

ESSAI PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ERGOTHÉRAPIE (M. Sc.)

PAR
STÉPHANIE PAQUET-RAPOLD

DÉCRIRE L'ISOLEMENT SOCIAL DES TÉLÉTRAVAILLEURS ET
EXPLORER DES STRATÉGIES POUR LE DIMINUER

DÉCEMBRE 2023

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier ma directrice d'essai Lyne Desrosiers pour son temps, son écoute, ses réflexions et ses corrections qui m'ont permis de réaliser ce projet. Effectivement, sa guidance et son soutien tout au long du processus de recherche m'ont permis de bonifier, préciser et orienter l'ensemble de mes idées pour élaborer cet essai.

Je souhaite aussi remercier toutes les personnes qui m'ont aidé à recruter des participants de recherche ainsi que tous les participants de recherche qui ont donné de leur temps et partagé leurs expériences. Sans vous, cette recherche n'aurait pas été possible et je suis très reconnaissante de votre implication.

Je tiens également à remercier Cassandra Préfontaine, réviseuse externe, pour avoir pris le temps de lire mon essai et de rédiger des commentaires constructifs qui m'ont permis de bonifier cet essai.

Finalement, j'aimerais remercier mes parents et mon frère qui ont été ma source d'inspiration pour ce projet de recherche. Je tiens également à souligner leur soutien, leurs encouragements et leur grande générosité dans leur temps et implication à travers mon parcours universitaire et ce processus de recherche. Merci de tout cœur d'être présents pour moi.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
TABLE DES MATIÈRES	iii
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS	vii
RÉSUMÉ	viii
ABSTRACT.....	ix
1. INTRODUCTION	1
2. PROBLÉMATIQUE	2
3. RECENSION DES ÉCRITS	4
3.1 Le télétravail.....	4
3.2 Les impacts du télétravail sur la santé mentale.....	5
3.3 Les interactions sociales des télétravailleurs.....	6
3.4 Isolement social.....	7
3.5 Stratégies pour réduire l'isolement social.....	9
3.6 Objectifs de recherche.....	9
4. CADRE CONCEPTUEL.....	11
5. MÉTHODE	14
5.1 Devis de recherche.....	14
5.2 Méthode d'échantillonnage.....	14
5.3 Critères d'inclusion des participants.....	14
5.4 Collecte de données.....	15
5.5 Déroulement.....	15
5.6 Analyse.....	15
5.7 Considérations éthiques.....	16
6. RÉSULTATS	17
6.1 Participants.....	17
6.2 Description des impacts du télétravail sur l'isolement social.....	17
6.2.1 Description de l'impact des facteurs sociaux sur l'isolement social.....	17
6.2.2 Description des causes de l'isolement social.....	19
6.3 Description de l'isolement social des télétravailleurs.....	20
6.3.1 Déterminants de l'isolement social.....	20
6.3.2 Impacts de l'isolement social sur le travail.....	22

6.3.3 Impacts de l'isolement social sur les différentes sphères de la vie.....	23
6.4 Stratégies permettant de diminuer l'isolement social.....	25
6.4.1 Stratégies mises en place par l'employeur	25
6.4.2 Stratégies personnelles	26
6.4.3 Stratégies souhaitées	27
7. DISCUSSION	29
7.1 Description de l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs.....	29
7.2 Description de l'isolement social des télétravailleurs.....	30
7.2.1 Équilibre entre le travail et la vie privée.....	30
7.2.2 Connexion et communauté.....	31
7.3 Stratégies pour diminuer l'impact de l'isolement social des télétravailleurs.....	32
7.3.1 Connexion et communauté.....	32
7.3.2 Équilibre entre le travail et la vie privée.....	33
7.3.3 Opportunités de développement	33
7.3.4 Protection contre les dangers	33
7.4 Forces et limites de la recherche.....	34
7.5 Retombée de l'étude sur la pratique en ergothérapie.....	35
8. CONCLUSION	37
RÉFÉRENCES	38
ANNEXE A AFFICHE EN FRANÇAIS UTILISÉE POUR LE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS.....	42
ANNEXE B AFFICHE EN ANGLAIS UTILISÉE POUR LE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS.....	43
ANNEXE C QUESTIONNAIRE FRANÇAIS.....	44
ANNEXE D QUESTIONNAIRE ANGLAIS.....	56
ANNEXE E FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ET D'INFORMATIONS FRANÇAIS.....	68
ANNEXE F FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ET D'INFORMATIONS ANGLAIS.....	72
ANNEXE G FORMULAIRE DE CERTIFICATION ÉTHIQUE.....	76

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.	Caractéristiques des participants	17
Tableau 2.	Fréquence de l'isolement social ressenti selon le genre	18
Tableau 3.	Fréquence de l'isolement social ressenti selon le type de télétravail.....	18
Tableau 4.	Fréquence de l'isolement social ressenti selon la durée du télétravail.....	19

LISTE DES FIGURES

Figure 1.	Cadre du général chirurgien pour la santé mentale et le bien-être au travail (Office of the United States Surgeon General, 2022)	12
Figure 2.	Fréquence à laquelle le télétravail accentue l'isolement social des télétravailleurs.....	19
Figure 3.	Causes de l'isolement social des télétravailleurs.....	20
Figure 4.	Comparaison de la quantité de contacts mensuels avec les collègues de travail en présentiel	21
Figure 5.	Comparaison de la quantité de contacts mensuels avec les collègues de travail en ligne	21
Figure 6.	Fréquence mensuelle à laquelle les télétravailleurs ont des contacts informels avec leurs collègues.....	22
Figure 7.	Fréquence à laquelle l'isolement social affecte le travail	22
Figure 8.	Éléments du travail affectés par l'isolement social	23
Figure 9.	Fréquence à laquelle l'isolement social affecte le quotidien des télétravailleurs	23
Figure 10.	Impacts de l'isolement social sur le temps dédié aux différentes sphères du quotidien.....	24
Figure 11.	Impacts de l'isolement social sur l'enthousiasme dans les différentes sphères du quotidien	24
Figure 12.	Impacts de l'isolement social sur l'engagement dans les différentes sphères du quotidien	25
Figure 13.	Stratégies mises en place par l'employeur pour diminuer l'isolement social des employés	25
Figure 14.	Stratégies mises en place par les télétravailleurs pour diminuer leur isolement social	26
Figure 15.	Stratégies que les télétravailleurs aimeraient que l'employeur mette en place...27	

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
OIT	Organisation internationale du travail
ONS	<i>Office for National Statistics</i>

RÉSUMÉ

Problématique : L'essor du télétravail depuis la Covid-19 a inspiré de nombreuses recherches. Parmi celles-ci, l'isolement social a été ciblé à plusieurs reprises comme étant un désavantage du télétravail sans informations supplémentaires sur le sujet. Or, il est connu que l'isolement social a plusieurs effets néfastes sur la santé. Ainsi, élaborer une étude qui fait le lien entre l'isolement social et le télétravail permettrait de trouver des solutions plus ciblées pour le diminuer et améliorer la santé et le bien-être des télétravailleurs. **Objectif :** Ce projet de recherche vise à décrire l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs, décrire l'isolement social des télétravailleurs et explorer des stratégies favorables pour limiter l'impact de l'isolement social chez les télétravailleurs. **Cadre conceptuel :** Le Cadre du général chirurgien pour la santé mentale et le bien-être au travail (traduction libre; Office of the United States Surgeon General, 2022) sera utilisé pour guider la recherche. **Méthode :** Un devis descriptif simple incluant un volet quantitatif et un volet qualitatif a été utilisé pour créer un questionnaire en ligne pour les participants de l'étude. **Résultats :** Au total, 35 télétravailleurs à temps plein ont complété le questionnaire. Parmi ceux-ci, 54% ressentent de l'isolement social. Les participants qui ressentent le plus fréquemment de l'isolement social sont des femmes âgées entre 41 et 50 ans qui travaillent en mode hybride et qui effectuent du télétravail depuis moins de trois ans. Aussi, le travail de 57% des participants et la vie quotidienne de 73% participants est affecté par l'isolement social. Les principales stratégies retenues sont d'avoir des journées de travail en présentiel commune pour l'équipe et davantage d'activités informelles. **Discussion :** Le télétravail accentue l'isolement social de presque tous les participants qui en ressentent. Les principales causes de l'isolement social engendrées par le télétravail sont un manque de contact en présentiel avec les collègues, un manque de discussions informelles avec les collègues et un manque d'activités à l'extérieur du travail avec les collègues. L'isolement social a pour impact d'augmenter le nombre d'heures de travail et temps dédié à l'entretien ménager. Cela a aussi diminué la qualité du travail et le temps dédié à l'alimentation, à voir des amis et à maintenir la forme physique. Les participants qui utilisent plus de trois stratégies pour réduire l'isolement social sont ceux qui en ressentent le moins. **Conclusion :** Plusieurs solutions existent pour diminuer l'isolement social des télétravailleurs et ainsi favoriser leur bien-être et leur santé au quotidien. Grâce à cette étude, les organisations qui emploient des télétravailleurs pourront prévenir l'isolement social de leurs employés. Dans le futur, il serait pertinent de tester les différentes stratégies pour déterminer lesquelles sont les plus efficaces à long terme.

Mots-clés : Télétravail, télétravailleur, isolement social, interactions sociales, stratégies.

ABSTRACT

Problematic: The rise of teleworking since Covid-19 has inspired numerous research in which social isolation has been repeatedly targeted as a disadvantage of teleworking without additional information on the subject. However, social isolation is known to have several harmful effects on health. Thus, developing a study that connects social isolation and teleworking would make it possible to find more targeted solutions to reduce it and improve the health and well-being of teleworkers. **Objective:** This research project aims to describe the impact of teleworking on the social isolation of teleworkers, describe the social isolation of teleworkers and explore favorable strategies to limit the impact of social isolation among teleworkers. **Conceptual framework:** The Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being (Office of the United States Surgeon General, 2022) has been used to guide the research. **Method:** A simple descriptive design including a quantitative component and a qualitative component was used to create an online questionnaire for the study participants. **Results:** In total, 35 full-time teleworkers completed the questionnaire. Of these, 54% feel social isolation. The participants who most frequently feel social isolation are women aged between 41 and 50 who work in hybrid mode and who have been teleworking for less than three years. Also, the work of 57% of participants and the daily life of 73% of participants are affected by social isolation. The main strategies chosen are to have common face-to-face working days for the team and more informal activities. **Discussion:** Teleworking accentuates the social isolation of almost all participants who feel it. The main causes of social isolation for teleworkers are a lack of face-to-face contact with colleagues, a lack of informal discussions with colleagues and a lack of activities outside of work with colleagues. Social isolation increased the number of working hours and time dedicated to housekeeping. It also reduced work quality and the time dedicated to eating, seeing friends, and maintaining physical fitness. Participants who used more than three strategies to reduce social isolation were those who felt it the least. **Conclusion:** Several solutions exist to reduce the social isolation of teleworkers and thus promote their daily well-being and health. This study can guide organizations that employ teleworkers prevent social isolation among their employees. In the future, it would be relevant to test the different strategies to determine which are the most effective in the long term.

Keywords: Telework, teleworker, social isolation, social interactions, strategies.

1. INTRODUCTION

Depuis la pandémie de la Covid-19, l'utilisation du télétravail a beaucoup augmenté (Mehdi et Morissette, 2021; Organisation internationale du travail [OIT], 2020). Le télétravail comporte de nombreux avantages pour les travailleurs et leurs employeurs. Par exemple, les télétravailleurs mentionnent être aussi productifs, voire plus productif en télétravail qu'en présentiel (Mehdi et Morissette, 2021; Awada et al., 2021). De plus, de nombreux télétravailleurs ont indiqué qu'ils aimeraient effectuer au moins la moitié de leurs heures en télétravail après la pandémie (Mehdi et Morissette, 2021). Cette modalité de travail va donc probablement perdurer dans le temps.

En revanche, elle comporte aussi plusieurs inconvénients, dont une diminution des relations sociales qui peut entraîner un sentiment d'isolement chez les travailleurs (Awada et al., 2021; Niebuhr et al., 2022; Robelski et al., 2019). Il est connu que l'isolement social puisse entraîner des conséquences négatives sur le plan de la santé, du sentiment de bien-être, des comportements favorisant la santé et de la recherche de soutien (Bureau et al., 2017), ce qui peut affecter le fonctionnement global des travailleurs ou causer un arrêt de travail. Or, le fonctionnement global fait partie du domaine d'interventions des ergothérapeutes.

Cependant, peu d'informations sont présentement disponibles quant à l'impact de l'isolement social sur les télétravailleurs depuis la levée des restrictions liées à la pandémie Covid-19. Aussi, peu d'informations portant sur des stratégies permettant de contrer l'isolement chez les télétravailleurs sont actuellement disponibles. Il sera donc important de comprendre l'impact de l'isolement social sur les télétravailleurs et de trouver des stratégies pour contrer l'isolement social afin de promouvoir la santé des télétravailleurs à long terme.

Le corps de cet essai comprend six sections. La première servira à exposer la problématique, la seconde à présenter les informations disponibles dans la littérature et la troisième à présenter le cadre conceptuel qui inclut les concepts clés utilisés pour guider l'étude. La quatrième section décrira la méthodologie du projet de recherche et la cinquième présentera les résultats de l'étude selon l'analyse des données recueillies à partir d'un questionnaire quantitatif complété par des télétravailleurs. Enfin, la sixième section présentera la discussion qui permet de comparer les résultats obtenus à ceux de d'autres études, à relever la signifiante des résultats obtenus et à mettre de l'avant les retombées, les forces et les limites de l'étude.

2. PROBLÉMATIQUE

Le télétravail est une modalité de plus en plus utilisée dans le monde du travail. Effectivement, en 2016, les télétravailleurs représentaient 4% de la population des travailleurs canadiens âgés de 15 et 69 ans (Mehdi et Morissette, 2021). Or, en 2021, ils représentaient 32% de cette même population (Mehdi et Morissette, 2021). La pandémie de la Covid-19 a contribué à cette augmentation, car plusieurs entreprises ont dû se tourner vers le télétravail pour poursuivre leurs activités en raison de l'arrivée des mesures de confinement et d'isolement (OIT, 2020). De plus, 80% des Canadiens ont mentionné qu'ils aimeraient effectuer au moins la moitié de leurs heures en télétravail après la pandémie (Mehdi et Morissette, 2021). Cette modalité a ainsi de fortes chances d'être conservée dans le domaine du travail.

L'essor du télétravail dans les dernières années a augmenté l'intérêt des chercheurs sur le sujet. Par exemple, de nombreuses recherches ont été effectuées au courant de la pandémie dans le but de déterminer l'impact du télétravail sur la productivité, la santé physique et mentale des travailleurs ainsi que les avantages et inconvénients du télétravail. Les principaux avantages du télétravail consistent en une augmentation de la productivité, du niveau de satisfaction et du sentiment d'autonomie des travailleurs (Awada et al., 2021; Macêdo et al., 2020; Mehdi et Morissette, 2021; Niebuhr et al., 2022). Les inconvénients du télétravail correspondent à un plus grand nombre d'heures travaillées, aux conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle des travailleurs, c'est-à-dire que le travail s'est imposé dans la vie familiale des travailleurs (Macêdo et al., 2020; Magnavita et al., 2021; Niebuhr et al., 2022), et la présence d'isolement social chez les travailleurs (Macêdo et al., 2020; Magnavita et al., 2021; Niebuhr et al., 2022).

Effectivement, le concept d'isolement social a été mentionné comme étant un désavantage du télétravail dans plusieurs études, et ce, même avant la pandémie de la Covid-19, c'est-à-dire avant que des mesures d'isolement aient été mises en place au sein de la population (Bailey et Kurland, 2002; Bentley et al., 2016; Gajendran et Harrison, 2007; Mann et Holdsworth, 2003; Robelski et al., 2019). Toutefois, malgré la reconnaissance de l'isolement social comme étant un désavantage du télétravail, peu d'études récentes ont approfondi le sujet de l'isolement social des télétravailleurs.

Or, les effets négatifs de l'isolement social sur la santé et bien-être des individus sont connus (Bureau et al., 2017). Il est donc surprenant que peu d'informations récentes sur l'impact de l'isolement social sur les télétravailleurs et sur des stratégies pour le contrer soient disponibles. Aussi, puisque les télétravailleurs font partie de la clientèle en ergothérapie et que l'isolement social affecte le fonctionnement, un domaine d'intervention en ergothérapie, il serait pertinent de comprendre comment les travailleurs sont affectés par l'isolement social inhérent au télétravail. Ces connaissances permettraient de promouvoir la santé des télétravailleurs à long terme. C'est pourquoi le but de cette étude est de décrire l'isolement social des télétravailleurs et trouver des solutions pour le diminuer.

3. RECENSION DES ÉCRITS

Cette section a pour objectif d'approfondir les principaux concepts présentés dans la section de la problématique. Plus précisément, le concept de télétravail sera défini. Puis, l'impact du télétravail sur la santé mentale des travailleurs sera présenté, ainsi que les interactions sociales des télétravailleurs. Ensuite, le concept d'isolement social sera défini, suivi par une description de l'impact de l'isolement social. Enfin, des stratégies permettant de diminuer l'isolement social des individus seront présentées.

3.1 Le télétravail

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail où les travailleurs effectuent une partie ou la totalité de leurs tâches dans un environnement extérieur aux locaux de l'employeur via l'utilisation de technologies (Bailey et Kurland, 2002; Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail [CNESST], 2021; OIT, 2020). Il est possible d'utiliser le télétravail occasionnellement, à temps partiel, régulièrement, à temps plein, à domicile ou dans un autre lieu (CNESST, 2021). Bien que le télétravail existe depuis de nombreuses années, son utilisation a beaucoup augmenté depuis la pandémie de la Covid-19 (Mehdi et Morissette, 2021). Effectivement, la plupart des travailleurs ont dû se tourner vers le télétravail afin de continuer d'exercer leur métier tout en respectant les restrictions d'isolement imposées par le gouvernement (OIT, 2020). Or, cette modalité de travail a été très appréciée par les employeurs et les employés qui, pour la plupart, ont choisi de maintenir le télétravail à temps partiel ou à temps plein suivant l'arrêt des mesures d'isolement. Effectivement, bien que le télétravail ne soit plus obligatoire au Québec, 75 à 80% des employés qui effectuent du télétravail préféreraient travailler plus de la moitié de leurs heures en télétravail (Mehdi et Morissette, 2021; Niosi, 2022).

L'essor du télétravail a été une source d'inspiration pour de nombreux chercheurs qui ont choisi de couvrir ce sujet dans leurs études. Celles-ci portaient notamment sur les avantages et les inconvénients du télétravail, l'impact du télétravail sur la productivité, la santé physique ou la santé mentale des travailleurs, etc. C'est le cas de l'étude de Lunde et al. (2022), une revue systématique de la littérature dont l'objectif est d'évaluer la relation entre le télétravail effectué à partir du domicile et la santé des employés. Au total, 14 études publiées entre 2010 et 2021 ont été analysées (Lunde et al., 2022). Les résultats de l'étude indiquent que le télétravail augmente le bien-être affectif des travailleurs et entraîne moins de risque de développer une

mauvaise santé générale que le travail en présentiel. Aussi, le télétravail diminue le degré d'épuisement, le stress et la fatigue. Toutefois, ce dernier élément est uniquement présent chez les hommes (Lunde et al., 2022). Enfin, les résultats indiquent qu'il n'y a pas d'association entre la douleur et le télétravail. Bref, l'étude montre qu'en général, le télétravail favorise la santé et le bien-être des employés.

Cette étude comprend aussi des limites. Par exemple, dans le choix des articles analysés, plusieurs articles qui auraient pu être pertinents n'ont pas été pris en compte en raison des critères d'exclusion notamment le rejet des études qualitatives, des revues systématiques, des dissertations, des chapitres de livre ou encore des éditoriaux (Lunde et al., 2022). Également, bien que l'objectif de l'étude soit d'évaluer la relation entre le télétravail et la santé des télétravailleurs, l'évaluation de la santé a été questionnée de manière subjective et hétérogène. Ainsi, certains articles analysés n'ont pas questionné ce concept en profondeur, c'est-à-dire que les questions abordaient principalement l'état de santé global perçu par les participants, alors que d'autres questionnaient des éléments pouvant influencer l'état de santé comme la tristesse, la fatigue et le bien-être (Lunde et al., 2022). Par conséquent, il est difficile de tirer des conclusions définitives au sujet de l'impact du télétravail sur la santé. Enfin, neuf des quatorze articles analysés proviennent des États-Unis (Lunde et al., 2022), ce qui limite la généralisation de l'étude à la réalité canadienne.

3.2 Les impacts du télétravail sur la santé mentale

La santé mentale est aussi un sujet pertinent au domaine du travail. Effectivement, en 2016, les travailleurs du Royaume-Uni se sont absentés du travail 15.8 millions de jours en raison des problèmes de santé mentale liés au travail (Office for National Statistics [ONS], 2017). Or, selon une autre étude, 66% des participants mentionnent que le télétravail affecte positivement leur santé mentale (Solutions Mieux être LifeWorks, 2021). De plus, cette même étude montre que les télétravailleurs qui effectuent toutes leurs tâches à partir de leur domicile ont le score de santé mentale le plus élevé, suivi par ceux qui effectuent du télétravail en mode hybride (Solutions Mieux être LifeWorks, 2021). La santé mentale est aussi abordée dans l'étude d'Oakman et al. (2020) qui consiste en un examen rapide de la littérature dont l'objectif était d'explorer l'impact du télétravail sur la santé mentale et physique des travailleurs en fonction de leur genre, et d'élaborer des recommandations afin d'optimiser la santé des télétravailleurs. Plus précisément, 23 articles publiés entre 2007 et 2020 ont été retenus et analysés, dont 21 qui abordaient la santé mentale des télétravailleurs. Les thèmes abordés

étaient la douleur, l'état de santé autodéclaré, la sécurité, le bien-être, le stress, la dépression, la fatigue, la qualité de vie, la tension et le bonheur (Oakman et al., 2020).

Les résultats de l'étude d'Oakman et al. (2020) suggèrent que les avantages du télétravail sur la santé mentale sont une augmentation du bien-être, de l'autonomie et du sentiment de sécurité, ainsi qu'une diminution du stress lié au transport et au travail. Des inconvénients au télétravail sont aussi présents comme la fatigue émotionnelle, la difficulté à quitter le travail et l'inclusion des tâches de travail dans la vie familiale, ce qui a pour conséquence d'augmenter le stress (Oakman et al., 2020). De plus, les femmes ont de moins bons résultats liés à la santé dans le contexte de télétravail que les hommes. Il est aussi important de noter que les impacts du télétravail sur la santé varient beaucoup, c'est-à-dire qu'il y a beaucoup de contradiction dans les résultats pour les mêmes variables analysées. Les résultats sont influencés par les liens sociaux à l'extérieur du travail, les conflits entre le travail et la vie familiale et le degré de soutien offert par l'organisation et les collègues (Oakman et al., 2020). De plus, la communication régulière entre les employés permet de limiter l'isolement social. Toutefois, il est difficile de généraliser les résultats de cette étude en raison de la grande d'hétérogénéité de ces derniers. Aussi, l'étude aborde seulement les aspects de la santé affectés par le télétravail et non pas comment le télétravail influence la santé des télétravailleurs. L'utilisation d'un devis de recherche corrélationnel prédictif ou expérimental permettrait de mieux comprendre l'interaction entre les différentes variables.

3.3 Les interactions sociales des télétravailleurs

Bien que l'étude d'Oakman et al. (2020) comprend des résultats assez hétérogènes, elle a tout de même montré que la présence d'un réseau social est bénéfique à la santé et au bien-être des télétravailleurs. L'étude de Lal et al. (2021) porte d'ailleurs sur les interactions sociales à distance entre les collègues. Plus précisément, l'objectif de cette étude qualitative est d'explorer comment les télétravailleurs mènent des interactions sociales en utilisant des plateformes technologiques et d'explorer comment ces interactions sont intégrées dans leur vie professionnelle (Lal et al., 2021). Le journal de bord a été utilisé pour collecter des données auprès de vingt-neuf participants qui ont commencé à effectuer du télétravail à temps plein au courant de la pandémie. Les participants ont rempli le journal chaque jour pendant dix jours de travail de suite (Lal et al., 2021).

Selon cette étude, il est difficile pour les télétravailleurs d'avoir des interactions sociales via la technologie en raison d'une diminution de la qualité et du nombre d'interactions. En effet, différents facteurs comme une réduction de l'accès aux signaux non verbaux et aux émotions de l'autre, ainsi que la diminution de la fréquence et de la durée des discussions informelles affectent la qualité des relations sociales (Lal et al., 2021). Aussi, l'incertitude, l'augmentation de la charge de travail et l'utilisation intensive de la technologie affectent le nombre d'interactions à distance avec les collègues. De plus, la majorité des participants ont mentionné que les interactions en présentiel avec leurs collègues leur manquaient et plus du tiers des participants ont indiqué que ces relations étaient très importantes pour eux (Lal et al., 2021). Enfin, bien que le télétravail présente plusieurs inconvénients, l'étude montre que certains participants craignent le retour au travail en présentiel, car les interactions sociales peuvent être perçues comme une distraction.

L'étude de Lal et al. (2021) comprend plusieurs limites, dont une généralisation difficile des résultats à la situation de télétravail actuelle en raison du contexte pandémique dans lequel les données ont été recueillies et de la nouveauté du télétravail pour les participants. Effectivement, cela aurait pu entraîner de l'incertitude et du stress chez les participants qui s'adaptent encore à cette façon de travailler (Lal et al., 2021). Aussi, les participants étaient âgés de 25 à 44 ans, ce qui n'est pas représentatif de l'ensemble de la population des travailleurs dont l'âge peut aller jusqu'à 65 ans (Lal et al., 2021). Ainsi, avoir davantage de participants qui représentent différents groupes d'âge aurait pu diminuer cette limite. Enfin, les participants provenaient de différents pays, donc les résultats ne représentent pas nécessairement la réalité canadienne.

3.4 Isolement social

Plusieurs études ont montré qu'il y avait une diminution significative des interactions sociales dans le contexte du télétravail (Lal et al., 2021, Macêdo et al., 2020; Magnavita et al., 2021; Niebuhr et al., 2022). Or, celles-ci sont un élément fondamental de la vie sociale et leur absence peut entraîner de l'isolement social (Lal et al., 2021). Dans le cadre de la présente recherche, l'isolement social sera défini comme étant un ensemble de situations de vie où les interactions sociales sont limitées en nombre, en fréquence et en qualité (Bureau et al., 2017). En d'autres mots, cela signifie que l'individu a peu de contacts avec les autres, que ces contacts sont espacés dans le temps et qu'il y a peu de réciprocité et de diversité de sujets dans l'échange.

Il est pertinent d'aborder l'isolement social, car cela peut entraîner des conséquences néfastes sur la santé et le bien-être, dont une augmentation du risque de souffrir de dépression, de maladies du cœur et d'un infarctus (Bureau et al., 2017; Valtorta et al., 2016). Il est aussi associé à une augmentation de la pression artérielle et des comportements à risque pour la santé, au tabagisme, à l'absence d'activité physique, à une diminution de l'efficacité personnelle et du fonctionnement du système immunitaire (Bureau et al., 2017; Shankar et al., 2011). Il est important de noter que les effets de l'isolement social présentés n'affectent pas uniquement les travailleurs, mais bien tous les individus qui en vivent. L'étude de Shankar et al. (2011) a d'ailleurs abordé ce sujet. Il s'agit d'une étude transversale dont l'objectif est de déterminer l'impact de l'isolement social et de la solitude sur les facteurs comportementaux et biologiques liés à la santé. Pour ce faire, les données d'une étude longitudinale anglaise portant sur le vieillissement (*English Longitudinal Study of Ageing*) ont été analysées (Shankar et al., 2011). Des données sur les comportements de santé (tabagisme et activité physique) auprès de 8 688 participants ont été colligées. De plus, la pression artérielle, le cholestérol et les marqueurs inflammatoires ont été analysés, chez 5 000 de ces participants. La solitude a été mesurée à l'aide d'une échelle et un indice d'isolement social qui a été calculé en tenant compte de l'état matrimonial, de la fréquence des contacts avec les amis, la famille et les enfants, et de la participation à des activités sociales (Shankar et al., 2011).

Les résultats de l'étude montrent que bien que moins de 2 % des participants aient déclaré être seuls en tout temps, 7 % des participants possèdent des scores d'isolement social élevés (Shankar et al., 2011). De plus, l'isolement social est un facteur qui contribue au sentiment de solitude, et les deux concepts sont associés à un plus grand risque de faire peu d'activité physique, de fumer et d'effectuer plusieurs comportements à risque pour la santé. Aussi, l'isolement social est associé à une haute pression artérielle et à la présence de marqueurs inflammatoires (Shankar et al., 2011). Enfin, l'isolement social peut affecter négativement la santé par le processus de développement des maladies cardiovasculaires. Toutefois, il est important de noter que les participants de l'étude de Shankar et al. (2011) avaient plus de 50 ans, ce qui n'est pas nécessairement généralisable à la population des travailleurs. Aussi, les participants qui étaient les plus isolés socialement, les moins nantis et les moins en santé ont quitté l'étude ou refusé d'effectuer certaines parties, ce qui peut également avoir biaisé les résultats. Ensuite, l'étude de Shankar et al. (2011) ne permet pas de déterminer s'il existe une causalité entre les variables. Ainsi, les causes de l'isolement social qui pourraient être une maladie ou un manque d'énergie ne sont pas prises en compte (Shankar et al., 2011).

Finalement, l'étude n'est pas récente, car elle a été publiée en 2011, ce qui limite la validité de données, car la situation peut avoir évolué depuis la réalisation de l'étude.

3.5 Stratégies pour réduire l'isolement social

Alors que l'étude de Shankar et al. (2011) présente des conséquences possibles de l'isolement social sur la santé des individus, celle de Yousefi Nooraie et al. (2021) aborde plutôt différentes stratégies permettant de diminuer l'isolement social des individus et ainsi promouvoir leur santé et bien-être. Effectivement, cette revue systématique a pour objectif d'identifier des interventions permettant de créer des réseaux sociaux afin de diminuer la solitude et l'isolement social, de décrire les composantes et les impacts des interventions sur le réseau social, ainsi que d'envisager leurs applications dans le contexte de Covid-19 (Yousefi Nooraie et al., 2021). Au total, 8 articles ont été retenus.

Les résultats présentent différents éléments pertinents aux interventions permettant de créer des réseaux sociaux, dont : 1) Produire des opportunités de construire un réseau en participant à des événements ou activités; 2) Développer des compétences sociales par l'entraînement ; 3) Élaborer des stratégies pour développer son réseau ; 4) Promouvoir l'engagement dans le réseau avec la présence d'une personne-ressource comme un membre de la famille ou un membre du groupe plus expérimenté (Yousefi Nooraie et al., 2021). Ensuite, peu d'informations sont disponibles au sujet de l'impact des interventions sur le réseau social. Cependant, il est mentionné que les groupes de triades, c'est-à-dire plusieurs groupes de trois personnes qui se connaissent bien, semblent former un réseau qui offre plus de support. Pour ce qui est de l'intégration de ces interventions dans le contexte de Covid-19, il serait préférable qu'elles soient mises en place en ligne. Les limites de cette revue systématique consistent en une faible évaluation des interventions suggérées par les études analysées (Yousefi Nooraie et al., 2021). Ainsi, il n'y a pas de procédure standard permettant de déterminer si les interventions suggérées fonctionnent bien, ce qui affecte la validité des résultats de la revue systématique. De plus, la plupart des études utilisées ne comprenaient pas d'essai contrôlé, ce qui ne limite encore une fois l'analyse de l'efficacité des interventions proposées (Yousefi Nooraie et al., 2021).

3.6 Objectifs de recherche

Bien que les télétravailleurs aient indiqué ressentir de l'isolement social et que l'isolement social peut avoir des impacts négatifs sur la santé d'une personne, la recension des

écrits montre que peu d'articles existants font le lien entre l'isolement social et le télétravail. Par conséquent, il serait pertinent d'en apprendre davantage sur l'isolement social des télétravailleurs et de trouver des solutions pour le prévenir ou le limiter. C'est pourquoi, la présente recherche a pour objectifs de : 1) Décrire l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs; 2) Décrire l'isolement social des télétravailleurs; 3) Explorer les stratégies favorables pour limiter l'impact de l'isolement social chez les télétravailleurs.

4. CADRE CONCEPTUEL

Le modèle conceptuel choisi pour guider l'analyse des données est le Cadre du général chirurgien pour la santé mentale et le bien-être au travail (Office of the United States Surgeon General, 2022 [traduction libre]). Dans les paragraphes qui suivent, le modèle sera décrit et ses concepts seront définis en faisant ressortir les liens avec la présente étude.

Ce modèle a pour but de soutenir les organisations du travail afin de favoriser la santé mentale et le bien-être des travailleurs en suscitant des changements au sein du milieu de travail et un dialogue au niveau organisationnel (Office of the United States Surgeon General, 2022). Plus précisément, il est composé de cinq concepts interreliés qui reposent sur deux besoins essentiels des êtres humains. Au cœur des cinq concepts se trouve le principe fondamental de l'équité et de la voix des travailleurs (Office of the United States Surgeon General, 2022). La Figure 1 illustre la schématisation du modèle.

Le premier concept correspond à la protection contre les dangers (traduction libre de *Protection from Harm*) qui repose sur les besoins de sécurité et de sûreté. Ce concept implique que les travailleurs occupent un environnement de travail qui les protège des dommages psychologiques pouvant être causés par la discrimination, le harcèlement et l'intimidation, et contre les dommages physiques comme les maladies et les blessures (Office of the United States Surgeon General, 2022). Il inclut également la sécurité d'emploi et la sécurité financière en raison des conséquences négatives que la perte d'un emploi peut avoir sur les travailleurs et leurs familles (Office of the United States Surgeon General, 2022). Ce concept est pertinent pour l'étude, car l'isolement social peut causer des dommages à la santé et au bien-être des individus (Bureau et al., 2017; Shankar et al., 2011; Valtorta et al., 2016). Ainsi, il permet de décrire les causes de l'isolement social et des solutions pour le réduire.

Le deuxième concept est celui de connexion et de communauté qui se base sur les besoins d'appartenance et de support social de l'être humain. Ce concept inclut la création d'une culture d'inclusion et d'appartenance au milieu de travail et des personnes qui y travaillent (Office of the United States Surgeon General, 2022). Il encourage également les relations de confiance, la collaboration et le travail d'équipe (Office of the United States Surgeon General, 2022). Ainsi, ce concept prône le soutien social entre collègues et l'accès à des relations et des réseaux qui permettent aux travailleurs de recevoir de l'aide physique ou psychologique (Office

of the United States Surgeon General, 2022). Ce concept est pertinent à l'étude, car il permet de répondre au premier objectif qui est de décrire l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs. Effectivement, le concept peut servir à décrire la quantité et la qualité des interactions sociales des télétravailleurs, deux éléments de la définition de l'isolement social (Bureau et al., 2017).



Figure 1. Cadre du général chirurgien pour la santé mentale et le bien-être au travail (Office of the United States Surgeon General, 2022)¹.

Le troisième concept est l'équilibre entre le travail et la vie privée qui s'appuie sur les besoins d'autonomie et de flexibilité. Ce concept inclut la possibilité d'offrir davantage d'autonomie au travailleur en ce qui concerne le lieu et le moment où les heures de travail sont effectuées (Office of the United States Surgeon General, 2022). La flexibilité d'horaire peut diminuer le stress lié aux imprévus de la vie privée (Office of the United States Surgeon General, 2022). Ce concept promeut aussi la prédictibilité des horaires, un meilleur accès aux congés payés et le respect des limites entre le temps de travail et celui à l'extérieur du travail (Office of the United States Surgeon General, 2022). Il est pertinent pour l'étude, car il permet de décrire comment sont associés l'isolement social et le travail et comment ils affectent les différentes sphères de la vie des télétravailleurs. Cela répond au deuxième objectif de la recherche qui est de décrire l'impact de l'isolement social.

¹ La permission de l'éditeur du Cadre du général chirurgien pour la santé mentale et le bien-être au travail (Office of the United States Surgeon General, 2022) a été obtenue pour présenter la schématisation du modèle.

Le quatrième concept est celui d'avoir de l'importance au travail qui repose sur la dignité et la signifiante. Il implique l'accès à un salaire suffisant pour vivre, l'engagement des travailleurs dans les décisions du milieu de travail et le développement d'une culture de gratitude et de reconnaissance (Office of the United States Surgeon General, 2022). Enfin, ce concept encourage la connexion entre le travail individuel et la mission de l'organisation pour donner un sens au travail effectué (Office of the United States Surgeon General, 2022). Encore une fois, ce concept est pertinent, car il permet de décrire comment l'isolement social des télétravailleurs peut affecter leur sentiment d'appartenance à l'organisation, ce qui est cohérent avec le premier objectif. De plus, certaines stratégies permettant de diminuer l'isolement social peuvent également renforcer le sentiment d'appartenance des travailleurs à l'organisation.

Le cinquième concept se base sur les besoins d'accomplissement et d'apprentissage. Il consiste à offrir des opportunités de développement aux travailleurs, donc il inclut l'offre d'entraînement, d'éducation et de mentorat pour favoriser les opportunités de croissance intellectuelle, sociale, professionnelle et émotionnelle (Office of the United States Surgeon General, 2022). De plus, ce concept prône la présence de voies claires et équitables permettant l'avancement de la carrière de chaque travailleur et le fait d'assurer les rétroactions constructives et réciproques (Office of the United States Surgeon General, 2022). Ce concept permet de décrire l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs, notamment pour les nouveaux employés et au niveau des opportunités pour effectuer du réseautage.

Le Cadre du général chirurgien pour la santé mentale et le bien-être au travail (Office of the United States Surgeon General, 2022) est approprié pour guider ce projet de recherche, car ses concepts permettent de décrire la santé mentale et le bien-être des individus au sein du milieu de travail. Cela est cohérent avec le deuxième objectif de recherche qui consiste à décrire l'isolement social des télétravailleurs. En effet, l'isolement social affecte négativement la santé et le bien-être des individus (Bureau et al., 2017). Aussi, ce modèle permet d'organiser les impacts et les causes de l'isolement social des télétravailleurs à partir des cinq concepts, soit la protection contre les dangers, la connexion et communauté, l'équilibre entre le travail et la vie privée, avoir de l'importance au travail et les opportunités de développement (Office of the United States Surgeon General, 2022). Enfin, en identifiant les causes et impacts de l'isolement social des télétravailleurs, il sera possible de cibler les interventions pour diminuer leur l'isolement social et promouvoir leur santé et bien-être, ce qui est cohérent avec le troisième objectif de l'étude.

5. MÉTHODE

La présente section décrit la méthodologie de l'étude, soit le devis de recherche, la méthode d'échantillonnage, les critères d'inclusion des participants, la collecte de données, le déroulement, l'analyse des données et l'obtention du certificat éthique seront abordés.

5.1 Devis de recherche

Tout d'abord, le devis utilisé dans le cadre de cette recherche est un devis descriptif simple qui inclut un volet quantitatif et un volet qualitatif. Ce devis a pour but de décrire « les caractéristiques d'un phénomène ou d'une population » (Fortin et Gagnon, 2022, p. 183). Cela est cohérent avec les objectifs de la recherche qui consistent à décrire l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs, décrire l'isolement social des télétravailleurs et explorer des stratégies pour le diminuer. De plus, ce devis est idéal pour obtenir des connaissances liées à un domaine peu étudié (Fortin et Gagnon, 2022), ce qui est le cas du sujet à l'étude qui a été peu abordée dans la littérature depuis la cessation des restrictions liées à la Covid-19.

5.2 Méthode d'échantillonnage

La méthode utilisée pour cette étude est l'échantillonnage par réseau, aussi appelé échantillonnage par boule de neige (Fortin et Gagnon, 2022). Elle consiste à construire de manière graduelle un échantillon à l'aide des références obtenues des personnes recrutées initialement (Fortin et Gagnon, 2022). La taille de l'échantillon visé par l'étude était de trente à quarante personnes. Effectivement, dans les études de type descriptives, un petit échantillon est suffisant pour obtenir des informations afin de développer les connaissances sur un sujet (Morse, 1990). Pour recruter des participants, des affiches (voir les Annexes A et B) ont été publiées sur les comptes des réseaux sociaux Facebook et LinkedIn de l'étudiante chercheuse. Ensuite, des membres de l'entourage de l'étudiante chercheuse ont été invités à partager les affiches de l'étude à leur réseau social pour augmenter le nombre de participants. Cependant, les membres de l'entourage de l'étudiante chercheuse n'ont pas rempli le questionnaire pour éviter les conflits d'intérêts.

5.3 Critères d'inclusion des participants

L'étude visait des personnes ayant une citoyenneté canadienne (francophone ou anglophone) qui effectuent du télétravail plus de dix-huit heures par semaine depuis plus de trois mois. Puisque le premier objectif de la recherche consiste décrire l'impact du télétravail

sur l'isolement social des télétravailleurs, les participants n'avaient pas besoin d'en ressentir pour participer à l'étude. Au total, trente-cinq participants ont rempli le questionnaire en ligne.

5.4 Collecte de données

Des versions anglophone et francophone du questionnaire en ligne ont été créées par l'étudiante chercheuse, puis révisées par la superviseure d'essai afin de s'assurer qu'il réponde aux objectifs de l'étude. Le questionnaire comprend trente-huit questions (voir les Annexes C et D) divisées en trois sections. La plateforme Microsoft Forms a été utilisée en raison de son accessibilité et pour faciliter l'analyse des données. Des ressources d'aide sont incluses sur chacune des sections du questionnaire. La première section comprend une définition du télétravail et aborde les données sociodémographiques et professionnelles des participants. La seconde section comprend les définitions de l'isolement social et de la solitude, et aborde les causes, la description et les impacts de l'isolement social des télétravailleurs. Enfin, la troisième section comprend les définitions de l'isolement social et de la solitude, et aborde les stratégies permettant de diminuer l'isolement social chez les télétravailleurs. Trois types de questions ont été utilisées dans le questionnaire, soit des questions à réponses courtes, des questions à choix multiples et des questions à réponses longues pour préciser des réponses des questions à choix multiples. Les questions longues faisaient partie du volet qualitatif de l'étude et n'étaient pas obligatoires.

5.5 Déroulement

Les personnes intéressées à participer à l'étude ont contacté l'étudiante chercheuse par courriel pour participer à une réunion de type vidéoconférence informative au sujet de l'étude. Le consentement des participants a été obtenu lors de cette réunion d'une dizaine de minutes. Par la suite, le formulaire d'informations et de consentement (voir les annexes E et F) complété et le lien vers le questionnaire ont été envoyés aux participants par courriel. Une version anglaise du questionnaire et du formulaire d'informations et de consentement a été fournie aux participants anglophones.

5.6 Analyse

Deux types d'analyse de données ont été utilisés, soit quantitative et qualitative. L'analyse quantitative est une analyse de type descriptive, ce qui est cohérent avec le devis de recherche utilisé. Ainsi, les données recueillies seront analysées à partir de fréquences et

moyennes (Fortin et Gagnon, 2022) pour comparer le niveau d'isolement social ressenti selon le sexe, le type de télétravail et la durée depuis que le travailleur effectue du télétravail. Des diagrammes à bandes et à secteurs seront aussi utilisés pour illustrer les principaux résultats. Le mode sera utilisé pour faire ressortir les résultats les plus importants (Fortin et Gagnon, 2022). Pour les résultats qualitatifs, une analyse de contenu a été effectuée. Un processus de codage basé sur le cadre conceptuel permettra de faire ressortir les thèmes principaux des données recueillies concernant les stratégies pour diminuer l'isolement social. Les réponses ont été divisées en unités de sens, puis un code a été attribué à chacune des unités.

5.7 Considérations éthiques

La présente étude a obtenu l'approbation du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières (# CER-23-296-07.17) le 11 avril 2023 (voir l'Annexe G). Lors de la rencontre d'informations, les participants potentiels ont été informés du but de l'étude, de la nature de leur participation à l'étude, des avantages et des inconvénients de l'étude et du respect de leur confidentialité afin qu'ils puissent offrir un consentement libre et éclairé. De plus, les participants ont été informés qu'ils pouvaient retirer leur consentement à tout moment et choisir de ne pas remplir le questionnaire.

6. RÉSULTATS

La présente section aborde les résultats d'analyse. Ainsi, une description des participants sera effectuée, puis une description de l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs sera présentée. Par la suite, une description de l'isolement social des télétravailleurs et des stratégies pour le diminuer seront exposées.

6.1 Participants

Au total, 35 participants ont rempli le questionnaire en ligne. Un nombre comparable d'hommes et de femmes ont participé à l'étude et tous effectuent du télétravail à partir de leur domicile. Toutefois, un faible pourcentage effectue aussi du télétravail à partir d'autres milieux comme un café ou un hôtel. Ensuite, la majorité des participants effectuent du télétravail depuis plus d'un an et plus de 63% des participants utilisent le mode hybride. En effet, ils effectuent en moyenne 81% de leurs heures en télétravail et le reste de leurs heures en présentiel.

Tableau 1.
Caractéristiques des participants

Caractéristiques	Moyenne	Étendue
Âge	45	25-61
Nombre d'heures travaillées par semaine	40	32-50
Nombre d'heures de télétravail effectuées par semaine	33	18-50

6.2 Description des impacts du télétravail sur l'isolement social

6.2.1 Description de l'impact des facteurs sociaux sur l'isolement social

D'abord, comme présentés par le Tableau 2, un nombre similaire d'hommes et de femmes ne ressentent pas d'isolement social lorsqu'ils font du télétravail, ce qui correspond à 40% des participants à l'étude. Également, un nombre similaire d'hommes et de femmes ressentent de l'isolement social dans leur travail. Toutefois, les femmes semblent le ressentir plus fréquemment que les hommes. Effectivement, 35% d'entre elles ressentent de l'isolement social plus de la moitié du temps au travail comparativement à 19% chez les hommes.

Tableau 2.
Fréquence de l'isolement social ressenti selon le genre

Fréquence de l'isolement social	Genre			Total
	Femme	Homme	Autre	
Presque jamais	8	6	2	16 (46%)
Parfois	3	7	0	10 (29%)
La moitié du temps	5	3	0	8 (23%)
La plupart du temps	1	0	0	1 (3%)
Total	17 (49%)	16 (46%)	2 (6%)	35 (100%)

Ensuite, comme présentés par le Tableau 3, les travailleurs qui effectuent leurs tâches à la fois en présentiel et à distance, soit en mode hybride, ressentent davantage d'isolement social que ceux qui effectuent uniquement du télétravail. Effectivement, 36% des télétravailleurs en mode hybride ressentent de l'isolement social plus de la moitié du temps, comparativement à 8% des télétravailleurs à temps plein. Aussi, 36% des télétravailleurs en mode hybride ne ressentent pas d'isolement social, alors qu'il cette proportion s'élève à 62% pour les télétravailleurs à temps plein.

Tableau 3.
Fréquence de l'isolement social ressenti selon le type de télétravail

Fréquence de l'isolement social	Type de télétravail		Total
	Hybride	Temps complet	
Presque jamais	8	8	16 (46%)
Parfois	6	4	10 (29%)
La moitié du temps	7	1	8 (23%)
La plupart du temps	1	0	1 (3%)
Total	22 (63%)	13 (37%)	35 (100%)

Par la suite, comme présentés dans le Tableau 4, les individus qui effectuent du télétravail depuis plus de 3 ans ressentent moins d'isolement social que ceux qui effectuent du télétravail depuis moins longtemps. En effet, 63% des participants qui font du télétravail depuis plus de 3 ans ne ressentent pas d'isolement social comparativement à 25% pour ceux qui effectuent du télétravail depuis moins de 3 ans. De plus, seuls 16% des participants qui effectuent du télétravail depuis plus de 3 ans ressentent de l'isolement social plus de la moitié du temps, alors qu'il y en a 38% pour ceux qui font du télétravail depuis moins de 3 ans.

Tableau 4.
Fréquence de l'isolement social ressenti selon la durée du télétravail

Fréquence de l'isolement social	Temps depuis la durée d'utilisation du télétravail			Total
	Entre 3 mois et 1 an	Entre 1 et 3 ans	Plus de 3 ans	
Presque jamais	0	4	12	16 (46%)
Parfois	1	5	4	10 (29%)
La moitié du temps	0	5	3	8 (23%)
La plupart du temps	0	1	0	1 (3%)
Total	1 (3%)	15 (43%)	19 (54%)	35 (100%)

Enfin, sur le plan de l'âge, les personnes âgées entre 41 et 50 ans sont celles qui ressentent le plus d'isolement social. En effet, 64% des participants de ce groupe d'âge ressentent de l'isolement social. Les participants âgés de plus de 51 ans ressentent aussi beaucoup d'isolement social, car cela touche 50% d'entre eux.

6.2.2 Description des causes de l'isolement social

La Figure 2 illustre la fréquence à laquelle le télétravail accentue l'isolement social des télétravailleurs. C'est le cas de 40% des participants plus de la moitié du temps. Aussi, 15% des participants ont indiqué que le télétravail accentuait leur isolement social malgré ne presque jamais en ressentir.

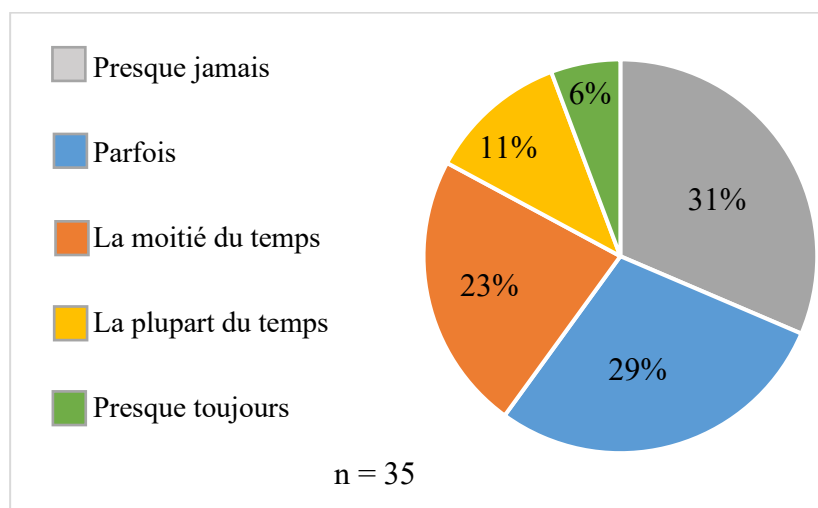


Figure 2. Fréquence à laquelle le télétravail accentue l'isolement social des télétravailleurs.

La Figure 3 présente les principales causes de l'isolement social liées au télétravail. De plus, bien que 47% des participants ne ressentent presque jamais d'isolement social, 10 d'entre

eux ont aussi indiqué certains aspects du télétravail pouvaient causer leur isolement social. Les trois causes principales sont présentées dans le diagramme à bandes (Figure 3).

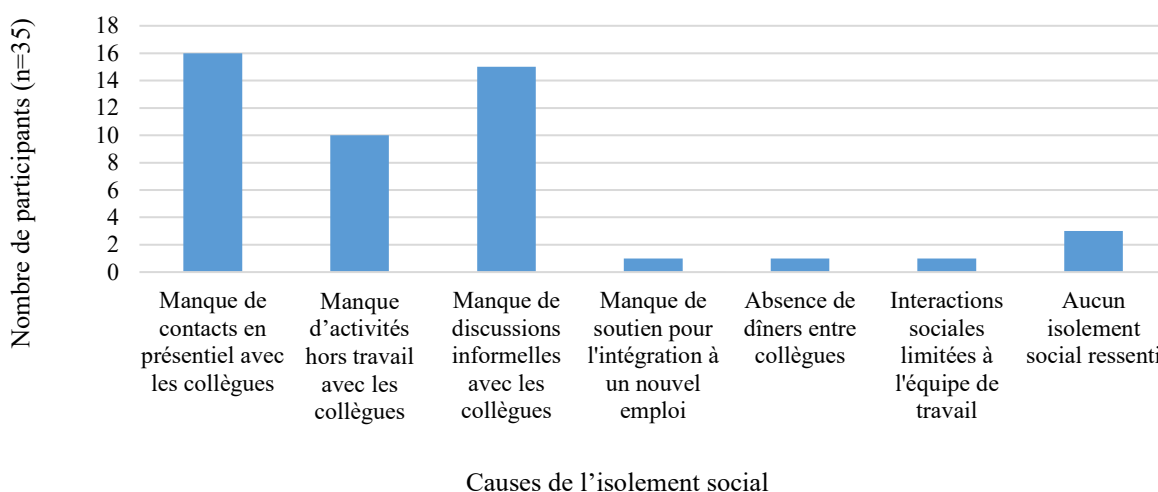


Figure 3. Causes de l'isolement social des télétravailleurs.

Certains participants ont ajouté des causes dans le volet qualitatif qui ne figuraient pas dans les choix de réponses. Par exemple, le manque de soutien pour l'intégration à un nouvel emploi est décrit davantage par le Participant 2 qui indique trouver difficile :

D'intégrer de nouveaux emplois sans contact humain en présentiel [car le] transfert d'information [se fait] par la lecture de nombreux documents avec peu ou pas d'opportunité pour poser des questions, valider ou intégrer les processus et/ou fonctionnements. [Aussi, il est difficile] d'avoir du soutien au moment opportun.

En revanche, d'autres participants apprécient le télétravail et ne ressentent pas d'isolement social. C'est le cas du Participant 4 qui mentionne n'avoir « aucun sentiment d'isolement social [et qu']au contraire, le télétravail est une révélation ».

6.3 Description de l'isolement social des télétravailleurs

6.3.1 Déterminants de l'isolement social

Les Figures 4 et 5 montrent qu'un nombre plus élevé de participants ont un minimum de contact en présentiel avec leurs collègues de travail chaque mois. Aussi, plus la quantité des contacts sociaux en présentiel augmente, moins il y a de participants qui vivent de l'isolement social. À l'inverse, la majorité des participants ont un grand nombre de contacts avec leurs

collègues de travail en ligne. Toutefois, les télétravailleurs qui ressentent de l'isolement social ont moins de contacts en ligne avec leurs collègues que ceux qui n'en ressentent pas.

Alors que les Figures 4 et 5 abordaient tous les types de contacts en présentiel, la Figure 6 illustre les contacts de type informels entre les collègues de travail. Plus précisément, 63% des participants ont des contacts informels plus de la moitié du temps en présentiel, alors que ce nombre s'élève à 46% en ligne. De plus, davantage de participants ont mentionné avoir presque toujours des contacts informels avec leurs collègues en présentiel (29%) que ceux en ligne (6%).

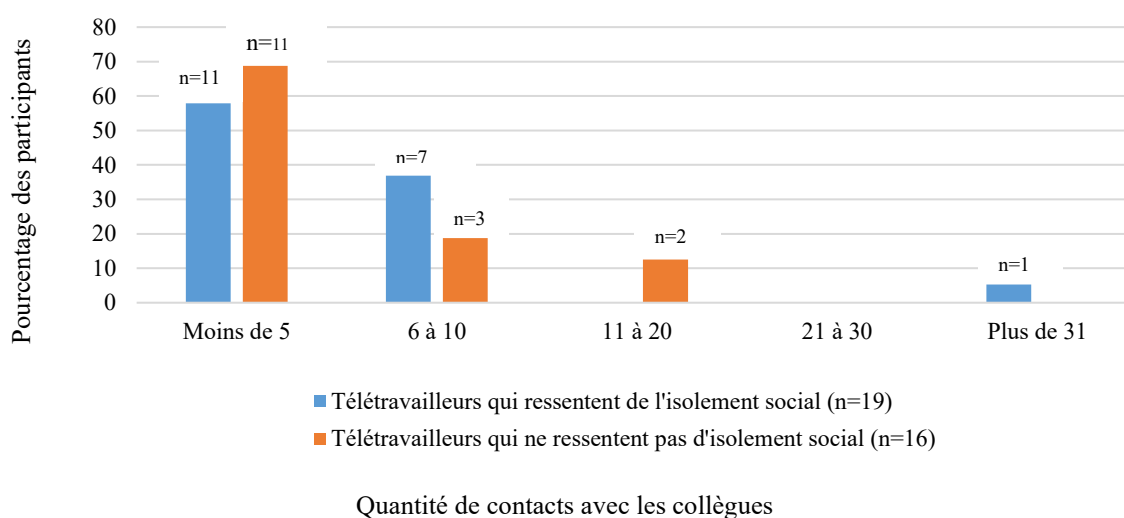


Figure 4. Comparaison de la quantité de contacts mensuels avec les collègues de travail en présentiel.

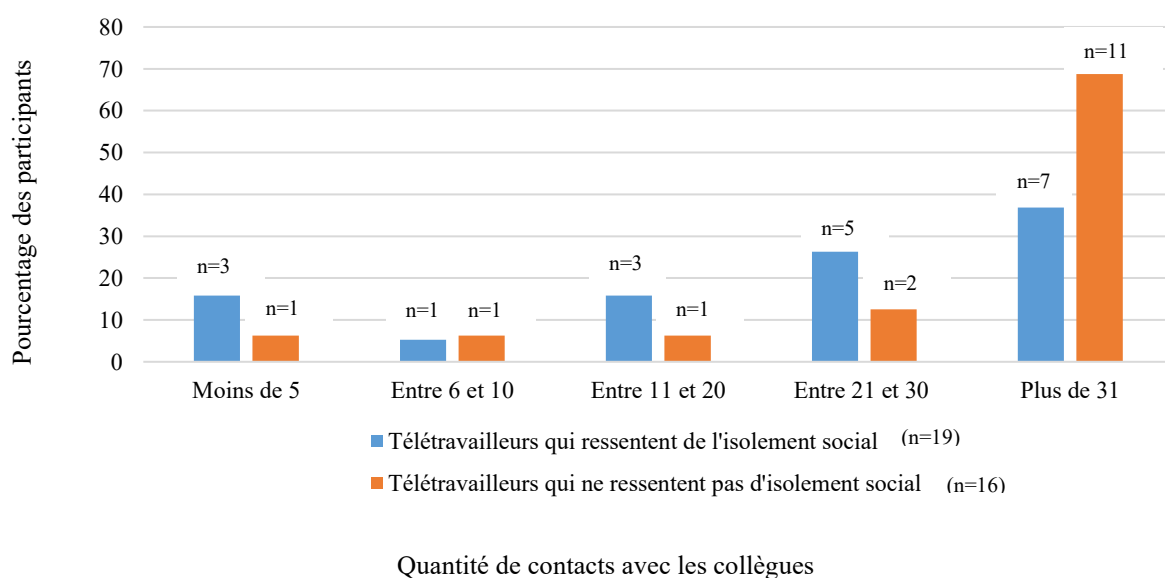


Figure 5. Comparaison de la quantité de contacts mensuels avec les collègues de travail en ligne

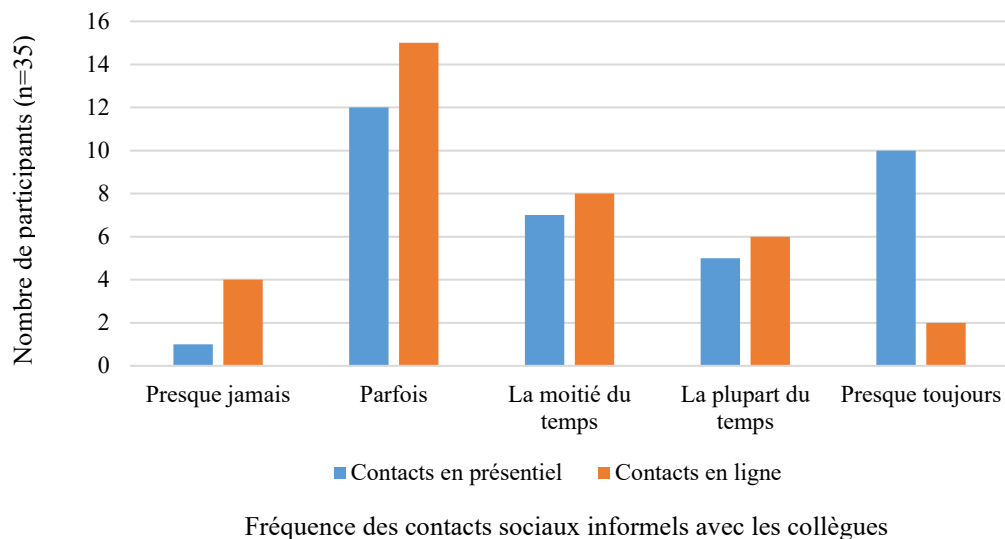


Figure 6. Fréquence mensuelle à laquelle les télétravailleurs ont des contacts informels avec leurs collègues.

6.3.2 Impacts de l'isolement social sur le travail

Tel que présenté par la Figure 7, l'isolement social affecte peu, voire aucunement le travail des télétravailleurs. Effectivement, seuls 10% considèrent que leur travail est affecté par l'isolement social plus de la moitié du temps.

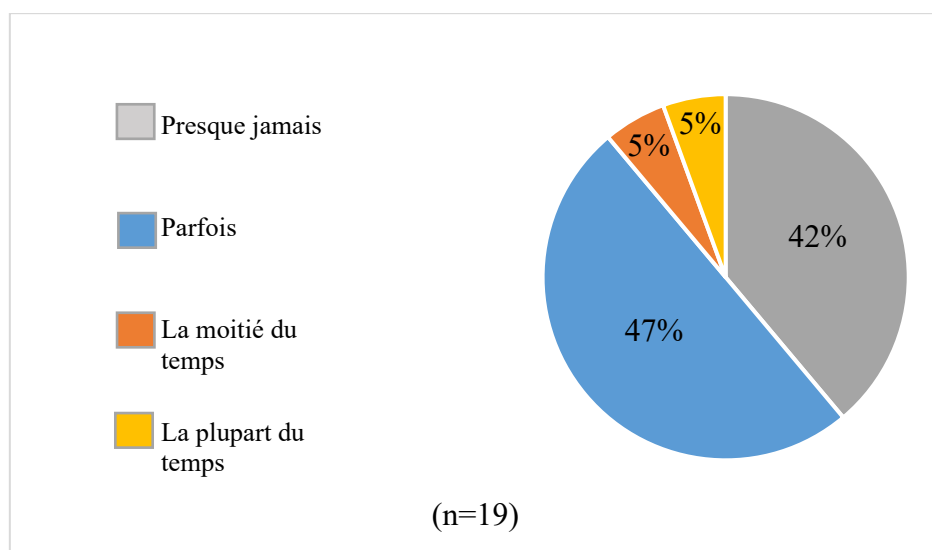


Figure 7. Fréquence à laquelle l'isolement social affecte le travail.

La Figure 8 illustre les effets de l'isolement social sur le travail des participants qui ont indiqué que l'isolement social affectait leur travail. Ces effets se manifestent principalement

par une augmentation du nombre d'heures travaillées et une diminution de la qualité du travail et du nombre de congés sans solde ainsi que des congés maladie.

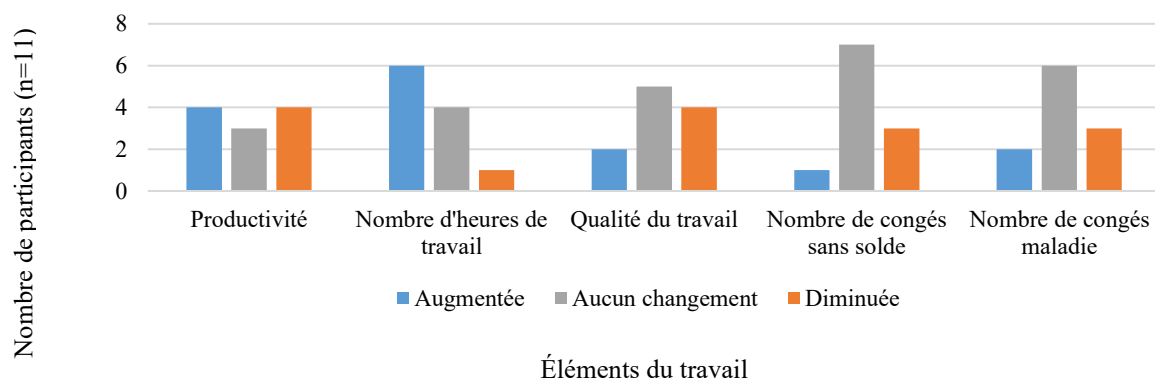


Figure 8. Éléments du travail affectés par l'isolement social.

Enfin, certains participants mentionnent que l'isolement social affecte négativement leur motivation à travailler, leur capacité à se concentrer, leur sentiment d'appartenance envers l'organisation et les liens avec l'équipe de travail. C'est le cas du Participant 30 qui écrit que le « travail en soi n'est pas affecté. Cependant le lien avec les équipes et donc la proximité peut l'être ».

6.3.3 Impacts de l'isolement social sur les différentes sphères de la vie

Tel que présenté par la Figure 9, l'isolement social a un impact sur les sphères de la vie autres que le travail de 73% des participants. Par exemple, une sphère de la vie peut être la l'alimentation ou encore le maintien de la physique.

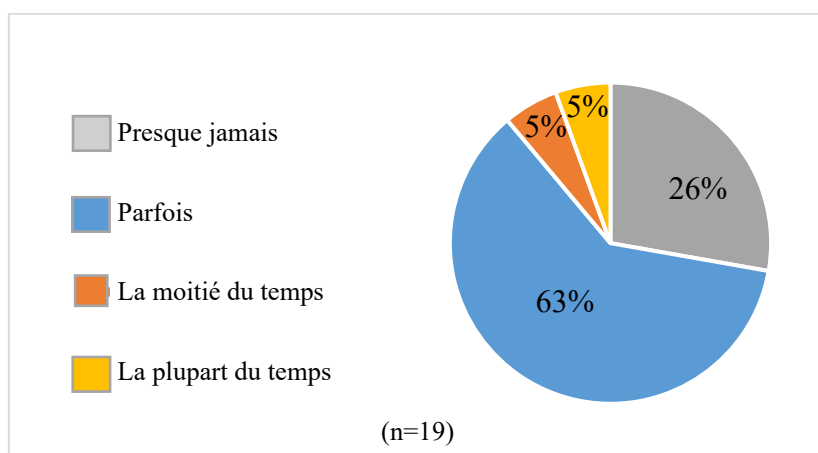


Figure 9. Fréquence à laquelle l'isolement social affecte le quotidien des télétravailleurs.

Les Figures 10, 11 et 12 présentent respectivement comment l'isolement social impacte le temps, l'enthousiasme et l'implication dans différentes sphères de la vie des participants. Pour le temps dédié aux sphères de la vie, 50% des participants donnent moins de temps pour leurs amis, 36% dédient moins de temps à l'alimentation et 43% donnent davantage de temps à l'entretien ménager. Ensuite, une diminution de l'enthousiasme est présente chez 50% des participants pour voir leurs amis et chez 71% des participants pour maintenir leur forme physique. Enfin, 43% des participants sont moins impliqués pour voir leurs amis et maintenir leur forme physique. Par ailleurs, sur le plan qualitatif, il a été mentionné que l'isolement social affectait négativement la santé mentale et que socialiser demandait davantage d'effort.

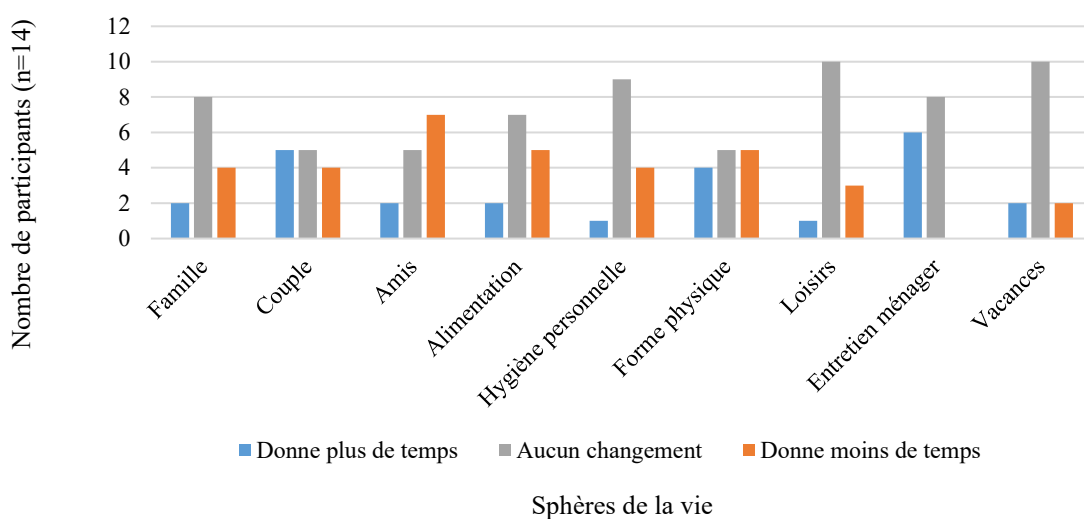


Figure 10. Impacts de l'isolement social sur le temps dédié aux sphères du quotidien.

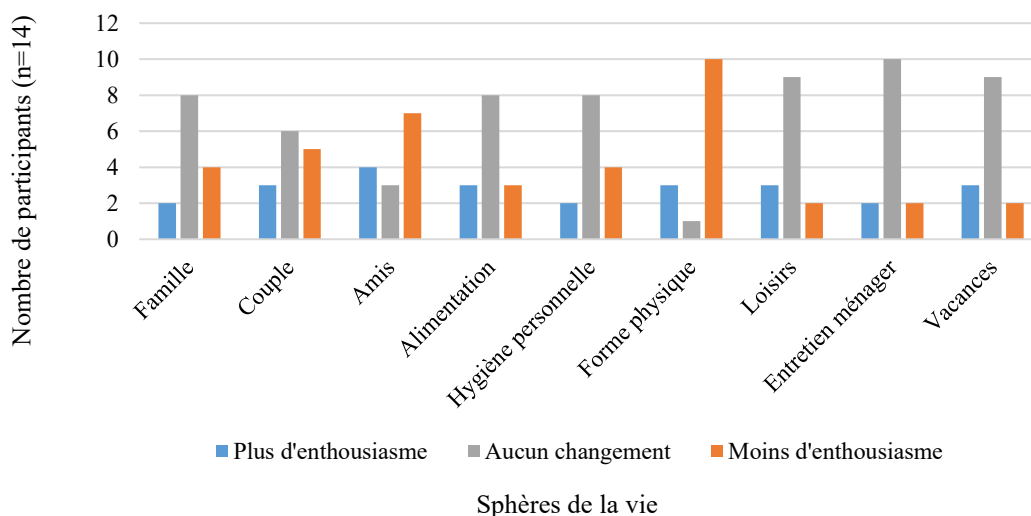


Figure 11. Impacts de l'isolement social sur l'enthousiasme dans les sphères du quotidien.

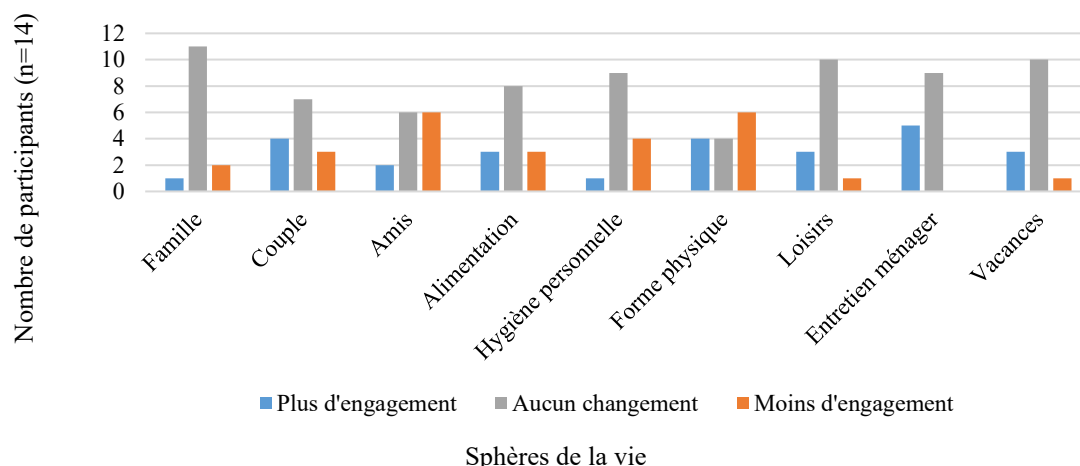


Figure 12. Impacts de l'isolement social sur l'engagement dans les différentes sphères du quotidien.

6.4 Stratégies permettant de diminuer l'isolement social

6.4.1 Stratégies mises en place par l'employeur

Seuls 17% des participants ont mentionné que leur employeur ne mettait aucune stratégie en place pour diminuer l'isolement social et la moitié de ces participants ont indiqué que cela augmentait leur sentiment d'isolement social. La Figure 13 présente les principales stratégies utilisées par les employeurs pour diminuer l'isolement social des employés. En général, chaque participant a ciblé plus d'une stratégie. En moyenne, les employeurs des participants qui ne ressentent pas d'isolement social mettent en place 9% de stratégies de plus que ceux des participants qui ressentent de l'isolement social.

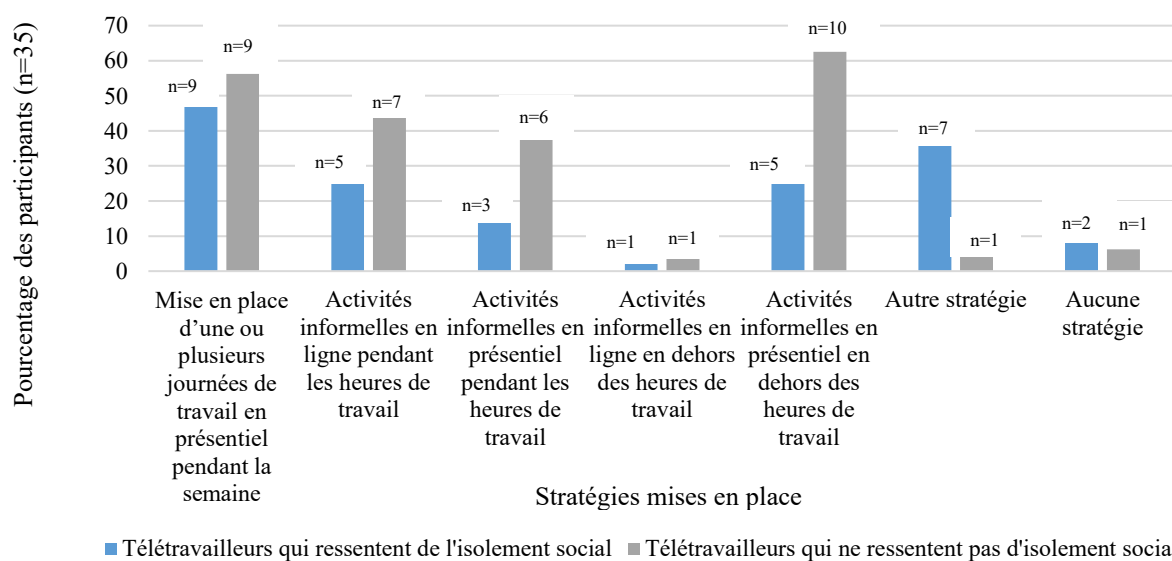


Figure 13. Stratégies mises en place par l'employeur pour diminuer l'isolement social des employés.

D'autres stratégies ont aussi été mentionnées. Celles-ci consistent à la mise en place de mentorat, de groupes de codéveloppement, à l'organisation de différentes conférences en ligne pour fournir des outils et conseils dans le contexte de télétravail et pour promouvoir la santé mentale. Des participants ont aussi abordé la présence de 5 à 7 hebdomadaires en virtuel, d'évènements de réseautage, des rencontres d'équipe en présentiel, des rencontres d'équipe hebdomadaires en virtuelle, des sorties sportives annuelles, l'incitation à utiliser le programme d'aide aux employés et l'utilisation du *R U OK*, programme pour la prévention du suicide (R U OK?, s. d.).

6.4.2 Stratégies personnelles

Sur le plan des stratégies personnelles, 40% des participants en utilisent plus de la moitié du temps pour diminuer leur isolement social, alors que 29% des participants n'en utilisent presque jamais. Aussi, les trois participants ayant mentionné que leur employeur ne mettait pas de stratégie en place pour diminuer leur isolement social utilisent des stratégies personnelles. La Figure 14 présente les principales stratégies utilisées par les télétravailleurs pour diminuer leur isolement social. Plus d'une stratégie peut être mise en place par un participant. Dans le volet qualitatif, d'autres stratégies ont aussi été mentionnées par les participants. Celles-ci consistent à faire du télétravail avec d'autres membres de la famille à domicile, à avoir des conversations informelles pendant le dîner ou encore à faire du télétravail dans un milieu différent du domicile comme dans un café.

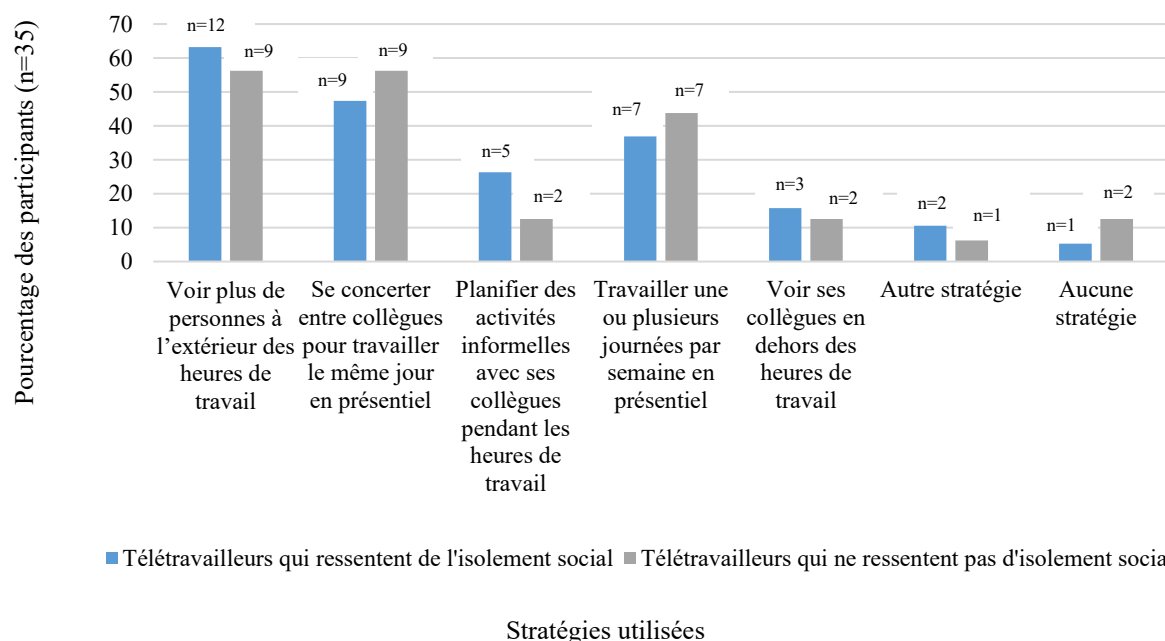


Figure 14. Stratégies mises en place par les télétravailleurs pour diminuer leur isolement social.

6.4.3 Stratégies souhaitées

La Figure 15 présente les stratégies que les télétravailleurs souhaitent que leur employeur mette en place pour diminuer leur sentiment d'isolement social. Plus d'une stratégie peut être ciblée par un participant.

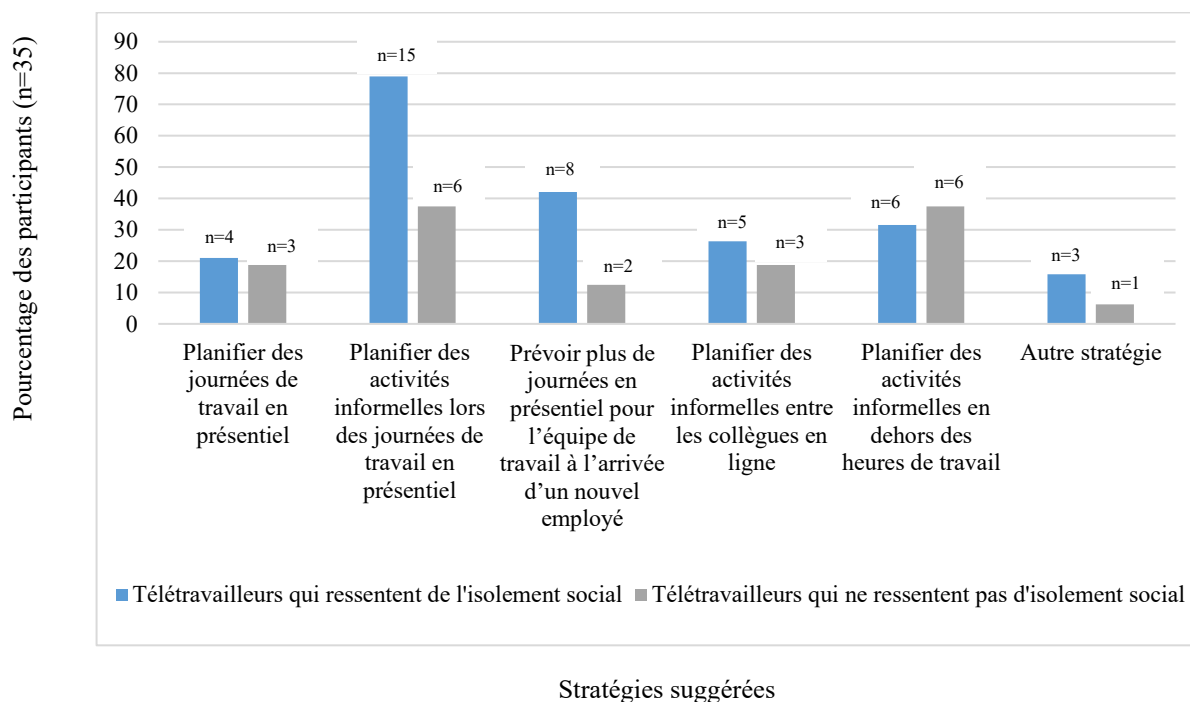


Figure 15. Stratégies que les télétravailleurs aimeraient que l'employeur mette en place.

Des participants ont aussi identifié d'autres stratégies qui pourraient être mises en place par l'employeur tels avoir accès au mode hybride en tout temps, faire des jumelages lors de l'arrivée de nouveaux membres au sein de l'équipe, planifier des moments pour sonder l'opinion et l'état des membres de l'équipe, recréer des moments pour remplacer les interactions informelles. De plus, 57% des participants suggèrent d'utiliser un minimum de deux stratégies pour diminuer l'isolement social. C'est notamment le cas du Participant 26 :

Dans un monde idéal, les journées de travail en présence seraient généralement et dans la mesure du possible les mêmes pour toute l'équipe (en maintenant une flexibilité pour l'employé). Lors de ces journées communes de travail en présentiel, l'entreprise favoriserait une organisation du travail et des journées afin de maximiser les interactions sociales. Par exemple [en ajoutant] des rencontres et/ou des activités informelles et [en ayant des rencontres] d'équipes lors de ces journées.

Bref, les résultats de la présente étude montrent que 54% des télétravailleurs ayant participé à l'étude ressentent de l'isolement social. De plus, les principaux impacts de

l'isolement social sur les participants sont une augmentation du nombre d'heures de travail et une diminution de la qualité du travail, ainsi que du temps dédié à l'alimentation, à l'entretien des relations amicales et au maintien de la forme physique. Enfin, les principales stratégies identifiées par les participants pour réduire l'isolement social sont l'ajout de journées de travail en présentiel communes pour l'équipe et l'inclusion d'activités informelles en présentiel et/ou en ligne pendant et à l'extérieur des heures de travail. Également, la plupart des participants qui ont indiqué ne pas ressentir d'isolement social utilisent plus de trois stratégies dans leur quotidien.

7. DISCUSSION

La présente section a pour but de présenter une réflexion à propos des résultats obtenus sous la forme d'une discussion. Cette recherche est une étude à devis descriptif simple avec un volet de type quantitatif et un volet de type qualitatif. Le premier objectif de la recherche était de décrire l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs. Le second objectif consistait à décrire l'isolement social des télétravailleurs et le troisième objectif était de trouver des stratégies pour limiter l'isolement social des télétravailleurs.

7.1 Description de l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs

Premièrement, plus de la moitié des télétravailleurs ayant participé à la recherche ont indiqué ressentir de l'isolement social. De plus, le télétravail accentue l'isolement social de presque tous les participants qui en ressentent. Cela est cohérent avec les résultats de l'étude de Lal et al. (2021) dont les résultats montrent que le télétravail diminue le nombre et la qualité des interactions sociales avec les collègues. Aussi, 46% des participants de la présente recherche qui ne ressentent pas d'isolement social utilisent pour la plupart plus de trois stratégies pour favoriser les interactions sociales. Les plus fréquentes sont de se concerter entre collègues pour travailler les mêmes jours en présentiel, de travailler une ou plusieurs journées en présentiel et de voir plus de personnes en dehors des heures de travail. Cela est similaire aux résultats de l'étude d'Oakman et al. (2020) qui indique que les liens sociaux à l'extérieur du travail et le soutien offert par l'organisation et les collègues sont bénéfiques pour la santé et le bien-être des télétravailleurs.

Deuxièmement, les femmes ressentent plus d'isolement social que les hommes. En effet, selon l'étude de Liddon et al. (2018), les femmes ont plus tendance à partager leurs émotions et à parler à leurs amis que les hommes lors d'une période difficile. Ainsi, il est possible qu'une diminution des interactions sociales informelles les affecte plus que les hommes. Ensuite, les travailleurs âgés entre 41 et 50 ans ressentent plus fréquemment l'isolement social que ceux âgés de moins de 40 ans. Effectivement, il est possible que les télétravailleurs âgés de plus de 41 ans ressentent davantage d'isolement social parce qu'ils ont travaillé en présentiel plus longtemps dans leur carrière que les jeunes travailleurs. L'isolement social peut donc provenir du fait qu'ils ont créé des liens plus significatifs avec leurs collègues en présentiel, qu'ils ont eu l'habitude de vivre dans une culture du travail différente de celle qui se développe actuellement ou encore parce que les relations interpersonnelles prennent plus d'importance

avec l'avancement en âge (Jelenko, 2020). Enfin, les participants qui travaillent en mode hybride ressentent plus fréquemment l'isolement social que ceux qui font du télétravail à temps complet. Il est possible que les travailleurs qui utilisent le mode hybride ressentent davantage d'isolement social en raison de leurs traits de personnalité. Effectivement, certains individus tolèrent mieux le fait d'être seul que d'autres (Keldal et Atli, 2016; Michinov et Michinov, 2021). Par exemple, les personnes qui aiment être entourées par d'autres personnes et être en contact avec autrui tolèrent moins la solitude que les personnes introverties (Michinov et Michinov, 2021). De plus, contrairement aux résultats de la présente recherche où les participants qui travaillent en mode hybride ressentent davantage d'isolement social, ceux de l'étude de Bodner et al. (2022) indiquent que 81% des participants qui travaillent en mode hybride ont une meilleure santé mentale que ceux qui travaillent uniquement en présentiel ou en télétravail. Cette différence pourrait provenir du fait que les collègues des télétravailleurs ne vont pas tous travailler en présentiel les mêmes journées de la semaine ou qu'il y a moins de travailleurs au bureau, ce qui limite les contacts sociaux.

Troisièmement, la présente recherche montre que les principales causes de l'isolement social engendrées par le télétravail sont un manque de contact en présentiel avec les collègues, un manque de discussions informelles avec les collègues et un manque d'activités à l'extérieur du travail avec les collègues. Cela est cohérent avec la définition de l'isolement social utilisée dans le cadre de cette recherche. Effectivement, le manque d'interactions sociales peut référer à l'aspect du nombre et de la fréquence limités des interactions sociales provenant de la définition de Bureau et al. (2017). De plus, le manque de discussions informelles et d'activités à l'extérieur du travail avec des collègues peut référer à la qualité des interactions sociales qui inclut la diversité des sujets de conversation et la réciprocité des échanges (Bureau et al., 2017). Également, le manque d'interactions en présentiel est cohérent avec l'étude de Lal et al. (2021) dont les résultats indiquent qu'il est difficile pour les télétravailleurs d'avoir des interactions sociales via la technologie en raison d'une diminution de la qualité et du nombre d'interactions.

7.2 Description de l'isolement social des télétravailleurs

7.2.1 Équilibre entre le travail et la vie privée

L'isolement social affecte le travail de 57% des participants qui rapportent en ressentir. Plus précisément, les participants qui sont isolés socialement ont indiqué travailler un plus grand nombre d'heures que ceux qui ne sont pas isolés. Ainsi, davantage de temps est dédié au travail, ce qui peut empiéter sur la vie privée des travailleurs. Effectivement, les heures

supplémentaires diminuent le temps passé avec la famille et le temps pour faire des loisirs et se détendre (Yu et Leka, 2022). De plus, un nombre trop élevé d'heures de travail hebdomadaire peut avoir un effet négatif sur la santé mentale des travailleurs (Afonso et al., 2017; Yu et Leka, 2022). Par exemple, il a été montré que les personnes qui travaillent de nombreuses heures par semaine présentent davantage de symptômes d'anxiété, de dépression, de stress et de fatigue, ainsi qu'une réduction du temps de sommeil réparateur (Afonso et al., 2017; Yu et Leka, 2022). Aussi, il peut arriver que les symptômes d'anxiété persistent après leurs heures de travail et que les travailleurs puissent être fragilisés au niveau de leur santé après avoir effectué des heures supplémentaires pendant une certaine période (Yu et Leka, 2022).

L'isolement social affecte également la vie quotidienne de 73% des participants qui en ressentent. Plus spécifiquement, les participants rapportent que l'isolement social diminue le temps dédié à l'alimentation et aux amis, et augmente le temps dédié à l'entretien ménager. De plus, une diminution du niveau d'enthousiasme et d'implication pour interagir avec des amis et faire de l'activité physique ressort. Ces résultats sont cohérents avec ceux de l'étude de Shankar et al. (2011) qui montre que l'isolement social peut entraîner des comportements à risque pour la santé et diminuer le niveau d'activité physique des individus. Dans un autre ordre d'idées, le résultat lié à la diminution du temps, de l'enthousiasme et de l'implication pour voir des amis est similaire aux résultats de l'étude de Lal et al. (2021). En effet, cette dernière étude indique que, bien que les collègues des participants leur manquent et qu'ils ressentent de l'isolement social, ils ne participent pas beaucoup aux activités offertes entre collègues qui ont lieu en dehors des heures de travail en raison d'une difficulté à choisir les personnes avec qui interagir et d'une surcharge de travail et de technologies (Lal et al., 2021). Bref, il est possible de constater que l'isolement social des télétravailleurs peut affecter négativement leur quotidien et ainsi créer un déséquilibre entre le travail et la vie privée.

7.2.2 Connexion et communauté

Un autre résultat de la recherche est que les télétravailleurs ont davantage de contacts informels en présentiel qu'en ligne. Or, bien que la présente recherche se soit déroulée après le retrait des restrictions liées à la Covid-19, ce résultat est cohérent avec ceux de l'étude de Lal et al. (2021) qui a été effectuée lors du premier confinement lié à la Covid-19. En effet, cette étude montre qu'il n'est pas facile d'avoir des interactions sociales avec les collègues par l'utilisation de la technologie pour les télétravailleurs. Cela est causé par une diminution du nombre et de la qualité des interactions sociales en raison d'une réduction de la visibilité des

signaux non verbaux et des émotions de l'autre (Lal et al., 2021). De plus, les discussions informelles en ligne sont moins longues et moins nombreuses qu'en présentiel en raison de l'augmentation de la charge de travail et d'une grande utilisation de la technologie (Lal et al., 2021).

Toutefois, bien que les participants aient davantage de contacts informels en présentiel, ils ont actuellement plus de contacts avec leurs collègues en ligne qu'en présentiel, ce qui peut accentuer leur isolement social et diminuer leurs liens avec les membres de l'équipe de travail. Or, les liens entre les membres de l'équipe de travail peuvent permettre aux travailleurs d'avoir un respect mutuel envers leurs collègues et d'avoir confiance en eux, ce qui peut faciliter la mise en place d'un environnement de travail positif (Gueue, 2018). Également, ce type d'environnement de travail augmente l'engagement des travailleurs et leur performance (Gueue, 2018).

7.3 Stratégies pour diminuer l'impact de l'isolement social des télétravailleurs

Les participants qui ressentent le moins d'isolement social et pour qui les stratégies mises en place fonctionnent le mieux utilisent minimalement trois stratégies à la fois, dont deux qui ont été mises en place par leur employeur. Les paragraphes qui suivent présenteront les principales stratégies mentionnées par les participants. Ces stratégies seront présentées à l'aide des concepts clés du Cadre du général chirurgien pour la santé mentale et le bien-être au travail (Office of the United States Surgeon General, 2022 [traduction libre]).

7.3.1 Connexion et communauté

Une première catégorie de stratégies permettant de réduire l'isolement social concerne la connexion avec les collègues par la promotion des interactions informelles avec ces derniers. Ces stratégies sont appropriées, car elles permettent d'augmenter le nombre, la fréquence et la qualité des interactions sociales, trois éléments qui, lorsqu'absents, définissent l'isolement social selon Bureau et al. (2017). De plus, les stratégies énumérées sont cohérentes avec les résultats de la recherche de Hager (2018) qui propose que les télétravailleurs se voient davantage en présentiel ou communiquent davantage à l'aide des technologies de la communication pour diminuer leur isolement social. Aussi, les résultats de l'étude montrent que les relations sociales chaleureuses et positives entre les collègues permettent d'augmenter le sentiment d'appréciation personnelle, de sécurité, d'appartenance envers leur milieu de

travail et les facteurs de protections contre le stress, ce qui influence positivement la santé (Hager, 2018).

7.3.2 Équilibre entre le travail et la vie privée

Une seconde catégorie de stratégies permettant de diminuer l'isolement social des télétravailleurs est le maintien d'un équilibre entre la vie privée et le travail. Plus spécifiquement, plusieurs participants ont mentionné interagir avec davantage de personnes à l'extérieur du travail et de télétravailler en mode hybride. Cette dernière stratégie est ingénieuse, car elle permet d'avoir des contacts sociaux avec les collègues tout en maintenant la flexibilité et les avantages du télétravail (Rodríguez-Modroño, 2021). De plus, le télétravail en mode hybride serait associé à une bonne santé mentale des travailleurs et à une bonne qualité du travail selon Bodner et al. (2022) et Rodríguez-Modroño (2021).

7.3.3 Opportunités de développement

Une troisième catégorie de stratégies qui ont été mentionnées dans le volet qualitatif consiste à offrir des opportunités aux travailleurs de développer leurs compétences, connaissances et réseaux sociaux. Par exemple, il peut s'agir de stratégies offertes par l'organisation via des événements de réseautage ou à des conférences pour promouvoir la santé et le bien-être. D'autres solutions peuvent aussi être mises en application au sein de l'équipe de travail comme le mentorat ou le jumelage à l'arrivée d'un nouveau membre de l'équipe ou encore la mise en place de groupes de codéveloppement. Ces stratégies sont en cohérence avec les résultats de l'étude de Yousefi Nooraie et al. (2021) qui propose de participer à des événements ou à des activités afin d'avoir l'opportunité de construire un réseau social et ainsi de diminuer l'isolement social. De plus, les événements de réseautage ont pour objectif de maintenir les contacts établis, d'agrandir son réseau de contacts et d'interagir avec les autres afin de générer de nouvelles idées, de développer la communauté et d'entreprendre des projets collaboratifs (Kitchen, 2017). Aussi, 20 à 30% des contacts établis lors de ce type d'évènement sont suivis à la suite de ce dernier (Kitchen, 2017). Bref, il est possible de combiner des activités de développement aux stratégies pour réduire l'isolement social.

7.3.4 Protection contre les dangers

La quatrième et dernière catégorie de stratégies qui sont ressorties dans le volet qualitatif est celle de protection contre les dangers, dont les risques pour la santé et le bien-être. En général, ces stratégies consistent à implanter un programme d'aide au sein du milieu de travail.

Par exemple, il peut s'agir du programme d'aide aux employés ou encore le programme *R U Ok?* qui encourage les interactions sociales pour prévenir le suicide (R U OK?, s. d.). De manière plus informelle, il est aussi possible de prendre le pouls de l'équipe et de déterminer si ses membres vont bien ou vivent des difficultés de manière hebdomadaire. De cette manière, il pourrait être plus facile de soutenir le travailleur qui en ressent le besoin. Par ailleurs, selon la revue de la littérature de Nielsen et al. (2017), il est préférable de mettre en place des interventions à plusieurs niveaux structurels de l'organisation pour favoriser le bien-être et la performance des travailleurs. Par exemple, il serait approprié d'offrir des ressources pour les travailleurs de manière individuelle, pour les équipes de travail, pour les chefs d'équipes, et pour l'organisation (Nielsen et al., 2017). Plus précisément, quelques interventions qui ont été très étudiées sont le soutien social entre les collègues pour l'équipe de travail, la relation entre le chef d'équipe et son équipe, ainsi que l'autonomie et les pratiques des ressources humaines pour l'organisation (Nielsen et al., 2017). Bref, afin de promouvoir le bien-être et la santé des travailleurs, il est préférable d'offrir un accès à plusieurs stratégies, et ce, peu importe le rôle des employés.

7.4 Forces et limites de la recherche

Les prochains paragraphes aborderont les forces et les limites de la présente recherche. D'abord, une première force consiste à utiliser un volet quantitatif et qualitatif. Ainsi, cela offre une perspective plus large sur le sujet puisque les participants ont été invités à partager leur réalité et leurs idées pour compléter leurs réponses au questionnaire. Une deuxième force est la taille de l'échantillon. Effectivement, bien que le devis descriptif simple utilisé ne nécessite pas un grand échantillon (Morse, 1990), 35 télétravailleurs ont participé à la recherche, ce qui est adéquat. De plus, un nombre similaire d'hommes et de femmes ont participé, ce qui est représentatif de la population des travailleurs du Québec (Institut de la statistique du Québec, 2020). Une troisième force de l'étude consiste à l'utilisation d'un questionnaire anonyme qui peut réduire le biais de désirabilité sociale.

L'étude comprend aussi des limites. Par exemple, la méthode d'échantillonnage par réseau constitue une limite, car il s'agit d'une méthode d'échantillonnage dite non probabiliste (Fortin et Gagnon, 2022). Cela signifie que les participants n'ont pas une chance égale d'être inclus dans l'échantillon et qu'ils ne représentent pas nécessairement l'ensemble de la population visée, soit celle des télétravailleurs (Fortin et Gagnon, 2022). De plus, la participation se fait sur une base volontaire, donc il est possible que les télétravailleurs qui ont

accepté de participer à l'étude aient des caractéristiques ou un profil particulier, ce qui peut nuire à la généralisation de l'étude (Fortin et Gagnon, 2022). Par exemple, sur le plan de l'âge, seuls deux participants avaient moins de trente ans, alors qu'il y avait plus de participants pour représenter les autres tranches d'âge. Cela fait en sorte que moins d'informations sont disponibles sur la réalité des télétravailleurs de moins de trente ans qui pourraient avoir davantage de besoins sur le plan social, utiliser plus de stratégies que les autres tranches d'âge ou avoir un plus grand réseau social. Aussi, puisque plusieurs participants font partie du réseau social d'autres participants, plusieurs peuvent travailler pour la même organisation où les conditions de travail peuvent être similaires. Ainsi, il peut y avoir une surreprésentation d'un milieu de travail, ce qui peut affecter la généralisation des résultats. Dans un autre ordre d'idées, une autre limite de la recherche consiste à l'interprétation des questions par les participants pouvant affecter la validité interne de la recherche. En effet, plusieurs participants ayant indiqué ne pas ressentir d'isolement social n'ont pas sélectionné la réponse « neutre » dans les questions qui décrivent les impacts de l'isolement social sur leur vie. Il est donc possible qu'ils aient interprété la question comme étant les impacts du télétravail plutôt que l'impact de l'isolement social. Cela pourrait avoir affecté la validité des interprétations.

7.5 Retombée de l'étude sur la pratique en ergothérapie

Tout d'abord, la présente recherche est justifiée sur le plan scientifique, car peu d'études dans la littérature portent sur l'isolement social des télétravailleurs. Effectivement, l'isolement social a été nommé dans plusieurs études comme étant un inconvénient du télétravail. Toutefois, aucune étude qui décrit l'isolement social des télétravailleurs ou propose des solutions pour le réduire n'a été publiée récemment. Ainsi, cette étude a permis de détailler cette thématique qui est pertinente dans le contexte actuel où le télétravail est très utilisé par les organisations et le sera encore dans le futur. De plus, les stratégies trouvées pourront aider les travailleurs et les organisations à prévenir et promouvoir la santé et le bien-être de tous.

Ensuite, sur le plan de l'ergothérapie, il est approprié d'aborder l'isolement social des télétravailleurs, car l'isolement social affecte le fonctionnement global du travailleur et ses conséquences pourraient entraîner un arrêt de travail. Or, cela fait partie du domaine d'intervention des ergothérapeutes. Aussi, comme mentionné plus haut, cette recherche présente des stratégies permettant de réduire l'isolement social des télétravailleurs qui peuvent être intégrées dans la banque d'outils des ergothérapeutes qui travaillent auprès de cette clientèle. Enfin, un partenariat entre l'ergothérapeute et des organisations du travail pourrait

être instauré dans le but de mettre en place des stratégies qui soutiennent les travailleurs, notamment avec des conférences éducatives ou en conseillant l'organisation pour promouvoir la santé et le bien-être de ses travailleurs.

8. CONCLUSION

Depuis l'essor du télétravail causé par la pandémie de Covid-19, de nombreuses études sur le sujet ont été publiées. Toutefois, l'information liée à l'isolement social des télétravailleurs est limitée. C'est pourquoi un devis de recherche descriptif simple a été utilisé afin d'en apprendre davantage sur ce sujet peu étudié auprès des télétravailleurs. Plus précisément, la présente recherche avait pour objectif de décrire l'impact du télétravail sur l'isolement social des télétravailleurs, de décrire l'isolement social des télétravailleurs et d'explorer des stratégies pour réduire leur isolement social. Les résultats de la recherche montrent qu'un peu plus de la moitié des télétravailleurs ressentent de l'isolement social, ce qui diminue la qualité de leur travail, le temps passé avec des amis, à faire de l'activité physique et à s'alimenter, tout en augmentant le nombre d'heures de travail et le temps dédié à l'entretien ménager. Plusieurs stratégies ont aussi été proposées comme la présence d'au moins une journée de travail en présentiel commune par semaine, la présence d'activités informelles en présentiel à l'extérieur des heures de travail, la présence d'activités informelles en ligne et en présentiel pendant les heures de travail, et l'ajout de davantage de journées en présentiel pour l'équipe lorsqu'un nouvel employé se joint à elle.

Dans un autre ordre d'idées, la présente recherche avait pour but d'aborder un sujet encore peu exploré dans la littérature. Ainsi, d'autres recherches visant à réduire l'isolement social pourraient être réalisées pour améliorer la santé et le bien-être des travailleurs. Par exemple, il serait possible d'effectuer une recherche similaire avec un nombre plus élevé de participants afin d'établir des corrélations entre les variables et d'utiliser des analyses statistiques inférentielles pour établir des relations entre les différentes variables. Il serait aussi possible de déterminer les meilleures stratégies pour diminuer l'isolement social des télétravailleurs en testant leur efficacité et faisabilité avec un devis expérimental ou quasi expérimental.

Pour conclure, la pandémie de Covid-19 a modifié notre façon de travailler et a enclenché un processus d'évolution du domaine du travail qui inclut une plus grande conscience pour la santé mentale et le bien-être des travailleurs. Les organisations devront donc repenser leurs façons de faire pour favoriser la santé des travailleurs dans le but de promouvoir la prospérité des organisations à long terme et une communauté saine.

RÉFÉRENCES

- Afonso, P., Fonseca, M., et Pires, J. F. (2017). Impact of working hours on sleep and mental health. *Occupational Medicine*, 67(5), 377–382. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx054>
- Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B. et Roll, S. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), 1171-1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>
- Bailey, D. E. et Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.144>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R. et Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Bodner, A., Ruhl, L., Barr, E., Shridhar, A., Skakoon-Sparling, S. et Card, K. G. (2022). The impact of working from home on mental health: A cross-sectional study of Canadian worker's mental health during the third wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811588>
- Bureau, G., Cardinal, L., Côté, M., Gagnon, É., Maurice, A., Paquet, S., Rose-Maltais, J. et Tourigny, A. (2017). *Rejoindre, comprendre et accompagner les personnes âgées isolées socialement : Une trousse d'accompagnement*. Québec. FADOQ – Régions de Québec et Chaudière-Appalaches (FADOQ – RQCA). <https://www.fadoq.ca/wp-content/uploads/2017/12/outil-1-v-finale.pdf>
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2021). *Télétravail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail-politique-entente/teletravail>
- Fortin, M-F, et Gagnon, J. (2022). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (4e éd.). Chenelière éducation.
- Gajendran, R. S. et Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Geue, P. E. (2018). Positive practices in the workplace: impact on team climate, work engagement, and task performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 272–301. <https://doi.org/10.1177/0021886318773459>
- Hager, F. W. (2018). Links between telecommuting, social support and mental well-being among teleworkers? A literature review. *International Journal of Business and Management*, 6(2), 36-58. <https://doi.org/10.20472/bm.2018.6.2.003>

- Institut de la statistique du Québec. (2020). *La participation au marché du travail selon le sexe*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/participation-marche-travail-selon-sexe>
- Jelenko, J. (2020). The role of intergenerational differentiation in perception of employee engagement and job satisfaction among older and younger employees in Slovenia. *Changing Societies & Personalities*, 4(1), 68-90. <https://doi.org/10.15826/csp.2020.4.1.090>
- Keldal, G. et Atli, A. (2016). University students' personality traits as predictors of their loneliness levels. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 45 (2), 131-146. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cuefd/issue/26956/283250>
- Kitchen, E. (2017). What is the value of networking? An examination of trade show attendee outcomes. *Journal of Convention & Event Tourism*, 18(3), 191–204. <https://doi.org/10.1080/15470148.2017.1308285>
- Lal, B., Dwivedi, Y. K. et Haag, M. (2021). Working from home during Covid-19: Doing and managing technology-enabled social interaction with colleagues at a distance. *Information Systems Frontiers: A Journal of Research and Innovation*, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10182-0>
- Liddon, L., Kinglerlee, R. et Barry, J. A. (2018). Gender differences in preferences for psychological treatment, coping strategies, and triggers to help-seeking. *British Journal of Clinical Psychology*, 57(1), 42–58. <https://doi.org/10.1111/bjc.12147>
- Lunde, L.-K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B. et Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 47. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Macêdo, T. A. M., Cabral, E. L. D. S., Silva Castro, W. R., de Souza Junior, C. C., da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., da Silva, A. B., de Medeiros, V. R. F., de Souza, R. P., Cabral, M. A. L. et Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work (Reading, Mass.)*, 66(4), 777-788. <https://doi.org/10.3233/WOR-203224>
- Magnavita, N., Tripepi, G. et Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Mann, S. et Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work, and Employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Mehdi, T. et Morissette, R. (2021). *Travail à domicile : productivité et préférences* (publication no 45280001). Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.pdf?st=xX_KLxwh

- Michinov, E., et Michinov, N. (2023). Stay at home! When personality profiles influence mental health and creativity during the COVID-19 lockdown. *Current Psychology*, 42(7), 5650–5661. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01885-3>
- Morse, J. M. (1990). Strategies for sampling. Dans J. M. Morse (dir.), *Qualitative nursing reasearch: A contemporary dialogue* (p. 127-145). Sage Publications.
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F. et Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känslä, M., Saari, E., et Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Niosi, L. (2022). *Le télétravail, là pour de bon*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1864914/teletravail-deconfinement-pandemie-bilan>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. et Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimize health? *BMC Public Health*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Office of the United States Surgeon General. (2022). *The surgeon general's framework for workplace mental health and well-being*. <https://www.hhs.gov/sites/default/files/workplace-mental-health-well-being.pdf>
- Organisation internationale du travail (OIT). (2020). *Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après : Guide pratique*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758339.pdf
- Office for National Statistics (ONS). (2017). *Sickness absence in the UK labour market: 2016*. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/sicknessabsenceinthelabourmarket/2016/pdf>
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V. et Mache, S. (2019). Coworking spaces: The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132379>
- Rodríguez-Modroño, P. et López-Igual, P. (2021). Job quality and work-life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- R U OK? (s. d.). *Work resources*. <https://www.ruok.org.au/work>
- Shankar, A., McMunn, A., Banks, J., et Steptoe, A. (2011). Loneliness, social isolation, and behavioral and biological health indicators in older adults. *Health Psychology*, 30(4), 377–385. <https://doi.org/10.1037/a0022826>

- Solutions Mieux être LifeWorks. (2021). *Rapport de l'Indice de santé mentale par LifeWorks : Canada juillet 2021*. https://9258156.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/9258156/MHI%202021/Indice%20de%20sant%C3%A9%20mentale_juillet%202021.pdf
- Valtorta, N. K., Kanaan, M., Gilbody, S., Ronzi, S., et Hanratty, B. (2016). Loneliness and social isolation as risk factors for coronary heart disease and stroke: systematic review and meta-analysis of longitudinal observational studies. *Heart*, 102(13). <https://doi.org/10.1136/heartjnl-2015-308790>
- Yousefi Nooraie, R., Warren, K., Juckett, L. A., Cao, Q. A., Bunger, A. C., et Patak-Pietrafesa, M. A. (2021). Individual- and group-level network-building interventions to address social isolation and loneliness: A scoping review with implications for COVID19. *PLoS ONE*, 16(6), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253734>
- Yu, J., et Leka, S. (2022). Where is the limit for overtime? Impacts of overtime on employees' mental health and potential solutions: A qualitative study in China. *Frontiers in psychology*, 13, 976723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.976723>

ANNEXE A
AFFICHE EN FRANÇAIS UTILISÉE POUR LE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

DÉCRIRE L'ISOLEMENT SOCIAL DES TÉLÉTRAVAILLEURS ET EXPLORER DES STRATÉGIES POUR LE DIMINUER

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières

Recherche de télétravailleurs pour participer à une étude portant sur l'isolement social

Buts de l'étude :

1. Évaluer l'impact du télétravail sur l'isolement social
2. Décrire l'isolement social des télétravailleurs
3. Trouver des stratégies pour limiter les impacts de l'isolement social chez les télétravailleurs

Critères d'inclusion :

- Être résident permanent du Canada
- Travailler plus de 32h par semaine
- Faire du télétravail plus de 18h par semaine depuis plus de 3 mois

Ce que ça implique :

- | | |
|---|---|
| <p>1. Participer à une rencontre d'informations individuelle de 10 minutes sur Zoom</p> | <p>2. Répondre à un questionnaire anonyme en ligne d'une durée de 20 à 30 minutes</p> |
|---|---|



Si vous êtes intéressé(e),
contactez Stéphanie Paquet-
Rapold, étudiante à la maîtrise en
ergothérapie à l'Université du
Québec à Trois-Rivières :

stephanie.paquet-rapold@uqtr.ca

Numéro de certificat éthique : CER-23-296-07.17.

ANNEXE B
AFFICHE EN ANGLAIS UTILISÉE POUR LE RECRUTEMENT DES
PARTICIPANTS

DESCRIBE THE SOCIAL
ISOLATION OF TELEWORKERS
AND EXPLORE STRATEGIES
TO REDUCE IT

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières

Looking for teleworkers willing to participate
in a study about social isolation

Aims of the study:

1. Evaluate the impact of teleworking on social isolation
2. Describe the social isolation of teleworkers
3. Find strategies to limit the impacts of social isolation among teleworkers

Inclusion criteria :

- Have a permanent residency of Canada
- Work more than 32 hours per week
- Telework more than 18 hours per week since more than 3 months

What it implies :

1. Participate to an informative
10-minutes individual meeting
on Zoom

2. Respond to an anonymous
online questionnaire lasting
between 20 to 30 minutes



If you are interested, you can
contact Stéphanie Paquet-Rapold,
master's student in occupational
therapy from Université du Québec
à Trois-Rivières at:

stephanie.paquet-rapold@uqtr.ca

Ethical certificate number: CER-23-296-07.17.

ANNEXE C QUESTIONNAIRE FRANÇAIS

Décrire l'isolement social des télétravailleurs et explorer des stratégies pour le diminuer

Votre participation à ce projet de recherche consiste à répondre au questionnaire en ligne d'une durée de 20 à 30 minutes. Bien qu'il soit suggéré de répondre au questionnaire dans un endroit calme et fermé pour limiter les distractions, le lieu de passation du questionnaire est à votre discrétion.

* Obligatoire

Données sociodémographiques

Ressources d'aide :

1. Programme d'aide aux employés du milieu de travail
2. Info sociale 811 pour recevoir un service gratuit en cas de crise ou de situation difficile (pour rejoindre ce service, composer le 811)
3. Tel aide (418-686-2433 ou le numéro sans frais au 1-877-700-2433)
4. Association des centres d'écoute téléphonique du Québec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-decoute-telephonique-par-region/>)

Définition du télétravail :

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail où les travailleurs effectuent une partie ou la totalité de leurs tâches dans un environnement de télétravail via l'utilisation de technologies (CNESST, 2021). Il est possible d'utiliser le télétravail occasionnellement, à temps partiel, régulièrement, à temps plein, à domicile ou dans un autre lieu (CNESST, 2021).

1. Êtes-vous résident permanent du Canada? *

Oui

Non

2. Dans quelle province ou territoire du Canada travaillez-vous? *

- Alberta
- Île du Prince-Édouard
- Manitoba
- Nouveau-Brunswick
- Nouvelle-Écosse
- Nunavut
- Ontario
- Québec
- Saskatchewan
- Territoire du Nord-Ouest
- Territoire du Yukon

3. À quel genre vous identifiez-vous? *

- Femme
- Homme
- Non-binaire
- Transgenre
- Autre

4. Quel âge avez-vous? *

5. En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine? *

6. En moyenne, combien d'heures de télétravail effectuez-vous par semaine? *

7. Depuis quand faites-vous du télétravail ? *

- Moins de 3 mois
- Entre 3 mois et 1 an
- Entre 1 et 3 ans
- Depuis plus de 3 ans

8. Où effectuez-vous du télétravail la majorité du temps? *

Sélectionnez au plus 3 options.

- Domicile
- Café ou restaurant
- Chalet ou résidence secondaire
- Hôtel dans la région de la résidence principale
- Hôtel dans une autre province du Canada
- Hôtel à l'étranger
- Autre réponse (veuillez préciser votre réponse à la question 9)

9. Si vous avez sélectionné *Autre réponse* à la question précédente (question 8), veuillez préciser le ou les milieux dans lesquels vous effectuez du télétravail la majorité du temps.

Description de l'isolement social

Ressources d'aide :

1. Programme d'aide aux employés du milieu de travail
2. Info sociale 811 pour recevoir un service gratuit en cas de crise ou de situation difficile (pour rejoindre ce service, composer le 811)
3. Tel aide (418-686-2433 ou le numéro sans frais au 1-877-700-2433)
4. Association des centres d'écoute téléphonique du Québec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-decoute-telephonique-par-region/>)

Définition de l'isolement social :

Dans le cadre de cette étude, l'isolement social est défini comme étant un ensemble de situations de vie où les interactions sociales sont limitées en nombre (peu de contacts avec les autres), en fréquence (contacts sociaux espacés dans le temps) et en qualité (réciprocité de l'échange, diversité des sujets) (Bureau et al., 2017).

Définition de la solitude :

La solitude se définit plutôt comme étant la perception d'un écart significatif entre la quantité et la qualité des relations qu'une personne a avec les autres, et les relations qu'elle aimerait avoir avec les autres (Bureau et al., 2017). Ainsi, la personne peut ne pas être isolée socialement et ressentir un sentiment de solitude pouvant entraîner de l'insatisfaction dans les relations sociales et un sentiment de privation ou de souffrance (Bureau et al., 2017).

10. Éprouvez-vous un sentiment d'isolement social dans votre travail? *

- Presque jamais (0-10%)
- Parfois (11-35%)
- La moitié du temps (36-65%)
- La plupart du temps (66-90%)
- Presque toujours (91-100%)

11. Combien de fois par mois avez-vous des contacts avec vos collègues de travail en présentiel? *

- Moins de 5
- 6 à 10
- 11 à 20
- 21 à 30
- Plus de 31

12. Combien de fois par mois avez-vous des contacts avec vos collègues de travail en ligne? *

- Moins de 5
- 6 à 10
- 11 à 20
- 21 à 30
- Plus de 31

13. Vous arrive-t-il d'avoir des contacts ou des conversations informels avec vos collègues lorsque vous travaillez en présentiel? *

- Presque jamais (0-10%)
- Parfois (11-35%)
- La moitié du temps (36-65%)
- La plupart du temps (66-90%)
- Presque toujours (91-100%)

14. Vous arrive-t-il d'avoir des contacts ou des conversations informels avec vos collègues lorsque vous êtes en télétravail? *

- Presque jamais (0-10%)
- Parfois (11-35%)
- La moitié du temps (36-65%)
- La plupart du temps (66-90%)
- Presque toujours (91-100%)

15. Le sentiment d'isolement social est-il accentué par le télétravail? *

- Presque jamais (0-10%)
- Parfois (11-35%)
- La moitié du temps (36-65%)
- La plupart du temps (66-90%)
- Presque toujours (91-100%)

16. Comment votre sentiment d'isolement social a-t-il été accentué par le télétravail? (Vous pouvez choisir plus d'une réponse)

- Manque de contacts en présentiel avec les collègues
- Manque d'activités hors travail avec les collègues
- Manque de discussions informelles avec les collègues
- Autre réponse (veuillez préciser votre réponse à la question 17)

17. Si vous avez sélectionné *Autre réponse* à la question précédente (question 16), veuillez préciser comment votre sentiment d'isolement social a été accentué par le télétravail.

18. Le sentiment d'isolement social affecte-t-il votre travail? *

- Presque jamais (0-10%)
- Parfois (11-35%)
- La moitié du temps (36-65%)
- La plupart du temps (66-90%)
- Presque toujours (91-100%)

19. De quelle manière le sentiment d'isolement social affecte-t-il votre travail? *

	Augmentée	Neutre	Diminuée
Productivité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre d'heures de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualité du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de congés sans solde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de congés maladie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre réponse (veuillez préciser votre réponse à la question 20)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Si vous avez sélectionné *Autre réponse* à la question précédente (question 19), veuillez préciser comment le sentiment d'isolement social affecte votre travail.

21. Le sentiment d'isolement social affecte-t-il d'autres sphères de votre vie? *

- Presque jamais (0-10%)
- Parfois (11-35%)
- La moitié du temps (36-65%)
- La plupart du temps (66-90%)
- Presque toujours (91-100%)

22. Quelles sphères de votre vie sont affectées par le sentiment d'isolement ? *

- Famille
- Couple
- Amis
- Alimentation
- Forme physique
- Entretien ménager
- Hygiène personnelle
- Loisirs
- Vacances
- Autre (veuillez préciser votre réponse à la question 23)

23. Si vous avez sélectionné *Autre réponse* à la question précédente (question 22), veuillez préciser quelle ou quelles autres sphères de votre vie sont affectées par le sentiment d'isolement.

24. Comment les sphères sélectionnées sont-elles affectées? (partie A) *

	Je donne moins de temps	Neutre	Je donne plus de temps
Famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Couple	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alimentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forme physique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entretien ménager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hygiène personnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loisirs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre (veuillez préciser à la question 25)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Si vous avez sélectionné *Autre* à la question précédente (question 24), veuillez préciser la sphère dont il s'agit et comment le temps dédié à cette sphère est affecté.

26. Comment les sphères sélectionnées sont-elles affectées? (partie B) *

	J'ai moins d'enthousiasme	Neutre	J'ai plus d'enthousiasme
Famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Couple	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alimentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forme physique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entretien ménager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hygiène personnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loisirs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre (veuillez préciser à la question 27)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Si vous avez sélectionné *Autre* à la question précédente (question 26), veuillez préciser la sphère dont il s'agit et comment le niveau d'enthousiasme associé à cette sphère est affecté.

28. Comment les sphères sélectionnées sont-elles affectées? (partie C) *

	Je m'implique moins	Neutre	Je m'implique plus
Famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Couple	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alimentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forme physique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entretien ménager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hygiène personnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loisirs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre (veuillez préciser à la question 29)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Si vous avez sélectionné *Autre* à la question précédente (question 28), veuillez préciser la sphère dont il s'agit et comment votre niveau d'implication associé à cette sphère est affecté.

Stratégies pour diminuer l'isolement social

Ressources d'aide :

1. Programme d'aide aux employés du milieu de travail
2. Info sociale 811 pour recevoir un service gratuit en cas de crise ou de situation difficile (pour rejoindre ce service, composer le 811)
3. Tel aide (418-686-2433 ou le numéro sans frais au 1-877-700-2433)
4. Association des centres d'écoute téléphonique du Québec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-decoute-telephonique-par-region/>)

Définition de l'isolement social :

Dans le cadre de cette étude, l'isolement social est défini comme étant un ensemble de situations de vie où les interactions sociales sont limitées en nombre (peu de contacts avec les autres), en fréquence (contacts sociaux espacés dans le temps) et en qualité (réciprocité de l'échange, diversité des sujets) (Bureau et al., 2017).

Définition de la solitude :

La solitude se définit plutôt comme étant la perception d'un écart significatif entre la quantité et la qualité des relations qu'une personne a avec les autres, et les relations qu'elle aimerait avoir avec les autres (Bureau et al., 2017). Ainsi, la personne peut ne pas être isolée socialement et ressentir un sentiment de solitude pouvant entraîner de l'insatisfaction dans les relations sociales et un sentiment de privation ou de souffrance (Bureau et al., 2017).

30. Votre employeur a-t-il mis en place des stratégies pour diminuer le sentiment d'isolement social de ses employés? *

- Aucune
- Quelques-unes
- Plusieurs

31. Quelles stratégies ont été mises en place par votre employeur pour diminuer l'isolement social de ses employés? (Vous pouvez choisir plus d'une réponse) *

- Mise en place d'une ou plusieurs journées de travail en présentiel pendant la semaine
- Activités informelles en ligne pendant les heures de travail
- Activités informelles en présentiel pendant les heures de travail
- Activités informelles en ligne en dehors des heures de travail
- Activités informelles en présentiel en dehors des heures de travail
- Autre réponse (veuillez préciser à la question 32)

32. Si vous avez sélectionné *Autre réponse* à la question précédente (question 31), veuillez préciser une ou plusieurs stratégies qui ont été mises en place par votre employeur pour diminuer l'isolement social de ses employés.

33. Selon vous, les stratégies identifiées aident-elles à diminuer votre sentiment d'isolement social? *

- Augmente mon sentiment d'isolement
- Ne fais pas de différence sur mon sentiment d'isolement
- Fais une différence légère pour diminuer mon sentiment d'isolement
- Fais une différence positive significative pour diminuer mon sentiment d'isolement

34. Utilisez-vous des stratégies personnelles pour diminuer votre sentiment d'isolement social? *

- Presque jamais (0-10%)
- Parfois (11-35%)
- La moitié du temps (36-65%)
- La plupart du temps (66-90%)
- Presque toujours (91-100%)

35. Quelles sont vos stratégies personnelles pour diminuer votre sentiment d'isolement social? (Vous pouvez choisir plus d'une réponse)

- Voir plus de personnes à l'extérieur des heures de travail
- Voir ses collègues en dehors des heures de travail
- Planifier des activités informelles avec ses collègues pendant les heures de travail (ex. Dîner ensemble en ligne)
- Travailler une ou plusieurs journées par semaine en présentiel
- Se concerter entre collègues pour travailler le même jour en présentiel
- Autre réponse (veuillez préciser à la question 36)

36. Si vous avez sélectionné *Autre réponse* à la question précédente (question 35), veuillez préciser une ou plusieurs de vos stratégies personnelles pour diminuer votre sentiment d'isolement social.

37. Selon vous, quels moyens votre employeur devrait-il mettre en place pour diminuer le sentiment d'isolement social de ses employés? (Vous pouvez choisir plus d'une réponse) *

- Planifier des journées de travail en présentiel
- Planifier des activités informelles lors des journées de travail en présentiel (ex. Dîner pizza)
- Planifier des activités informelles entre les collègues en ligne
- Planifier des activités informelles en dehors des heures de travail
- Prévoir plus de journées en présentiel pour l'équipe de travail à l'arrivée d'un nouvel employé
- Autre réponse (veuillez préciser à la question 38)

38. Si vous avez sélectionné *Autre réponse* à la question précédente (question 37), veuillez préciser un ou plusieurs moyens votre employeur devrait mettre en place pour diminuer le sentiment d'isolement social de ses employés.

ANNEXE D QUESTIONNAIRE ANGLAIS

Describe the social isolation of teleworkers and explore strategies to reduce it

Your participation in this research project consists of answering the 20 to 30 minutes online questionnaire. Although it is suggested to answer the questionnaire in a quiet and closed place to limit distractions, the place where the questionnaire is administered is at your discretion.

* Obligatoire

Sociodemographic and professional data

Help resources:

1. Workplace Employee Assistance Program
2. Info sociale 811 to receive a free service in the event of a crisis or difficult situation (to reach this service, dial 811)
3. Tel aide (418-686-2433 or the number without cost 1-877-700-2433)
4. Association of telephone listening centers of Quebec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-de-coute-telephonique-par-region/>)

Definition of teleworking:

Telework is a method of work where workers perform some or all of their tasks in a telework environment through the use of technologies (CNESST, 2021). It is possible to use telework occasionally, part-time, regularly, full-time, at home or in another location (CNESST, 2021).

1. Are you a permanent resident of Canada? *

Yes

No

2. In which province or territory of Canada do you work? *

- Alberta
- Prince Edward Island
- Manitoba
- New Brunswick
- Nova Scotia
- Nunavut
- Ontario
- Quebec
- Saskatchewan
- Northwest Territory
- Yukon Territory

3. Which gender do you identify yourself with? *

- Woman
- Man
- Non-binary
- Transgender
- Other

4. How old are you? *

5. On average, how many hours per week do you work? *

6. On average, how many hours per week do you telework? *

7. How long have you been teleworking? *

- Less than 3 months
- Between 3 months and 1 year
- Between 1 and 3 years
- More than 3 years

8. Where do you telework the most? *

- Main residence
- Coffee shop or restaurant
- Cottage or secondary home
- Hotel near my main residence
- Hotel in another province of Canada
- Hotel abroad
- Other answer (please specify your answer on question 9)

9. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 8), please precise the place or places where you telework the most.

Description of social isolation

Help resources:

1. Workplace Employee Assistance Program
2. Info sociale 811 to receive a free service in the event of a crisis or difficult situation (to reach this service, dial 811)
3. Tel aide (418-686-2433 or the number without cost 1-877-700-2433)
4. Association of telephone listening centers of Quebec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-de-coute-telephonique-par-region/>)

Definition of social isolation:

In the context of this study, social isolation is defined as a set of life situations where social interactions are limited in number (few contacts with others), frequency (social contacts spaced out over time) and quality (reciprocity of exchange, diversity of subjects) (Bureau et al., 2017).

Definition of loneliness:

Loneliness is defined as the perception of a significant gap between the quantity and quality of the relationships a person has with others, and the relationships this person would like to have with others (Bureau et al., 2017). Thus, an individual may not be socially isolated and still experience a feeling of loneliness which can lead to dissatisfaction in social relationships and a feeling of deprivation or suffering (Bureau et al., 2017).

10. Do you feel a sense of social isolation in your work? *

- Almost never (0-10%)
- Sometimes (11-35%)
- Half the time (36-65%)
- Most of the time (66-90%)
- Almost always (91-100%)

11. How many times per month do you have face-to-face contact with your work colleagues? *

- Less than 5
- 6 to 10
- 11 to 20
- 21 to 30
- Over 31

12. How many times per month do you have contact with your work colleagues online? *

- Less than 5
- 6 to 10
- 11 to 20
- 21 to 30
- Over 31

13. Do you have informal contacts or conversations with your colleagues when you work face-to-face? *

- Almost never (0-10%)
- Sometimes (11-35%)
- Half the time (36-65%)
- Most of the time (66-90%)
- Almost always (91-100%)

14. Do you have informal contacts or conversations with your colleagues when you are teleworking? *

- Almost never (0-10%)
- Sometimes (11-35%)
- Half the time (36-65%)
- Most of the time (66-90%)
- Almost always (91-100%)

15. Is the feeling of social isolation accentuated by telework? *

- Almost never (0-10%)
- Sometimes (11-35%)
- Half the time (36-65%)
- Most of the time (66-90%)
- Almost always (91-100%)

16. How has your feeling of social isolation been accentuated by working from home? (You may choose more than one answer)

- Lack of face-to-face contact with colleagues
- Lack of activities outside of work with colleagues
- Lack of informal discussions with colleagues
- Other answer (please specify your answer on question 17)

17. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 16), please precise how your feeling of social isolation has been accentuated by working from home.

18. Does the feeling of social isolation affects your work? *

- Almost never (0-10%)
- Sometimes (11-35%)
- Half the time (36-65%)
- Most of the time (66-90%)
- Almost always (91-100%)

19. How does the feeling social isolation affects your work? *

	Increased	No change	Decreased
Productivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Number of working hours	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quality of work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amount of leave without pay	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amount of sick leave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Other answer (please specify your answer on question 20)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 19), please precise how the feeling of social isolation affects your work.

21. Does the feeling of social isolation affects other areas of your life? *

- Almost never (0-10%)
- Sometimes (11-35%)
- Half the time (36-65%)
- Most of the time (66-90%)
- Almost always (91-100%)

22. Which areas of your life are affected by your feeling of social isolation? *

- Family
- Couple
- Friends
- Nourishment
- Physical health
- Housekeeping
- Personal hygiene
- Hobbies
- Vacation
- Other answer (please specify your answer on question 23)

23. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 22), please precise which areas of your life are affected by your feeling of social isolation.

24. How are the selected areas affected? (Part A) *

	I give less time to it	No change	I give more time to it
Family	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Couple	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Friends	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nourishment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Physical health	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Housekeeping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personal hygiene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hobbies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Other answer (please specify your answer on question 25)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 24), please precise which areas of your life are affected and how the time dedicated to these areas is affected.

26. How are the selected areas affected? (Part B) *

	I have less enthusiasm for it	No change	I have more enthusiasm for it
Family	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Couple	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Friends	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nourishment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Physical health	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Housekeeping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personal health	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hobbies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Other answer (please specify your answer on question 27)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 26), please precise which areas of your life are affected and how your enthusiasm regarding these areas is affected.

28. How are the selected areas affected? (Part C) *

	I am less involved in it	No change	I am more involved in it
Family	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Couple	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Friends	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nourishment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Physical health	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Housekeeping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personal hygiene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hobbies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Other answer (please specify your answer on question 29)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 28), please precise which areas of your life are affected and how your involvement in these areas is affected.

Strategies to reduce social isolation

Help resources:

1. Workplace Employee Assistance Program
2. Info sociale 811 to receive a free service in the event of a crisis or difficult situation (to reach this service, dial 811)
3. Tel aide (418-686-2433 or the number without cost 1-877-700-2433)
4. Association of telephone listening centers of Quebec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-de-coute-telephonique-par-region/>)

Definition of social isolation:

In the context of this study, social isolation is defined as a set of life situations where social interactions are limited in number (few contacts with others), frequency (social contacts spaced out over time) and quality (reciprocity of exchange, diversity of subjects) (Bureau et al., 2017).

Definition of loneliness:

Loneliness is defined as the perception of a significant gap between the quantity and quality of the relationships a person has with others, and the relationships this person would like to have with others (Bureau et al., 2017). Thus, an individual may not be socially isolated and still experience a feeling of loneliness that can lead to dissatisfaction in social relationships and a feeling of deprivation or suffering (Bureau et al., 2017).

30. Has your employer implemented strategies to reduce the feeling of social isolation among its employees? *

- None
- Some
- Several

31. What strategies has your employer implemented to reduce the social isolation of its employees? (You may choose more than one answer) *

- Setting up one or more days of face-to-face work during the week
- Informal online activities during working hours
- Informal face-to-face activities during working hours
- Informal online activities outside working hours
- Informal face-to-face activities outside working hours
- Other answer (please specify your answer on question 32)

32. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 31), please precise the strategies your employer has implemented to reduce the social isolation of its employees.

33. In your opinion, do the identified strategies help reduce your feeling of social isolation? *

- They worsen my feeling of social isolation
- They don't make a difference to my feeling of social isolation
- They make a slight difference to reduce my feeling of social isolation
- They make a significant difference to reduce my feeling of social isolation

34. Do you use personal strategies to reduce your feeling of social isolation?

*

- Almost never (0-10%)
- Sometimes (11-35%)
- Half the time (36-65%)
- Most of the time (66-90%)
- Almost always (91-100%)

35. What are your personal strategies to reduce your feeling of social isolation? (You may choose more than one answer)

- I see more people outside working hours
- I see colleagues outside working hours
- I plan informal activities with colleagues during working hours (ex. have dinner together online)
- I work one or more days a week face-to-face
- I coordinate with colleagues to work face-to-face on the same day
- Other answer (please specify your answer on question 36)

36. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 35), please precise your personal strategies to reduce your feeling of social isolation.

37. In your opinion, what strategies should your employer set up to reduce the feeling of social isolation among its employees? (You may choose more than one answer) *

- Plan face-to-face working days
- Plan informal activities during face-to-face working days (ex. pizza dinner)
- Plan informal activities between colleagues online
- Plan informal activities outside working hours
- Plan more face-to-face days for the work team when a new employee arrives
- Other answer (please specify your answer on question 38)

38. If you have selected *Other answer* on the previous question (question 37), please precise strategies you believe your employer should set up to reduce the feeling of social isolation among its employees.

ANNEXE E

FORMULAIRES DE CONSENTEMENT ET D'INFORMATIONS FRANÇAIS

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT pour les participants à la présente étude

Titre du projet de recherche : *Décrire l'isolement social des télétravailleurs et explorer des stratégies pour le diminuer*

Mené par : Stéphanie Paquet-Rapold, département d'ergothérapie, Université du Québec à Trois-Rivières, étudiante de maîtrise en ergothérapie

Membres de l'équipe de recherche : Lyne Desrosiers, département d'ergothérapie, Université du Québec à Trois-Rivières, Ph.D., erg., psychothérapeute

Source de financement : Aucune source de financement à déclarer

Déclaration de conflit d'intérêts : Aucun conflit d'intérêt à déclarer

Préambule

Votre participation à la recherche, qui vise à mieux comprendre l'isolement social des télétravailleurs et explorer des stratégies pour le diminuer serait grandement appréciée. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire ce formulaire. Il vous aidera à comprendre ce qu'implique votre éventuelle participation à la recherche de sorte que vous puissiez prendre une décision éclairée à ce sujet.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur responsable de ce projet de recherche ou à un membre de son équipe de recherche. Sentez-vous libre de leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair. Prenez tout le temps dont vous avez besoin pour lire et comprendre ce formulaire avant de prendre votre décision.

Résumé et objectif(s) du projet de recherche

Depuis la pandémie de la Covid-19, l'utilisation du télétravail a beaucoup augmenté (Mehdi et Morissette, 2021). Cette modalité de travail a été étudiée dans le but de mieux comprendre les impacts de cette façon de faire sur la santé, le bien-être et la productivité des travailleurs (Awada et al., 2021; Niebuhr et al., 2022). L'un des éléments du télétravail qui affecte négativement le niveau de satisfaction des travailleurs est le sentiment d'isolement (Niebuhr et al., 2022; Robelski et al., 2019). Toutefois, ce concept a été peu approfondie dans les recherches portant sur le télétravail. Ainsi, il serait pertinent de mieux comprendre

l'isolement social chez les télétravailleurs, et d'explorer des stratégies pour le contrer. Pour ce faire, un questionnaire en ligne anonyme d'une durée de 20 minutes permettra de répondre à ces questions.

Nature et durée de la participation

Votre participation à ce projet de recherche consiste à répondre au questionnaire en ligne d'une durée de 20 minutes. Bien qu'il soit suggéré de répondre au questionnaire dans un endroit calme et fermé pour limiter les distractions, le lieu de passation du questionnaire est à votre discrétion.

Risques et inconvénients

Le temps consacré au projet, soit environ 20 minutes, demeure le principal inconvénient. Toutefois, il est possible que le fait de répondre aux questions qui vous sont posées suscite chez vous des sentiments désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec le chercheur. Celui-ci pourra vous guider vers une ressource en mesure de vous aider.

Ressources d'aide

- Programme d'aide aux employés du milieu de travail
- Info sociale 811 pour recevoir un service gratuit en cas de crise ou de situation difficile (pour rejoindre ce service, **composer le 811**)
- Tel aide (418-686-2433 ou le numéro sans frais au 1-877-700-2433)
- Association des centres d'écoute téléphonique du Québec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-decoute-telephonique-par-region/>)

Avantages ou bénéfiques

La contribution à l'avancement des connaissances sur l'isolement social des télétravailleurs et les stratégies pour le diminuer est le seul bénéfice prévu à votre participation.

Compensation ou incitatif

Aucune compensation n'est offerte.

Confidentialité

Les données recueillies par cette étude sont anonymes et ne pourront en aucun cas mener à votre identification puisque nous ne vous demanderons pas de vous identifier dans le questionnaire. Votre confidentialité sera assurée par un code numérique. Les résultats de la recherche, qui pourront être diffusés sous forme d'essai de maîtrise, de communication orale lors d'un colloque et d'une affiche scientifique ne permettront pas d'identifier les participants.

Les données recueillies seront conservées dans l'ordinateur de l'étudiante-chercheuse, Stéphanie Paquet-Rapold. Les documents, dossiers ainsi que l'ordinateur seront protégés par un mot de passe. Les seules personnes qui y auront accès seront Stéphanie Paquet-Rapold, étudiante-chercheuse et Lyne Desrosiers, superviseure du projet de recherche. Toutes ces personnes ont signé un engagement à la confidentialité. Les données seront détruites de tout support informatique après le dépôt de l'essai en décembre 2023 et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, de refuser de répondre à certaines questions ou de vous retirer en tout temps sans préjudice et sans avoir à fournir d'explications. Le consentement donné pour participer au projet ne vous prive d'aucun droit au recours judiciaire en cas de préjudice lié à la recherche.

Responsable de la recherche

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Stéphanie Paquet-Rapold à l'adresse stephanie.paquet-rapold@uqtr.ca

Surveillance des aspects éthiques de la recherche

Cette recherche est approuvée par un comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières et un certificat portant le numéro CER-23-296-07.17 qui a été émis le 11 avril 2023.

Pour toute question ou plainte d'ordre éthique concernant cette recherche, veuillez communiquer avec le secrétariat de l'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières, par téléphone 819-376-5011 poste 2139, sans frais 1-800-365-0922 poste 2139 ou par courrier électronique à cereh@uqtr.ca.

CONSENTEMENT

Engagement de la chercheuse ou du chercheur

Moi, Stéphanie Paquet-Rapold, m'engage à procéder à cette étude conformément à toutes les normes éthiques qui s'appliquent aux projets comportant des participants humains.

Consentement du participant

Je, [nom du participant], confirme avoir lu et compris la lettre d'information au sujet du projet *Décrire l'isolement social des télétravailleurs et explorer des stratégies pour le diminuer*. J'ai bien saisi les conditions, les risques et les bienfaits éventuels de ma participation. On a répondu à toutes mes questions à mon entière satisfaction. J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ou non à cette recherche. Je comprends que ma participation est entièrement volontaire et que je peux décider de me retirer en tout temps, sans aucun préjudice.

J'accepte donc librement de participer à ce projet de recherche

Nom du participant : _____

Date : _____

Résultats de la recherche

Un résumé des résultats sera envoyé aux participants qui le souhaitent.

Je désire recevoir un résumé des résultats

Indiquez l'adresse postale ou électronique à laquelle vous souhaitez que ce résumé vous parvienne : _____

Si cette adresse venait à changer, il vous faudra en informer le chercheur à stephanie.paquet-rapold@uqtr.ca

ANNEXE F
FORMULAIRES DE CONSENTEMENT ET D'INFORMATIONS ANGLAIS

INFORMATION AND CONSENT FORM
for participants in this study

Title of the research project: Describe the social isolation of teleworkers and explore strategies to reduce it

Led by: Stéphanie Paquet-Rapold, Occupational therapy Department, Université du Québec à Trois-Rivières, master's student in occupational therapy.

Members of the research team: Lyne Desrosiers, Occupational therapy Department, Université du Québec à Trois-Rivières, ph.d., erg., psychotherapist

Funding source: no funding source to declare

Declaration of conflict of interest: no conflict of interest to declare

Preamble

Your participation in this research, which aims to better understand the social isolation of teleworkers and explore strategies to reduce it, would be greatly appreciated. However, before agreeing to participate in this project and sign this information and consent form, please take the time to read this form. It will help you understand what your potential participation in this research entails to an informed decision about it.

This form may contain words that you do not understand. We invite you to ask any questions you deem useful to the researcher in charge of this research project or to a member of his research team. Feel free to ask them to explain any words or information that are unclear. Take all the time you need to read and understand this form before making your decision.

Summary and objective(s) of the research project

Since the Covid-19 pandemic, the use of telework has increased significantly (Mehdi and Morissette, 2021). This working method has been studied with the aim of better understanding its impacts on the health, well-being, and productivity of workers (Awada et al., 2021; Niebuhr et al., 2022). One of the elements of telework that negatively affects the level of satisfaction of the worker is the feeling of isolation (Niebuhr et al., 2022; Robelski et al., 2019). However, this concept has been little explored in research on teleworking. Thus, it would be relevant to better understand social isolation among teleworkers, and to explore strategies to counter it. To do this, an anonymous online questionnaire lasting 20 minutes will answer these questions.

Nature and duration of participation

Your participation in this research project consists of answering the 20-minutes online questionnaire. Although it is suggested to answer the questionnaire in a quiet and closed place to limit distractions, the place where the questionnaire is administered is at your discretion.

Risks and disadvantages

The time spent on the project, around 20 minutes, remains the main drawback. However, it is possible that answering the questions may cause some unpleasant feelings. If this happens, do not hesitate to discuss it with the researcher. They can guide you to a resource that can help you.

Help resources

- Workplace Employee Assistance Program
- Info sociale 811 to receive a free service in the event of a crisis or difficult situation (to reach this service, **dial 811**)
- Tel aide (418-686-2433 or the number without cost 1-877-700-2433)
- Association of telephone listening centers of Quebec (<https://www.lignedecoute.ca/centres-decoute-telephonique-par-region/>)

Advantages or benefits

The contribution to the advancement of knowledge on the social isolation of teleworkers and strategies to reduce it is the only benefit expected from your participation.

Compensation or incentive

No compensation is offered.

Confidentiality

The data collected by this study is anonymous and can in no way lead to your identification since we will not ask you to identify yourself in the questionnaire. Your confidentiality will be ensured by a numerical code. The research results, which may be disseminated in the form of a master's essay, oral communication at a symposium and a scientific poster, will not identify the participants.

The data collected will be stored on the computer of the student-researcher, Stéphanie Paquet-Rapold. Documents, folders and the computer will be protected by a password. The only people who will have access to it will be Stéphanie Paquet-Rapold, student-researcher and Lyne Desrosiers, supervisor of the research project. All these people have signed a confidentiality agreement. The data will be destroyed from any computer support after the submission of the trial in

December 2023 and will not be used for any other purpose than those described in this document.

Voluntary participation

Your participation in this study is voluntary. You are completely free to participate or not, to refuse to answer certain questions or to withdraw at any time without prejudice and without having to provide any explanations. The consent given to participate in the project does not deprive you of any right to legal recourse in the event of prejudice related to the research.

Research Manager

For more information or for any questions regarding this research project, please contact Stéphanie Paquet-Rapold at stephanie.paquet-rapold@uqtr.ca

Supervision of research ethics

This research is approved by a research Ethics Committee of the Université du Québec à Trois-Rivières and includes a certificate bearing the number CER-23-296-07.17 which was issued on April 11, 2023.

For any ethical questions or complaints regarding this research, please contact the Research Ethics Secretariat of the Université du Québec à Trois-Rivières, by telephone 819-376-5011 ext. 2139, toll free 1- 800-365-0922 ext. 2139 or by email at cereh@uqtr.ca.

CONSENT

Commitment of the researcher

I, Stéphanie Paquet-Rapold, agree to conduct this study in accordance with all ethical standards that apply to projects involving human participants.

Participant Consent

I, [name of the participant], confirm that I have read and understood the information letter about the project. I have clearly understood the conditions, risks, and possible benefits of my participation. All my questions were answered to my complete satisfaction. I have had enough time to reflect on my decision whether to participate in this research. I understand that my participation is completely voluntary and that I can choose to withdraw at any time, without prejudice.

I therefore freely agree to participate in this research project.

Name of the participant: _____

Date: _____

Search results





A summary of the results can be sent to participants who wish it.

I would like to receive a summary of the results

Please, indicate the postal or electronic address to which you wish this summary to be sent: _____

If this address changes, make sure to inform the researcher at stephanie.paquet-rapold@uqtr.ca

ANNEXE G FORMULAIRE DE CERTIFICATION ÉTHIQUE

 		4287
<p>CERTIFICAT D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS</p>		
<p>En vertu du mandat qui lui a été confié par l'Université, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains a analysé et approuvé pour certification éthique le protocole de recherche suivant :</p>		
Titre :	Décrire l'isolement social des télétravailleurs et explorer des stratégies pour le diminuer.	
Chercheur(s) :	Stéphanie Paquet-Rapold Département d'ergothérapie	
Organisme(s) :	Aucun financement	
N° DU CERTIFICAT	CER-23-296-07.17	
PÉRIODE DE VALIDITÉ :	Du 11 avril 2023 au 11 avril 2024	
<p>En acceptant le certificat éthique, le chercheur s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aviser le CER par écrit des changements apportés à son protocole de recherche avant leur entrée en vigueur; - Procéder au renouvellement annuel du certificat tant et aussi longtemps que la recherche ne sera pas terminée; - Aviser par écrit le CER de l'abandon ou de l'interruption prématurée de la recherche; - Faire parvenir par écrit au CER un rapport final dans le mois suivant la fin de la recherche. 		
 Me Richard LeBlanc Président du comité	 Fanny Longpré Secrétaire du comité	
<i>Décanat de la recherche et de la création</i>		Date d'émission : 11 avril 2023