que les catégories de technostress qui sont les plus fréquemment constatées sont justement la surcharge technologique et l'invasion technologique (Borle et coll., 2021). Cette étude souligne d'ailleurs que les facteurs de stress technologique au travail ont, de manière constante, une association négative avec la santé de la personne en emploi, sauf pour l'engagement au travail qui pourrait potentiellement être positivement influencé par cette connexion constante (Borle et coll., 2021). Ces effets néfastes peuvent être directement liés au bien-être de la personne en emploi et de sa santé mentale avec des symptômes comme l'anxiété (Salanova, Llorens, et Cifre, 2013) et l'augmentation des hormones de stress (Riedl, Kindermann, Auinger, et Javor, 2012; Korunka, Huemer, Litschauer, Karetta et Kafka-Lützow, 1996; Arnetz, 1996). De plus, les études sont dorénavant de plus en plus concluantes sur le fait que le stress n'affecte pas seulement la personne qui le ressent, mais qu'il peut aussi avoir des répercussions sur les personnes qui l'entourent, par exemple les collègues qui la côtoient (Lupien, 2023). Également, plus un parent est stressé, plus ses enfants vont produire des concentrations élevées de stress (Lupien, King, Meaney et McEwen, 2000). Il semblerait qu'il ne soit pas nécessaire d'être dans la même pièce pour que ce phénomène se manifeste, et donc que même à travers un écran, dans une rencontre virtuelle ou des interactions en ligne, le stress d'une personne en emploi ou d'un gestionnaire pourrait affecter le degré de stress chez les autres membres de l'équipe (Dimitroff et coll., 2017).

Ainsi, il paraît indéniable qu'un usage excessif, inadéquat et continu des technologies provoque des risques pour la santé psychologique et physique des personnes en emploi. Il est difficile de quantifier à partir de quel moment un usage est excessif et inadéquat en termes quantitatifs, mais à la lumière de la littérature observée sur la question, cela devient évident à partir du moment où des conséquences néfastes apparaissent et que la frontière entre les heures au travail et les heures consacrées à sa vie privée est brouillée. Il s'avère qu'au-delà de ces conséquences, la manière dont nous travaillons avec cette technologie est aussi très importante dans l'équation du stress professionnel. Cela nous amène à nous intéresser aux découvertes récentes portant sur l'attention fragmentée attribuable à l'hyperconnectivité.



1.4. *L'un des enjeux majeurs de l'hyperconnectivité : le multitâche et l'attention fragmentée*

L'un des enjeux les plus importants associés à l'effet de l'hyperconnectivité sur la productivité et sur la santé de la personne en emploi est la propension à passer beaucoup de temps en mode multitâche (Lupien, 2023), connectée à ses divers appareils électroniques, affairée entre les courriels à gérer, les messageries instantanées à répondre, les tâches domestiques à réaliser, et finalement, les tâches prioritaires de l'emploi (rapports à rédiger, tableaux à concevoir, etc.) qui demandent de la concentration.

Or, il semblerait que nous ne consacrions pas la majorité de notre temps à ces tâches qui sont le cœur de notre travail (Newport, 2021). Les personnes qui font régulièrement du multitâche devant leur ordinateur seront plus facilement perturbées par les sources de distractions numériques que celles qui sont habituées à se concentrer sur une seule tâche à la fois (Ophir, Nass et Wagner, 2009). Il est faux de croire que notre cerveau peut réaliser plusieurs tâches en même temps (Lupien, 2023). Lorsqu'on décide de suivre une réunion virtuelle en télétravail en répondant à un courriel, tout en achevant parallèlement un rapport, et ce, en faisant cuire des pâtes et en surveillant notre enfant qui est malade et ne pouvait être à la garderie ce jour-là, on ne réalise pas toutes ces tâches en même temps. On alterne constamment entre chacune de ces tâches. Ce va-et-vient attentionnel contribue à fragmenter notre attention, ce qui amène de la surcharge cognitive et de la fatigue décisionnelle (Becker et coll., 2023). À la longue, cette fatigue mentale aura une incidence très négative sur la performance, la productivité et la santé mentale (Becker et coll., 2023; Lupien, 2023). En effet, cette surutilisation des ressources cognitives et cette diminution du temps passé à réaliser un travail en profondeur augmentent significativement la production d'hormones de stress des personnes en emploi (Hjortskov et coll., 2004).

Ainsi, l'une des conséquences majeures de l'omniprésence des technologies dans notre quotidien personnel et professionnel est que nous passons une grande partie de notre temps dans un état d'attention fragmentée, à traiter l'information de manière superficielle (Jackson, Dawson et Wilsen, 2003). Une étude réalisée en 2018 sur 50 000 personnes en emploi a permis de démontrer qu'en moyenne, elles vérifiaient leurs outils de communication toutes les six minutes, et travaillaient de manière concentrée seulement une heure et 12 secondes par jour (Newport, 2021). De manière générale, on interrompt notre travail toutes les trois à six minutes (Gonzalez et Mark, 2004); cela signifie que dans 40 % du temps au travail, on interrompt une tâche pour en effectuer une autre (Lupien, 2023). Parfois, les interruptions peuvent venir de l'extérieur, par exemple, lorsqu'on reçoit un appel téléphonique de son employeur (Lupien, 2023). Or, d'autres fois, et bien souvent, cette fragmentation de l'attention est causée par des auto-interruptions, en décidant nous-mêmes de rédiger un courriel, de répondre à un message non urgent, d'aller sur les réseaux sociaux, ou de prendre un rendez-vous en ligne pendant l'accomplissement d'une tâche de nature cognitive (Lupien, 2023). Ainsi, par cette dernière section servant de transition à la seconde partie qui porte sur le droit à la déconnexion comme réponse aux enjeux entourant l'hyperconnectivité, il nous semble impératif à ce stade de réaliser que les effets néfastes de cette connectivité constante ne concernent pas seulement les heures hors travail où nous omettons de décrocher de nos communications virtuelles professionnelles. Le droit de se déconnecter peut aussi concerner — et devrait aussi concerner — ces moments où, sur nos heures de travail, nous devons faire avancer des tâches exigeantes, mais que, dans une culture fortement influencée par l'instantanéité et les faux sentiments d'urgence (Zhu, Yang et Hsee, 2018) — et parce que nous sommes de moins en moins habitués à nous placer dans une concentration profonde et que nous trouvons cela difficile (Lupien, 2023) — nous interrompons, volontairement ou involontairement, notre travail. Dans une étude réalisée par le Harvard Business School après la pandémie, on a réalisé que les journées de travail avaient augmenté en moyenne de 48,5 minutes et qu'il s'échangeait plus de courriels après les heures de travail (DeFilippis et coll., 2020). Or, cette étude révèle aussi que le nombre de réunions virtuelles durant les heures de bureau, le nombre de courriels durant ces heures de travail et le nombre de destinataires dans ces courriels avaient aussi augmenté. Dans le cas spécifique de la surutilisation des rencontres virtuelles, il a été démontré que cela crée de la fatigue virtuelle qui amène des maux de tête, une baisse d'énergie et un besoin de solitude (Bailenson, 2021), pouvant aller jusqu'à l'apparition de symptômes dépressifs (Elbogen et coll., 2022). La fatigue virtuelle est aussi associée à une surcompensation expressive des participantes et participants dans les réunions virtuelles (tendance à hausser la voix et à exagérer les signes d'acquiescement en raison de l'absence de signaux non verbaux du présentiel) (Croes, 2019), ce qui peut nous épuiser sur le long terme.

Ainsi, l'hyperconnectivité est un phénomène complexe qui concerne non seulement les effets des communications virtuelles hors des périodes de travail sur notre frontière vie personnelle et vie professionnelle, mais aussi la manière dont on s'affaire à nos tâches professionnelles pendant ces mêmes périodes de travail.

La réponse à l'hyperconnectivité de la personne en emploi : **le droit à la déconnexion**

Depuis le début du 21e siècle, le fardeau financier associé aux enjeux de santé mentale reliés au stress au travail s'élèverait à plusieurs milliards de dollars par année seulement pour le Canada.

- Tangri, 2003 cité dans Lupien, 2023 -

Il s'agit donc d'un enjeu collectif et économique important. Il est essentiel de réfléchir à des solutions pour répondre aux enjeux de la santé mentale au travail. Il faut savoir qu'à ce sujet, la question de la réglementation de la durée du travail et de l'encadrement plus strict des périodes de repos n'est pas nouvelle. Elle a été à l'ordre du jour de l'activité législative de l'Organisation internationale du travail à quelques reprises . Elle est également une question d'importance au sein de la législation québécoise . Cette seconde partie abordera l'adoption du droit à la déconnexion sur le plan législatif au Québec (section 2.1), et offrira également quelques remarques sur ce droit qui n'est plus au stade d'une réflexion prospective pour le futur (section 2.2). Au cours de la dernière décennie, plusieurs juridictions ont adopté des lois et des politiques en matière de droit à la déconnexion, notamment la France en 2017 (Code du travail, art. L2242-17), l'Allemagne la même année (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2017) l'Espagne (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, art. 88) et la Belgique (Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, art. 15 à 17) en 2018, l'Irlande (Durkan, 2019) et l'Inde (Borkar et Rane, 2019) en 2019, le Portugal en 2021 (Thibaud, Les Echos, 2021) et du côté canadien, l'Ontario en 2022 (Working for Workers Act, 2021).

[4] Voir la note 4 du chapitre de Gesualdi-Fecteau et Richard (reproduction) : *Convention n° 4 sur le travail de nuit des femmes*, 28 novembre 1919, 1re session de la Conférence internationale du travail, OIT, Washington (entrée en vigueur : 13 juin 1921), la *Convention n° 6 sur le travail de nuit des enfants*, 28 novembre 1919, 1re session de la Conférence internationale du travail, OIT, Washington (entrée en vigueur : 13 juin 1921), la *Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire dans les industries*, 17 novembre 1921, 3e session de la Conférence internationale du travail, OIT, Genève (entrée en vigueur : 19 juin 1923) et la *Convention n° 47 des quarante heures*, 22 juin 1935, 19e session de la Conférence internationale du travail, OIT, Genève (entrée en vigueur : 23 juin 1957), énumération reprise de Gesualdi-Fecteau et Richard, 2021 p. 155.

[5] Par exemple, l'*Acte des manufactures*, qui a été adopté en 1885 et qui est reconnu comme l'ancêtre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, disposait de certaines dispositions en matière de durée du travail (*Acte pour protéger la vie et la santé des employés des manufactures*, chap. 32, 1885, cité dans Gesualdi-Fecteau et Richard, 2021 p. 155).

Récemment, autour de 2020, le gouvernement canadien a réalisé des consultations en vue de proposer des solutions qui donneraient le droit de se déconnecter aux personnes employées par des entreprises de compétence fédérale. Ces travaux ont mené en février 2022 au *Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion* (Gouvernement du Canada, 2022). Ce comité est formé notamment de représentants des employeurs de compétence fédérale, de syndicats et d'organisations non gouvernementales. À ce moment, les employeurs semblaient réticents à l'idée de légiférer sur cette question, préférant que chaque entreprise déploie ses propres solutions (Emploi et Développement social Canada, 2019, p. 113 et 114). Depuis, au Québec, un parti d'opposition est allé de l'avant dans la présentation d'un projet de loi devant l'Assemblée nationale du Québec.

2.1. *Le droit à la déconnexion au Québec*

En 2022, le ministre du Travail, Jean Boulet, affirmait qu'après que son ministère eût recensé et analysé plus de 15 000 conventions collectives, aucune clause ne portait sur la déconnexion.

-Ministère du Travail, 2021 cité dans Radio-Canada, 2023-

Si l'analyse était refaite en 2025 (ou dans quelques années), nous serions d'avis que les résultats seraient probablement différents, notamment en raison du PL n° 990 sur lequel nous ferons quelques remarques dans cette section, mais aussi en raison des échos et des prises de position sociétales des dernières années sur la question (Radio-Canada, 2025). Concernant les initiatives législatives québécoises récentes qui ont vu le jour, notons d'abord celle de Gabriel Nadeau-Dubois, député de Gouin pour Québec Solidaire, qui avait présenté le projet de loi n° 1097 — *Loi sur le droit à la déconnexion* en 2018. Ce projet de loi avait pour objet d'assurer le respect du temps de repos des salariés et salariées en introduisant une obligation pour l'employeur d'adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail (Notes explicatives, PL n° 1097, Assemblée nationale du Québec, 2018). Ce projet de loi n'aura jamais abouti. En décembre 2021, Alexandre Leduc, député d'Hochelaga-Maisonneuve, également de Québec Solidaire, a présenté le projet de loi n° 799, qui avait le même objectif et le même intitulé que le précédent. En date du 1er juillet 2025, son cheminement n'a cependant pas dépassé non plus l'étape de la présentation à l'Assemblée nationale, car la session parlementaire s'est terminée en août 2022 avec le déclenchement des élections provinciales (Assemblée nationale, 2025).

Bien que ces deux projets de loi n'aient pas donné lieu à une législation formelle au Québec, ils ont tout de même contribué à faire rayonner la question du droit à la déconnexion dans l'espace public et médiatique, et à ouvrir le débat sur la nécessité d'encadrer l'utilisation des outils numériques professionnels en dehors des heures de travail. En 2025, le député Alexandre Leduc a présenté un nouveau projet de loi, axé davantage sur le télétravail plutôt que sur le droit à la déconnexion, mais qui aborde tout de même ce dernier point. Ainsi, le projet de loi n° 990 – *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail afin d'encadrer l'exercice du télétravail* n'était pas encore en vigueur au 1er juillet 2025. Il ne mentionne pas expressément le droit à la déconnexion dans ses notes explicatives, mais il offre tout de même certains repères pertinents concernant la question de la gestion des périodes de déconnexion des personnes en emploi au Québec, notamment à travers deux articles. D'abord, l'article 59.0.10 du PL n° 990 prévoit qu'« un employeur ne peut utiliser de logiciels de télésurveillance[6] dans l'exercice de sa direction ou de son contrôle », et à l'alinéa 2, on précise qu'« il peut toutefois visiter le lieu de télétravail entre 9 heures et 17 heures, à condition d'obtenir le consentement du travailleur et de lui donner un préavis de 24 heures ». Cette dernière précision laisse donc présager qu'en dehors de ces plages horaires, on considère comme être *hors des heures normales ou régulières* de travail. Ainsi, malgré une flexibilité offerte aux personnes en emploi pour la gestion de leur temps et de leur horaire, l'employeur ne peut pas visiter son employé en soirée, et pendant la période du déjeuner.

[6] Par définition, la télésurveillance consiste à réaliser de la surveillance à distance, à l'aide de moyens électroniques (Dictionnaire Le Robert, 2025).

Ensuite, l'article 59.0.10 codifie officiellement l'obligation pour l'employeur d'adopter et de rendre accessible par ses salariés et salariées une politique de télétravail qui comprend entre autres (laissant sous-entendre que la disposition n'est pas exhaustive), les éléments suivants : les modalités du plan de télétravail (par. 1), le droit à la déconnexion (par. 2), l'utilisation des outils de travail (par. 3) et les accommodements prévus pour une personne à salaire qui est victime de violence conjugale (par. 4) (PL n° 990, art. 59.0.10). Le second alinéa vient préciser que le gouvernement peut, par règlement, préciser ces éléments qui sont déjà prévus (notamment les modalités du droit à la déconnexion) et prévoir l'inclusion d'autres éléments dans sa politique de télétravail selon la taille et le secteur d'activités de l'entreprise. Si ce projet de loi est éventuellement adopté, cette politique de télétravail deviendra une obligation du législateur québécois et les employeurs faisant affaire au Québec devront en tenir compte.

En plus de ces propositions législatives prospectives entourant le droit à la déconnexion au Québec, il faut noter que plusieurs dispositions des lois québécoises du travail permettent, lorsqu'appliquées, de servir de protection pour une personne en emploi qui se verrait obligée de rester connectée à ces appareils électroniques en dehors des heures prévues dans son contrat de travail ou dans sa convention collective. D'abord, au sein de la Loi sur les normes du travail, on prévoit, entre autres, la question des pauses et du repos hebdomadaire (art. 78-79 L.n.t), le droit au congé annuel (art. 70 et 72 L.n.t), la conciliation travail-famille (art. 79.1, art. 79.6.1 et art. 122 (6) L.n.t), le droit de refuser d'effectuer une prestation de travail (art. 59.0.1 L.n.t), l'encadrement des heures supplémentaires (art. 52, 53 et 55 L.n.t), et des recours en cas de harcèlement psychologique (art. 81. 18 L.n.t) qui inclut le harcèlement en ligne (Syndicat canadien de la fonction publique, 2025). La *Charte québécoise des droits et libertés* protège la vie privée[7] des salariés et des salariées (Charte québécoise, art. 5), leur intégrité et leur liberté (art. 1), dont l'intégrité physique, psychologique, morale et sociale fait partie (BANQ, Tribunal des droits de la personne, 2020, p. 20). La Loi sur la santé et la sécurité au travail qui a pour objet d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs (LSST, art. 2 et art. 9) prévoit certaines obligations en matière de prévention de la santé et sécurité au travail, mais elle ne prévoit pas de disposition précise sur la durée de travail. Cependant, il est possible de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour sa santé, ou sa sécurité physique ou psychologique (LSST, art. 12 à 31). Dans ce même ordre d'idées, le Code civil du Québec prévoit que l'employeur doit s'assurer que son employé effectue sa prestation de services dans des conditions de sécurité et d'hygiène qui ne compromettent pas sa santé (Code civil du Québec, art. 2087).

À la lumière des connaissances que nous avons sur les risques sanitaires liés à l'hyperconnectivité et au technostress (partie 1), il semblerait qu'au Québec les personnes en emploi disposent de leviers d'action grâce à des dispositions de lois québécoises déjà existantes en droit du travail. De plus, en vertu du PL n° 990 imposant un encadrement express du télétravail, et incidemment, du droit à la déconnexion, les leviers pour agir seront encore plus concrets sur cette question s'il est adopté.

[7] **En brouillant les frontières entre la vie professionnelle, et la vie personnelle, l'hyperconnectivité et l'intrusion des technologies dans la sphère personnelle peuvent potentiellement constituer une atteinte à la vie privée de la personne en emploi.**

2.2. *Quelques remarques sur le droit à la déconnexion*

Le droit à la déconnexion constitue une réponse possible aux enjeux de l'hyperconnectivité. Cependant, afin de compléter cette revue de littérature, nous souhaitons soulever deux remarques concernant cette solution juridique.

2.2.1 UN DROIT À PORTÉE SYMBOLIQUE ET ENCORE PEU DE DONNÉES SUR SON EFFECTIVITÉ

Le droit à la déconnexion pourrait-il s'avérer non adapté pour certains types d'emploi, ou faire perdre les avantages de la flexibilité associée au télétravail et à l'afflux des moyens de communication virtuelle?

Prenons l'exemple d'un jeune parent qui doit aller porter ses enfants tôt le matin à la garderie et les y chercher le soir, ou d'une personne dont la gestion des tâches au jour le jour exige une connexion hors des heures régulières de travail pour s'assurer du bon fonctionnement de son organisme ou de son entreprise. Il en va de même pour la personne qui a une condition personnelle ou médicale singulière (exemple : insomnie ou autres) et qui bénéficie d'une flexibilité dans la gestion de son temps et de ses périodes de repos grâce à la flexibilité des technologies. Il faut également tenir compte des situations courantes de la réalité du travail, par exemple, à la veille d'une présentation d'équipe où l'on réaliserait à 21 h que l'on a oublié d'inclure certaines diapositives à la présentation, et cela nécessite l'envoi d'un courriel à quelqu'un de l'équipe.

De plus, bien que peu d'études existent pour l'instant sur l'efficacité réelle et les changements résultant de l'adoption de politiques de déconnexion, certains retours laissent présager que les résultats ne sont pas spectaculaires pour l'instant, dans certains cas. Par exemple, en France, où le droit à la déconnexion ne fait l'objet d'aucune définition légale (comme c'est le cas dans le PL n° 990 au Québec), le concept reste encore flou pour certaines personnes. Selon une étude de l'Observatoire Entreprise et Santé Viavoice-Harmonie Mutuelle, 45 % des personnes interrogées affirment « ne pas savoir très bien de quoi il s'agit », et dans la pratique, 57 % des collaborateurs et 83 % des dirigeants reconnaissent encore consulter leurs courriels ou répondre à des appels en dehors des heures de travail (Le Bolzer, Les Echos, 2017, p. 38)[8]. De plus, huit mois après l'entrée en vigueur de la loi, environ un tiers des personnes en emploi interrogées lors d'une étude réalisée par le cabinet Eléas (33,5 %) resteraient connectées pendant leurs congés d'été (Le Bolzer, Les Echos, 2017)[9]. En somme, il semblerait que, malgré l'entrée en vigueur du texte de loi près de deux ans plus tard, la gestion des difficultés liées aux outils numériques reste encore répandue dans les entreprises françaises (Mediavilla, 2018).

[8] Comme la publication remonte à 2017, il serait possible de supposer que les résultats de ce sondage seraient différents aujourd'hui.

[9] À noter que cette étude est réalisée par le cabinet Eléas, qui accompagne les entreprises et leur offre de la formation sur la qualité de vie et les risques psychosociaux au travail, voir, en ligne : https://www.eleas.fr/cabinet-conseil-qvct-notre-mission/#

Ainsi, le fondement théorique et symbolique du droit à la déconnexion est très intéressant, prometteur et nécessaire dans nos sociétés hyperconnectées. Or, c'est l'avenir qui nous permettra de mieux évaluer sa portée. Son effectivité réelle devra être mesurée par des études visant à analyser l'effet de ce droit de manière empirique, dans des entreprises et des organisations qui l'ont adopté[10]. Il semble aussi important de mentionner que le droit à la déconnexion, peu importe qu'il réussisse à contraindre toutes les personnes en emploi de sortir du rythme effréné de l'hyperconnectivité professionnelle, a tout de même le potentiel de contribuer à éduquer et ouvrir le dialogue sur la question. Ainsi, il peut amener les personnes en emploi à valider leur fatigue cognitive et leur permettre de reconnaître que les communications virtuelles au travail sont parfois drainantes, chronophages et qu'elles affectent leur bien-être. Il peut également les encourager à vouloir que ces pratiques évoluent. Lorsque l'on s'intéresse à l'efficacité et la légitimité des lois adoptées dans une perspective plus sociologique, on s'intéresse à cette incidence des normes sur la perception des phénomènes, et à leur capacité à faire évoluer les mentalités en agissant de manière éducative, persuasive et pédagogique pour lutter contre les effets néfastes de l'hyperconnectivité, et même provoquer, dans certains cas, une autorégulation des comportements[11].

[10] Il ne serait pas étonnant que plusieurs projets de recherche soient en cours à l'heure actuelle sur cette question de l'effectivité réelle du droit à la déconnexion. Nous n'avons pas développé davantage ici, par souci de concision aux vues de l'objectif de la présente revue de littérature.

[11] En sociologie du droit, nous nous intéressons beaucoup à la portée des lois et des normes sur les comportements humains, sur le lien avec les normes sociales ainsi que sur les représentations que se font les personnes d'un problème de société, au travail ou ailleurs. Ainsi, au-delà de son caractère contraignant, les sociologues du droit vont appeler « charge symbolique » cet effet du droit sur les représentations, les symboles, les opinions et les manières de faire, au-delà des sanctions juridiques au sens classique. Dans le cas qui nous occupe, il est intéressant de nous interroger sur cette charge symbolique du droit à la déconnexion dans une perspective éducative et d'autorégulation (Demers, 1995; Noreau; 2023).

2.2.2 LE COURRIEL COMME SYMBOLE DU TRAVAIL DANS UNE SOCIÉTÉ AXÉE SUR L'INSTANTANÉITÉ ET LA PERFORMANCE

Comme le disait Cal Newport, « le courriel n'est pas un emploi ».

- citation reprise dans Lupien, 2023, p. 382-

Comme mentionné précédemment, le droit à la déconnexion cherche surtout à encadrer les communications entre les personnes en emploi, les gestionnaires et toutes les personnes évoluant au sein d'une entreprise. Plus simplement, on pourrait dire que le droit à la déconnexion concerne surtout le courriel et les messageries de conversation instantanée entre collègues (et potentiellement, pour certains emplois, les appels téléphoniques). Par exemple, dans la loi ontarienne, on définit la « déconnexion » comme le « fait de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la lecture d'autres messages, de manière à être en inactivité » (Working for Workers Act, art. 21.1.1.). Si une personne en télétravail désire achever un rapport de travail entre 20 h et 23 h, pour être en mesure d'aller le lendemain matin à des rendez-vous personnels, le droit à la déconnexion ne s'oppose pas à ce choix. Le PL n° 990 est également clair sur cette question : « lorsqu'elle est en télétravail, la personne salariée peut fournir sa prestation de travail selon l'horaire qui lui convient, à l'exception de contraintes opérationnelles légitimes, lesquelles doivent être précisées dans le plan de télétravail » (PL n° 990, art. 59. 0.7). Le droit à la déconnexion ne cherche donc pas à imposer un horaire strict et inflexible pour réaliser les tâches professionnelles individuelles, mais plutôt à imposer un cadre strict pour les échanges, les sollicitations et les réunions. Le courriel nuit à la productivité puisqu'on a tendance à les vérifier constamment, et ce, à tout moment de la journée (Newport, 2021, MacKay, 2018), au détriment de tâches cognitivement plus exigeantes.

Même dans un contexte en présentiel, les personnes en emploi ont tendance à s'envoyer des courriels plutôt que communiquer en personne (Bolzer, 2017), ce qui contribue à l'hyperconnectivité. La fatigue cognitive et le stress, engendrés par les outils numériques, ont en partie beaucoup à voir avec la manière dont on travaille (section 1.3). Ainsi, même si l'on réussit à couper nos communications virtuelles en dehors des heures de travail grâce à des politiques efficaces de déconnexion, cela ne sera certainement pas nuisible à notre bien-être, mais possiblement insuffisant. Le droit à la déconnexion soulève des enjeux sur des éléments beaucoup plus larges et vastes que la question des communications virtuelles pendant les périodes associées normalement au repos, entre autres sur la raisonnabilité de la charge de travail (Bolzer, 2017) et de la charge numérique, la capacité à gérer ses objectifs et ses priorités, la définition du mot urgence dans un contexte d'emploi, l'ambiance générale de travail (Lupien, 2023, chap. 15-16), la qualité des liens entre les membres de l'équipe et l'absence d'hostilité[12] (Suarez et coll., 1998), la répartition équitable des tâches domestiques au sein du couple (Kossek, Su et Wu, 2017; Lundberg et Frankenhaeuser, 1999; Gjerdingen et coll., 2001; OBSERVATOIRE, 2016) et la capacité à pouvoir nous concentrer sur les tâches qui nous ont été assignées durant les heures de travail (et donc la capacité à pouvoir nous *déconnecter* pendant les heures de bureau), pour ne nommer que ceux-là.

Les professionnels et professionnelles des ressources humaines devraient prendre en compte la charge technologique dans l'évaluation de la charge de travail des personnes en emploi, par exemple le temps de gestion des communications, mais également le temps consacré aux rencontres virtuelles (Dima, Dextras-Gauthier et Gilbert, 2023). Ce temps consacré à des tâches de surface se fait bien souvent au détriment de tâches plus importantes et plus innovantes. Ainsi, ce besoin d'encadrer le droit de déconnecter des communications engendre une réflexion plus large sur la quantité, et la qualité de ces communications virtuelles, en dehors des heures de bureau, mais aussi pendant ces heures. Une voie opportune serait de proposer des formations et des mesures permettant une gestion plus efficace de cette surcharge communicationnelle, notamment en instaurant des plages horaires consacrées au travail en attention profonde, exempte de courriels et de réunions. Cette pratique gagne en popularité en raison de son efficacité (*voir section 1.3*).

[12] À ce propos, il semblerait plus facile pour les personnes d'adopter des comportements hostiles et incivils en ligne (utilisation de majuscules, de menaces, etc.) (Suler, 2004; Lapidot-Lefler et Barak, 2012) et cela peut avoir des répercussions négatives sur la détresse psychologique et l'augmentation du stress (Scisco et coll. 2019; Park, Fritz et Jex, 2015 cités dans Lupien, S, 2023, chap. 42).

Conclusion

En définitive, l'hyperconnectivité des personnes en emploi et ses conséquences constituent un problème de santé publique pour lequel il faut mettre en œuvre des solutions plurielles et variées. Elles interpellent différents acteurs de l'environnement de la personne en emploi (Bronefenbrenner, 1979).

Il faut donc responsabiliser les organisations afin que la technologie demeure une alliée (Dima, Dextras-Gauthier et Gilbert, 2021, p. 3). Cette problématique interpelle les employeurs et les incite à réfléchir à la mise en place, à l'interne, de formations, d'éducation, de sensibilisation et d'encadrement des personnes en emploi aux enjeux décrits dans la première partie. Le soutien organisationnel et celui de l'employeur sont perçus comme des modérateurs potentiels puissants et importants pour contrer les effets du technostress et de l'hyperconnectivité (Nayak et Budhwar, 2022). Les gouvernements, le législateur et les institutions doivent continuer à réfléchir à des lois et des politiques efficaces et équilibrées pour répondre aux ravages inquiétants d'une connectivité incessante dans le monde du travail et pour les prévenir. Plus largement, cette thématique invite à une remise en question profonde de notre rythme de vie et de l'omniprésence du virtuel dans nos sociétés dématérialisées, de notre rapport à l'instantanéité et de ses effets sur notre santé et notre bien-être, tant individuel que collectif.

Malgré quelques nuances que nous avons voulu faire ressortir dans ce document, un droit à la déconnexion balisé et encadré, devrait être privilégié par les employeurs, en raison de son caractère symbolique et de son potentiel d'agir sur les comportements et à encourager l'adoption de comportements sains et équilibrés au travail. Pour être efficace, il doit toutefois tenir compte des réalités individuelles et de l'importance de la flexibilité pour concilier vie professionnelle et vie personnelle (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021). Il doit aussi, pour être optimal, s'appliquer non seulement en dehors des heures de travail, mais également durant ces heures afin de permettre aux personnes en emploi d'avoir des périodes de concentration profonde (Lupien, 2023). Pour s'imposer, le droit à la déconnexion doit être bien communiqué, en expliquant les fondements scientifiques qui le justifient, afin de susciter un sentiment d'adhésion et d'opérer de réels changements au sein des cultures organisationnelles. Cela permettrait aux travailleurs et aux travailleuses de s'accorder des périodes de repos cognitif et de déconnexion numérique, et ce, sans culpabilité.

À PROPOS DE L'AUTRICE

Marie-Pier Jolicoeur est candidate au doctorat en droit à l'Université Laval, en codirection avec l'Université d'Ottawa. Son expertise porte sur la protection des droits des enfants dans l'environnement numérique et sur les enjeux entourant le droit des technologies. Elle est membre du Centre de recherche en droit public de l'Université de Montréal (CRDP), du Laboratoire de recherche interdisciplinaire sur les droits des enfants (LRIDE) et de l'Institut d'Éthique appliquée (IDÉA) en plus d'être assistante de recherche et chargée de cours à la Faculté de droit de l'Université Laval. Elle collabore régulièrement avec des organismes, des institutions et les médias dans le but de faire avancer les réflexions et la recherche de solutions entourant les problèmes abordés dans ses travaux.

Bibliographie

CONVENTIONS INTERNATIONALES

Convention n° 6 sur le travail de nuit des enfants, 28 novembre 1919, 1re session de la Conférence internationale du travail, OIT, Washington (entrée en vigueur : 13 juin 1921).

Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire dans les industries, 17 novembre 1921, 3e session de la Conférence internationale du travail, OIT, Genève (entrée en vigueur : 19 juin 1923).

Convention n° 47 des quarante heures, 22 juin 1935, 19e session de la Conférence internationale du travail, OIT, Genève (entrée en vigueur : 23 juin 1957).

LOIS OU PROJETS DE LOI DU QUÉBEC, DU CANADA OU D'AUTRES JURIDICTIONS

Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures (Acte des manufactures, sanctionné le 9 mai 1885), chap. 32, RJ-500015 1885 (*non en vigueur*).

Code civil du Québec (1991), RLRQ, c. CCQ.

Code du travail, version du 10 juillet 2025 (France).

Charte québécoise des droits et libertés (1975), RLRQ, chapitre C-12, 1975.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Loi sur les normes du travail (1979), RLRQ.

Loi sur la santé et sécurité du travail (1979), RLRQ, chapitre S-2.1, 1979.

Re-imagining work. White paper – Work 4.0 (Arbeiten 4.0) (2017), Federal Ministry of Labour and Social Affairs Berlin.

Projet de loi n° 1097 : Loi sur le droit à la déconnexion, 1re sess., 41e lég.

Projet de loi n° 799 : Loi sur le droit à la déconnexion, 2e sess. 42e lég.

Projet de loi n° 990 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail afin d'encadrer l'exercice du télétravail, 1re sess., 43e lég.

Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (Chancellerie du Premier Ministre, 9 avril 2018), Service public fédéral de Belgique.

Working for Workers Act (2021) S.O. 2021, c. 35 - Bill 27.

ARTICLES SCIENTIFIQUES

Académique de la transformation numérique (2024), NETendances 2024 – Portrait numérique des foyers québécois, Vol. 15, Numéro 04. https://transformation-numerique.ulaval.ca/wp-content/uploads/2024/12/netendances-2024-portrait-numerique-des-foyers-quebecois.pdf

Amato, É. A., et Gobert, T. (2025). Le bien-être avec le numérique, entre promesses de progrès, discours critiques et pratiques contrastées. *Interfaces numériques, 13*(3).

Anderson, A.J.; Kaplan, SA; Vega, R.P. (2015) The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *Eur. J. Work Organ. Psychol., 24*, p. 882–897.

Arnetz, B.B. (1996), Techno-Stress: a prospective psychophysiological study of the impact of a controlled stress-reduction program in advanced telecommunication systems design work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 38, p. 53–65.

Arnetz, B. B., et Wiholm, C. (1997). Technological stress: psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research, 43*(1), 35–42. Doi:10.1016/S0022-3999(97)00083-4 PMID:9263929.

Ayyagari, R. (2007). *What and why technostress: Technology antecedents and implications* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (3290694).

Ayyagari, R. (2012). Impact of Information Overload and Task-technology Fit on Technostress. *Proceedings of the Southern Association for Information Systems Conference*. Retrieved from https://aisel.aisnet.org/sais2012/4/

Ayyagari, R., Grover, V., et Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *Management Information Systems Quarterly, 35*(4), 831–858. Doi:10.2307/41409963.

Bach, R., et Morel, G. (2017), Prévention du jeu excessif et de l'hyperconnectivité auprès des publics en situation de vulnérabilité : Une nouvelle approche de la prévention dans le canton de Fribourg, Groupement d'études des addictions (GREA), Lausanne, 62 p.

Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior, 2*(1). https://doi.org/10.1037/tmb0000030

Bailey, D.E. and N.B. Kurland (2002), A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work, *Journal of Organizational Behavior* 23, p. 383–400.

Barber L.K et A. M. Santuzzi A. M. (2015), Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery., *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, n° 2, 2015, p. 172-189.

Barrero, J. M., Bloom, N., et Davis, S. J. (2021). *Why Working from Home Will Stick* (No. w28731). National Bureau of Economic Research.

Becker, L., Kaltenegger, H. C., Nowak, D., Weigl, M., et Rohleder, N. (2023). Biological stress responses to multitasking and work interruptions: A randomized controlled trial. *Psychoneuroendocrinology, 156*, 106358.

Biron, M.; Van Veldhoven (2016), M. When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *J. Organ. Behav.* 2016, 37, p. 1317–1337.

Bloom, N. (2023), Does working from home have a future?; IFS Annual Lecture 2023.

Bloom, N., Han, R., et Liang, J. (2022). *How Hybrid Working from Home Works Out* (No. w30292). National Bureau of economic research.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., et Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics, 130*(1), p. 165-218.

Borle. P., Reichel, K., Niebuhr, F. Voelter-Mahlknecht, S. (2021), How Are Techno-Stressors Associated with Mental Health and Work Outcomes? A Systematic Review of Occupational Exposure to Information and Communication Technologies within the Technostress Model. *Int. J. Environ. Res. Public Health,18*,8673. https:// doi.org/10.3390/ ijerph18168673

Brod, C. (1984), Technostress: the Human Cost of the Computer Revolution, Addison Wesley Publishing, Reading, MA.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Clark, K. and Kalin, S. (1996), Technostressed out? How to cope in the digital age, Library Journal, Vol. 121 No. 13, p. 30-32.

Conn, V. S., et Coon Sells, T. G. (2014). Is it time to write a review article? *Western Journal Of Nursing Research, 36*(4), 435-439. Medline. https://doi.org/10.1177/0193945913519060

Crum, A. J., Salovey, P., et Achor, S. (2013). Rethinking Stress: The Role of Mindsets in Determining the Stress Response. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*(4), p. 716.

Croes, E. A., Antheunis, M. L., Schouten, A. P., et Krahmer, E. J. (2019). Social attraction in video-mediated communication: The role of nonverbal affiliative behavior. *Journal of Social and Personal Relationships, 36*(4), p. 1210-1232.

DeFilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J. T., et Sadun, R. (2020). *Collaborating during Coronavirus: The impact of COVID-19 on the nature of work* (No. w27612). National Bureau of Economic Research.

Dextras-Gauthier, J., et Gilbert, M.-H. (2023). Technologies et risques psychosociaux : Quels leviers d'intervention pour les professionnels RH?. *Revue RH – La revue des CRHA et CRIA, 26*(1). https ://carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-26-no-1/technologies-risques-psychosociaux-quels-leviers

Dima, J., Dextras-Gauthier, J., et Gilbert, M.-H. (2021). Travail hybride et technologie : comment faire de la technologie notre alliée?. *Revue RH – La revue des CRHA et CRIA, 24*(5). https://carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-24-no-5/travail-hybride-technologie

Dimitroff, S. J., Kardan, O., Necka, E. A., Decety, J., Berman, M. G., et Norman, G. J. (2017). Physiological dynamics of stress contagion. *Scientific reports, 7*(1), 6168.

Djerks D. et Bakker A. B., Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery, *Applied Psychology: An International Review*, vol. 63, n° 3, 2014, p. 411-440.

Efron, S. E., et Ravid, R. (2019). Writing the literature review: A practical guide (2018-47963-000). The Guilford Press.

Elbogen, E. B., Lanier, M., Griffin, S. C., Blakey, S. M., Gluff, J. A., Wagner, H. R., et Tsai, J. (2022). A National Study of Zoom Fatigue and Mental Health during the COVID-19 Pandemic: Implications for future remote work. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 25*(7), p. 409-415.

Etheridge, B., Wang, Y., et Tang, L. (2020). *Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-reports* (No. 2020-12). ISER Working Paper Series.

Fischer, Thomas and Riedl, René (2015), Theorizing Technostress in Organizations: A Cybernetic Approach, Wirtschaftsinformatik Proceedings 2015, p. 97.

Fonner, K. L., et Roloff, M. E. (2012). Testing the Connectivity Paradox: Linking Teleworkers' Communication Media Use to Social Presence, Stress from Interruptions, and Organizational Identification. *Communication Monographs, 79*(2), p. 205-231.

Fonner, K.L. et Roloff, M.E. (2010), Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office-Based Workers: When Less Contact Is Beneficial. *J. Appl. Commun. Res. 38*, 336–361. [CrossRef].

Fuglseth, A. M., et Sørebø, Ø. (2014). The effects of technostress within the context of employee use of ICT. *Computers in Human Behavior, 40*, 161–170. Doi:10.1016/j.chb.2014.07.040.

Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg, U., et Willemsen, T. (2001). Women's work roles and their impact on health, well-being, and career: comparisons between the United States, Sweden, and The Netherlands. *Women et health, 31*(4), p. 1-20.

Glavin, S. Schieman et S. Reid, Boundary-spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress, *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 52, n° 1, 2011, p. 43-57.

González, V. M., et Mark, G. (2004, April). Constant, constant, multi-tasking craziness: managing multiple working spheres. *In Proceedings of the SIGCHI conference on Human factors in computing systems*, p. 113-120.

Greenhalgh, T., Thorne, S., et Malterud, K. (2018). Time to challenge the spurious hierarchy of systematic over narrative reviews? *European Journal Of Clinical Investigation, 48*(6),e12931-e12931. Mdc. https://doi.org/10.1111/ eci.12931

Gregory, A. T., et Denniss, A. R. (2018). An Introduction to Writing Narrative and Systematic Reviews—Tasks, Tips and Traps for Aspiring Authors. *Heart, Lung et Circulation, 27*(7), 893-898. Medline.

Harris, K. J., Harris, R. B., Valle, M., Carlson, J., Carlson, D. S., Zivnuska, S., et Wiley, B. (2022). Technostress and the entitled employee: impacts on work and family. *Information Technology et People, 35*(3), p. 1073-1095.

Harris, R., Carlson, J., Harris, K., et Carlson, D. (2012). Technology related role overload and work-to-family conflict: The moderating role of supervisor and coworker technology support. *Journal of the Academy of Business and Economics, 12*(2), p. 35–48.

Hauk, N., Goritz, A. S., et Krumm, S. (2019). The mediating role of coping behavior on the age-technostress relationship: A longitudinal multilevel mediation model. *PloS One, 14*(3), e0213349. Doi:10.1371/journal. Pone.0213349 PMID:30835773.

Hertel, G.; Geister, S.; Konradt, U (2005). Managing virtual teams: A review of current empirical research. *Hum. Resour. Manag. Rev., 15*, p. 69–95. [CrossRef].

Hjortskov, N., Rissén, D., Blangsted, A. K., Fallentin, N., Lundberg, U., et Søgaard, K. (2004). The effect of mental stress on heart rate variability and blood pressure during computer work. *European Journal of Applied Physiology, 92*, p. 84-89.

Hung, W., Chang, L., et Lin, C. (2011). Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment: a study of ubiquitous technostress. *PACIS 2011 Proceedings*, 1-12. Retrieved from https://aisel.aisnet.org/ pacis2011/81/

Ipsen, C., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., et Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(4), 1826.

Jackson, T., Dawson, R., et Wilson, D. (2003). Reducing the effect of email interruptions on employees. *International Journal of Information Management, 23*(1), p. 55-65.

Korunka, C., Huemer, K., Litschauer, B., Karetta, B., Kafka-Lützow, A., Working with new technologies: hormone excretion as an indicator for sustained arousal. A pilot atudy, Biological Psychology 42, 439–452 (1996).

Kossek, E. E, Su R. et Wu L. (2017), ''Opting Out " or '' Pushed Out "? Integrating Perspec- tives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions, *Journal of Management*, vol. 43, n° 1, 2017, p. 228-254.

Kurland, N.B.; Bailey, D.E (1999), When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework. *Organ. Dyn. 28*, p. 53–68.

Laspinas, L. M. (2015). Technostress: Trends and challenges in the 21st century knowledge management. *European Scientific Journal, 11*(2), p. 205–217.

Lapidot-Lefler, N., et Barak, A. (2012). Effects of anonymity, invisibility, and lack of eye-contact on toxic online disinhibition. *Computers in human behavior, 28*(2), p. 434-443.

Lee, D. McCann et J. C. Messenger (2007). Working Time Around the World: Trends in Workings Hours, Laws, and Policies in a Global Comparative Perspective, coll. Routledge Studies in the Modern World Economy, Genève, International Labour Office.

Lundberg, U., et Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(2), p. 142.

Lupien SJ., King S., Meaney MJ., McEwen BS. (2000). Child's stress hormone levels correlate with mother's socioeconomic status and depressive state. Biol Psychiatry. Nov 15;48(10), p. 976-80. Doi: 10.1016/s0006-3223(00)00965-3. PMID: 11082471.

MacKay, J. (2018), The true cost of email: You only have 1h 12 min of uninterrupted productive time. In: Blog R. ed; 2018.

Mahapatra, M., et Pati, S. P. (2018). Technostress Creators and Burnout: A Job Demands-Resources Perspective. In *Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS conference on computers and people research* (p. 70–77). New York: Association for Computing Machinery. Doi:10.1145/3209626.3209711.

Mattern, J., Haines R. et Schellhammer S., *Predicting Constant Connectivity via one's Smartphone – the Role of Work Ethic, Expectations and Emotional Reward, Antecedents of Constant Connectivity*, Munich, Fortieth International Conference on Information Systems, 2019, p. 1-9.

McDaniel, B. T., et Radesky, J. S. (2018). Technoference: Parent Distraction with Technology and Associations With Child Behavior Problems. *Child development, 89*(1), p. 100-109.

Murphy, C. M. (2012). Writing an Effective Review Article. *Journal Of Medical Toxicology: Official Journal of the American College of Medical Toxicology, 8*(2), p. 89-90. Mdc.

Nayak, S., et Budhwar, P. (2022). Negative effects of enterprise social networks (ESNs) and technostress: empirical evidence from RetD centres operating in India. *Aslib Journal of Information Management, 74*(5), p. 956-988.

Needleman, I., Clarkson, J., et Worthington, H. (2013). A practitioner's guide to developing critical appraisal skills: Reviews of research. *Journal of the American Dental Association (1939), 144*(5), p. 527-530. Medline.

Newport, C. (2021). *A world without email: Reimagining work in an age of communication overload*. Penguin.

Ophir, E., Nass, C., et Wagner, A. D. (2009). Cognitive control in media multitaskers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(37), 15583-15587.

Park, Y., Fritz, C., et Jex, S. M. (2018). Daily Cyber Incivility and Distress: The Moderating Roles of Resources at Work and Home. *Journal of Management, 44*(7), 2535-2557.

Perlow, L. A., et Porter, J. L. (2009). Making Time Off Predictable--and Required. *Harvard Business Review, 87*(10), 102-9.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., et Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual development and validation. *Information Systems Research, 19*(4), p. 417–433. Doi:10.1287/isre.1070.0165.

Riedl, R., Kindermann, H., Auinger, A., Javor, A. (2012), Technostress from a Neurobiological Perspective – System Breakdown Increases the Stress Hormone Cortisol in Computer Users. Business et Information Systems Engineering 4, p. 61–69.

Riedl, R., Kindermann, H., Auinger, A., Javor, A. (2013), Computer Breakdown as a Stress Factor during Task Completion under Time Pressure: Identifying Gender Differences Based on Skin Conductance. Advances in Human-Computer Interaction, p. 1–8.

Rod, M., et Ashill, N. J. (2009). Symptoms of burnout and service recovery performance: The influence of job resourcefulness. *Managing Service Quality, 19*(1), p. 60–84. Doi:10.1108/09604520910926818.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E.: The dark side of technologies: technostress among users of information and communication technologies. International Journal of Psychology 48, p. 422–436 (2013).

Sarabadani, J., Carter, M., et Compeau, D. (2018). 10 Years of Research on Technostress Creators and Inhibitors: Synthesis and Critique. *In Proceedings of the twenty-fourth Americas conference on information systems (AMCIS 2018)* (p. 86–95). Association of Information Systems.

Scisco, J. L., Giumetti, G. W., Bodinger, J. F., Randall, K. J., et Shemanskis, R. N. (2019). The Impacts of Face-to-Face and Cyber Incivility on Performance, Helping Behavior, Counterproductive Behaviors, and Physiological Activity. *Occupational Health Science, 3*, p. 409-420.

Seedoyal Doargajudhur, M., et Hosanoo, Z. (2023). The mobile technological era: insights into the consequences of constant connectivity of personal devices by knowledge workers. *Information Technology et People, 36*(2), p. 701-733.

Sethi, D., Pereira, V., et Arya, V. (2021). Effect of Technostress on Academic Productivity: E-Engagement Through Persuasive Communication. *Journal of Global Information Management (JGIM), 30*(5), p. 1-19.

Shiau, W., Yan, C. and Lin, B. (2019), Exploration into the intellectual structure of mobile information systems, International Journal of Information Management, Vol. 47, September, p. 241-251, Doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2018.10.025.

Society of Human Resource Management (2016), *Employee Benefits: Looking Back at 20 Years of Employee Benefits Offerings in the U.S.* (Alexandria, VA: Society of Human Resource Management).

Suarez, E. C., Kuhn, C. M., Schanberg, S. M., Williams, R. B., et Zimmermann, E. A. (1998). Neuroendocrine, cardiovascular, and emotional responses of hostile men: the role of interpersonal challenge. *Biopsychosocial Science and Medicine, 60*(1), 7 p. 8-88.

Suler, J. (2004). The Online Disinhibition Effect. *Cyberpsychology et behavior, 7*(3), p. 321-326.

Suter, G. W., 2nd. (2013). Review papers are important and worth writing. *Environmental Toxicology and Chemistry, 32*(9), 1929-1930. Medline. https://doi.org/10.1002/etc.2316

Stich, J.-F. (2020), A review of workplace stress in the virtual office. Intell. Build. Int., 12, p. 208–220. [CrossRef].

Tarafdar, M., Cooper, C. L., et Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta – techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal, 29*(1), p. 6–42. Doi:10.1111/isj.12169.

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., et Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems, 24*(1), p. 301–328. Doi:10.2753/MIS0742- 1222240109.

Tarafdar, M., Tu, Q., et Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *Journal of Management Information Systems, 27*(3), p. 303–334. Doi:10.2753/MIS0742-1222270311.

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T.S., Ragu-Nathan, B.S. (2011), Crossing to the dark side. Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress. Communications of the ACM 54, p. 113–120.

Torre, L. G., Esposito, A., Sciarra, I., et Chiapetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 92*(1), p. 13–35. Doi:10.1007/s00420-018-1352-1 PMID:30196317.

Tu, Q., Wang, K., et Shu, Q. (2005). Computer-related technostress in China. Association for Computing Machinery. *Communications of the ACM, 48*(4), p. 77–81. Doi:10.1145/1053291.1053323.

Wang, B., Deng, K., Wei, W., Zhang, S., Zhou, W., et Yu, S. (2018). Full cycle campus life of College students: a big data case in China. *In Proceedings – 2018 IEEE international conference on big data and smart computing (BigComp)* (p. 507–512). Washington, DC: IEEE Computer Society. Doi:10.1109/BigComp.2018.00083.

Vallée G. (2010), Les nouvelles formes d'emploi et le « brouillage » de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? », *Lex Electronica*, vol. 15, n° 2, p. 1.

Vallée G., et Gesualdi-Fecteau, D. (2017), Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2017)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 257-297.

Van den Berg, A.E., Maas, J., Verheij, R.A. and Groenewegen, P.P. (2010), Green space as a buffer between stressful life events and health, Social Science and Medicine, Vol. 70 No. 8, p. 1203-1210.

Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co workers working from home and individual and team performance. *New technology, work and employment, 35*(1), p. 60-79.

Vega, R.P., A.J. Anderson and S.A. Kaplan (2014), A Within Person Examination of the Effects of Telework, *Journal of Business and Psychology* 30, p. 313–323.

Vilhelmson, B. and E. Thulin (2016), Who and Where are the Flexible Workers?, Exploring the Current Diffusion of Telework in Sweden, *New Technology, Work and Employment* 31, 1, p. 77–96.

Zhu, M., Yang, Y., et Hsee, C. K. (2018). The mere urgency effect. *Journal of Consumer Research, 45*(3), p. 673-690.

THÈSE DOCTORALE ET MÉMOIRE DE MAÎTRISE

Edward P. Thompson (1967), Time, Work- Discipline and Industrial Capitalism, *Past et Present*, vol. 38, p. 56-97.

Demers, V. (1995). Analyse critique de la notion d'effectivité du droit et illustration empirique d'une norme juridique, Mémoire de maîtrise déposé à l'Université de Montréal.

OUVRAGES ET MONOGRAPHIES

Lupien, S. (2023), *Le stress au travail versus le stress du travail*, Éditions Va Savoir, Québec, Canada, 507 p.

Noreau, P. (2023). *Le droit : une forme du lien social*. Presses de l'Université Laval.

Tangri, R. (2003). *Stress costs, stress cures. Softcover.* Trafford Publishing.

Jarrige, F. (2014) Technocritiques. *Du refus des machines à la contestation des technosciences*, La Découverte, 2014.

CHAPITRES D'OUVRAGE

Gesualdi-Fecteau, D., et Richard, G. (2021). L'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique?. *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques. Paris : Les Presses de l'Université Laval. Doi: https://doi. Org/10.2307/j. ctv1f2s22n, 11.*

RAPPORTS OFFICIELS

Emploi et Développement social Canada (2019), *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, Ottawa, Canada, en ligne : < https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/labour-standards/reports/comite-experts-finale/comite-experts-rapport-finale-20190826.pdf >

Gouvernement du Canada (2022), *Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion*, en ligne : < https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/droit-deconnexion-comite-consultatif.html >

Observatoire, D. I. (2016). *L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes*. inegalites. fr.

Statistique Canada. (2024). *De la recherche aux connaissances : le travail à domicile au Canada*. Produit n° 11-631-X au catalogue de Statistique Canada.

Samson, M. (2020). *La Charte des droits et libertés de la personne du Québec en bref*. Tribunal des droits de la personne, en ligne : < https://tribunaldesdroitsdelapersonne.ca/fileadmin/tribunal-droits-personne/pdf/Charte_en_bref_PDF_balise.pdf >

ARTICLES DE PÉRIODIQUES OU DE PRESSE

Borkar S. et Rane P. (29 janvier 2019), India: Everything You Want To Know About Right To Disconnect, Mondaq, en ligne : https://employmenthero.com/resources/right-to-disconnect-factsheet/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=%7bcampaignname%7d&gad_source=1&gad_campaignid=22932382516&gbraid=0AAAABA53t0nKe_jPtVMaBQr2wtHMvKypj&gclid=CjwKCAjwt-_FBhBzEiwA7QEqyKWEqO2MK47QuBZj4upPsw77AScsYUextKJXtTUwZTYXoxR-2dWoVRoC5D4QAvD_BwE

Durkan, B. (15 août 2019), Governement to examine if "right to disconnect" from emails out of hours would work in Ireland, Thejournal.ie, en ligne : < https://www. thejournal.ie/right-to-disconnect-ireland-4765985-Aug2019/ >

Fimbry, M. (1er juin 2025), Se déconnecter du travail : mission impossible ou droit à baliser?, Radio-Canada, en ligne : < https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2168821/deconnexion-travail-droit-emplois-detente >

Le Bolzer J. (20 juin 2017), La lente appropriation du droit à la déconnexion, Les Echos, Paris, France, en ligne : < https://www.proquest.com/docview/1911657553?OpenUrlRefId=info:xri/sid:wcdiscoveryetaccountid=12008etsourcetype=Newspapers >

Les Echos (27 septembre 2017), Droit à la déconnexion : un tiers des actifs connectés pendant leurs congés, source non disponible en libre accès ligne (article repris dans certains blogues de ressources humaines, par exemple : < https://www.capital.fr/entreprises-marches/droit-a-la-deconnexion-environ-un-tiers-des-actifs-restent-connectes-pendant-leurs-conges-enquete-1246112 >

Lapointe, L-S. (21 février 2023), Une loi pour le droit à la déconnexion réclamée par le Jeune Barreau de Québec, Radio-Canada, en ligne : < https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1957797/internet-boulot-decrocher-professionnel-cellulaire#:~:text=En%202021%2C%20son%20ministère%20a,le%20droit%20à%20la%20déconnexion >

Mediavilla, L. (25 novembre 2018), Droit à la déconnexion : des salariés toujours submergés par le numérique, Les Echos, en ligne : < https://www.lesechos.fr/politique-societe/societe/droit-a-la-deconnexion-des-salaries-toujours-submerges-par-le-numerique-150227 >

Thibaud, C. (16 novembre 2021), Le Portugal interdit les coups de fil du chef après le travail, Les Echos, < https://www.lesechos.fr/monde/europe/le-portugal-interdit-les-coups-de-fil-du-chef-apres-le-travail-1363943 >

RESSOURCES ÉLECTRONIQUES

ÉLÉAS, Expert de la santé mentale au travail, en ligne : < https://www.eleas.fr/cabinet-conseil-qvct-notre-mission/ >

Canadian Society for Exercice Physiology, Directives canadiennes en matière de mouvement sur 24 heures, en ligne : < https://csepguidelines.ca/language/fr/ >

Office québécois de la langue française (2025), « hyperconnectivité », en ligne : < https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26557053/hyperconnectivite >

Office québécois de la langue française (2025), « technophile », en ligne : < https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8372703/technophile >

Office québécois de la langue française (2025), « technophobe », en ligne : < https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8372704/technophobe >

Syndicat canadien de la fonction publique, 2025, en ligne : < https://scfp.ca/le-harcelement-en-ligne#:~:text=Le%20harcèlement%20en%20ligne%20adopte,de%20travail%20ou%20l'adresse >

Statistique Canada, De la recherche aux connaissances : le travail à domicile au Canada, le 18 janvier 2024, en ligne : < https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2024001-fra.htm >

Science RH

1200, av. McGill College - 14e étage
Montréal QC H3B 4G7

514-879-1636 / 1-800-214-1609

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés