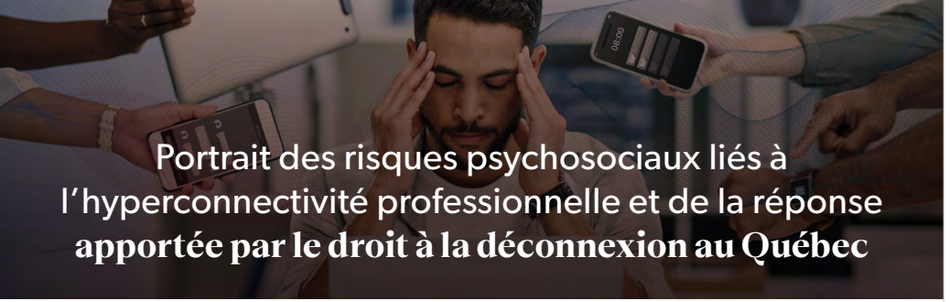


Portrait des risques psychosociaux liés à l'hyperconnectivité professionnelle et de la réponse **apportée par le droit à la déconnexion au Québec**

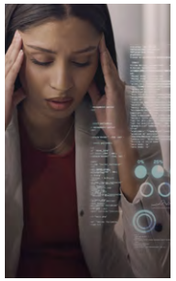
Hyperconnectivité et télé-travail :

- La notion d'hyperconnectivité est associée à une hypervigilance à nos outils technologiques et à une connectivité quasi constante (Office québécois de la langue française, 2025). Elle n'implique pas nécessairement et systématiquement un caractère addictif.
- La hausse du télé-travail et la dématérialisation de nos rapports sociaux en contexte de pandémie de COVID-19 ont contribué à faire croître cette hyperconnectivité professionnelle. (Dima, Dextras-Gauthier et Gilbert, 2021)
- Cette présence constante des technologies peut être néfaste pour la santé de la personne en emploi, d'autant plus qu'elle se cumule à des loisirs qui sont parfois sédentaires et virtuels. (DeFilippis et coll., 2020)

Hyperconnectivité et technostress :

- L'hyperconnectivité professionnelle peut accroître les risques pour la personne en emploi d'expérimenter du technostress. (Brod, 1984; Clark et Kalin, 1996)
- Plusieurs définitions du technostress existent dans la littérature. (Sethi, Pereira, et Arya, 2021)
- Le technostress affecte négativement les personnes employées de plusieurs manières, entre autres par l'activation de comportements d'adaptation en continu.

Sur le long terme, le technostress affecterait directement :



- la productivité, (Tarafdar et coll., 2007; Torre et coll., 2019)
- l'engagement professionnel, (Seedoyal Doargajudhur et Hosanoo, 2022)
- la satisfaction au travail, (Fuglseth et Sorebo, 2014)
- la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, (Harris et coll., 2012)
- le stress et les risques d'épuisement professionnel. (Mahapatra et Pati, 2018; Barber et Santuzzi, 2015)

Multitâche et rencontres virtuelles, deux conséquences **de l'hyperconnectivité sur la productivité et la santé :**

- la propension à passer beaucoup de temps en mode multitâche (Lupien, 2023) : on interrompt notre travail toutes les 3 à 6 minutes (Gonzalez et Mark, 2004), cela veut dire que dans 40% du temps au travail, on interrompt une tâche pour en effectuer une autre (Lupien, 2023).
- La surutilisation des rencontres virtuelles crée de la fatigue virtuelle (Bailenson, 2021), pouvant aller jusqu'à l'apparition de symptômes dépressifs (Elbogen et coll., 2022).

Hyperconnectivité et droit à la déconnexion :

- Le projet de loi n° 990 a été proposé mais n'est pas adopté. Il ne mentionne pas expressément le droit à la déconnexion, mais offre tout de même certains repères pertinents concernant la question de la gestion des périodes de déconnexion des personnes en emploi au Québec.
- Le projet de loi codifie officiellement l'obligation pour un employeur d'adopter et de rendre disponible une politique de télétravail.

Comment le droit à la déconnexion peut-il être efficace **pour freiner les conséquences de l'hyperconnectivité ?**

- Il doit tenir compte des réalités individuelles et de l'importance de la flexibilité pour la conciliation travail et vie personnelle.
- Il doit s'inscrire dans le cadre d'une culture de performance, fortement axée sur l'instantanéité, et ne réglera pas tous les maux entourant le stress au travail. (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner et Hansen, 2021)

Il doit être bien communiqué :
Il faut expliquer ses fondements scientifiques pour opérer de réels changements au sein des cultures organisationnelles et que chaque personne s'accorde des périodes de repos cognitif et déconnexion numérique, et ce, sans culpabilité.

SCANNEZ LE CODE QR POUR ACCÉDER À LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

Science RH

CRHA Ordre des conseillers en ressources humaines agréés