

BMJ Open Telework in a pandemic context: protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Alexandra Lecours ^{1,2}, Marie-Hélène Gilbert,³ Marie-Michèle Lord,¹ Charlotte Labrecque,² Frédéric Boucher²

To cite: Lecours A, Gilbert M-H, Lord M-M, *et al.* Telework in a pandemic context: protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers. *BMJ Open* 2021;11:e051099. doi:10.1136/bmjopen-2021-051099

► Prepublication history and additional supplemental material for this paper are available online. To view these files, please visit the journal online. (<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051099>).

Received 09 March 2021
Accepted 11 August 2021



© Author(s) (or their employer(s)) 2021. Re-use permitted under CC BY-NC. No commercial re-use. See rights and permissions. Published by BMJ.

¹Département d'ergothérapie, Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières, Quebec, Canada

²Center for Interdisciplinary Research in Rehabilitation and Social Integration, Quebec, Quebec, Canada

³Département de management, Université Laval, Quebec, Quebec, Canada

Correspondence to

Dr Alexandra Lecours;
Alexandra.Lecours@uqtr.ca

ABSTRACT

Introduction Although several authors have been interested in the well-being and social participation of teleworkers in the context of the COVID-19 pandemic, it appears that most of the recommendations issued are based on literature reviews or expert opinions; yet few authors have documented the perspectives of the workers. The aim of this study is to explore workers' perspectives of teleworking in the context of the COVID-19 pandemic regarding the effects on their well-being and social participation.

Methods and Analysis Using a participatory study protocol involving the collaboration of a community organisation defending workers' rights, the first step will be to conduct focus groups to qualitatively describe workers' perspectives of their teleworking conditions. Then, an online questionnaire will be administered to a large pool of workers to quantitatively explore the influence of individual, organisational and environmental variables on the well-being and social participation of workers. The thematic and statistical analyses of the data collected will indicate successful practices to be adopted by workers and organisations. These successful practices will be validated by workers through a Technique for Research of Information by Animation of a Group of Experts group and will serve as concrete tools to better support workers' participation in teleworking.

Ethics and dissemination The approval of the research ethics board of the Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale has been obtained. Findings will be shared with various stakeholders including workers, employers, insurers and unions. Findings will be disseminated in webinars, peer-reviewed journals and lectures.

INTRODUCTION

The COVID-19 pandemic has led to an unprecedented health crisis for the contemporary world. According to public health directives to slow down the spread of the virus, strict measures, particularly to ensure physical distancing, had to be respected by all citizens,

Strengths and limitations of this study

- The use of qualitative and quantitative methods makes it possible to exploit all the richness of data and to deepen the understanding of the phenomenon studied.
- The constant contribution of a community partner ensures that the study is anchored in the reality of knowledge users.
- The final stage of consensus building includes workers. This concern to include the public maximises the chances that the results will be applied.
- This study is being conducted in Canada. The transferability of the results to other contexts cannot be guaranteed.

including corporate citizens. As a result, millions of workers quickly found themselves having to carry out their activities from home without their organisations having prepared them for it. In Canada, in June 2020, 39% of Canadian workers carried out their work remotely, whereas this proportion reached only 17% before the pandemic.¹ In the USA, 71% of people worked from home all or most of the time during the pandemic.²

Due to continued exposure to stress, loss and change caused by the COVID-19 pandemic, negative consequences on individuals' health have occurred.³ In Canada, the proportion of people reporting good mental health in 2020 has decreased by 13% as compared with the previous year.⁴ In the USA, 25% of workers have reported a decrease in job satisfaction during the pandemic.² Canadians experiencing significant financial repercussions from the pandemic have had twice the proportion of poor mental health and have been more likely to develop uncertainties about the future of employment.⁵ However,



the possibility of teleworking during the pandemic has reduced the likelihood of experiencing a work stoppage or layoff, which decreases this uncertainty about the future of employment and income.⁶

Since the last decades, scientific articles report the positive effects of teleworking for certain indicators of participation and well-being, such as the reduction of time constraints or the improvement of autonomy.⁷⁻⁹ Other authors reported teleworking 'best practices', such as access to an appropriate workspace, training and technical support.^{10 11} However, the urgent and unplanned shift to teleworking may have changed the relationship between this way of working and well-being in work participation. Indeed, recent studies suggested that teleworking during the pandemic has notably led to a feeling of isolation among workers,¹² sedentary lifestyle¹³ and stress linked to rapid digital learning.¹⁴ Some authors recently identified teleworking practices to be favoured in the context of the pandemic with a view to supporting organisations and workers in this alternative way of working.^{9 15 16} For example, allowing flexible working hours according to the realities at home (eg, childcare) has been suggested. It has also been recommended to use various technological tools to offer the worker support from the organisation,¹¹ manager¹⁷ and colleagues.^{11 12} Other authors have suggested that organisations should adopt a teleworking policy to better support their employees.⁷ Finally, it has been suggested to encourage workers to remain physically active¹⁸ and to develop new work routines.^{18 19} Although several authors have been interested in the well-being and social participation of teleworkers in the context of the pandemic, it appears that most of the recommendations issued are based on literature reviews or expert opinions; yet few authors have documented the perspectives of the workers. As a result, workers' perspectives of the impact of teleworking during the pandemic on their well-being and social participation remain little documented.

Considering that teleworking will last beyond the pandemic⁴ and that workers are at the heart of this transformation of the world of work, it is important to document how they have experienced the situation to date in order to be able to build the situation in the future. To ensure that teleworking practices arising from the experience during the pandemic respect workers' rights and do not affect their well-being or social participation negatively, it is important to consult them to understand their realities and needs. Documenting the perspectives of workers with the experience of teleworking during the pandemic appears to be essential to fine-tune existing recommendations and generate new ones. In this way, the chances of these practices being adopted and contributing to the well-being of workers and the maintenance of satisfactory social participation are increased.

The aim of this study is to explore workers' perspectives of teleworking in the context of the COVID-19 pandemic regarding the effects on their well-being and social participation. The three specific objectives will be to: (1) describe workers' perspectives of their teleworking

conditions during the pandemic; (2) identify individual, organisational and environmental variables influencing the well-being and social participation of workers and (3) suggest successful practices to enhance teleworkers' well-being and social participation.

METHOD AND ANALYSIS

Protocol

This study will be conducted using a participatory research protocol.²⁰⁻²² This protocol facilitates working together with different stakeholders involved in the world of work (eg, workers, insurers, employers and unions), compartmentalising research and practice as well as optimising the acceptance and application of research results in practice.²² The research initiative will revolve around a steering committee²³ comprising three researchers and three representatives of a community partner, which is a Canadian organisation defending workers' (This Canadian organisation defending workers' rights will hereafter be referred to as 'the partner.'). The researchers, acting as mentors, will facilitate the involvement of steering committee members and help them understand the research process.^{24 25} A half-day meeting will be held every 2 months to refine the research question, confirm the methodological choices and support the collection of data and interpretation of results. These meetings will also serve to co-build effective strategies to share results with stakeholders in the world of work.

Theoretical framework

This study will be based on an integrative understanding of workers' well-being, which makes it a multidimensional concept including both psychological (eg, cognition, affect) and physical (eg, life habits, physiological disorders) indicators.²⁶ The well-being of workers also encompasses positive (eg, motivation, positive emotions) and negative (eg, stress, fatigue) aspects.^{27 28} The concept of social participation entails an individual taking part in an action that contributes to a social group, as in the role of a worker.²⁹ Finally, workers' well-being and social participation are both influenced by individual, organisational and environmental variables.^{29 30}

Participants, procedure and analysis of data

Three stages of research have been planned, as shown in figure 1.

Stage A

Virtual focus groups³¹ (using the Zoom platform) will be conducted with workers with the experience of teleworking in the context of the pandemic. Eight participants will be brought together in each group because this number is big enough for useful discussions,³¹ yet small enough to let everybody speak.³² Participants will have to meet the following criteria: (1) being 18 years old or older; (2) having experienced teleworking during the COVID-19 pandemic and (3) being fluent in French. Diversity in

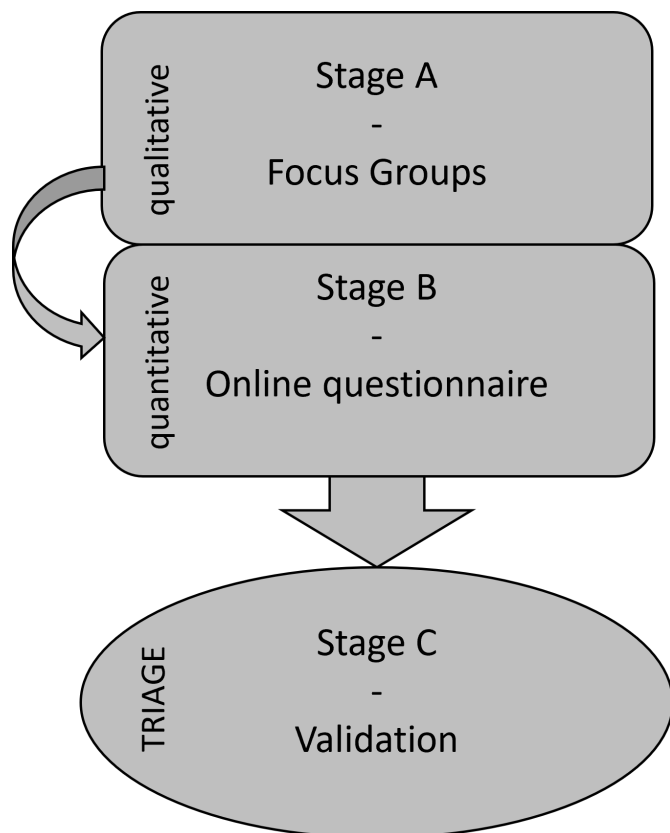


Figure 1 Study design. TRIAGE, Technique for Research of Information by Animation of a Group of Experts

terms of age, sex and employment type will be ensured at the time of recruitment. Participants will be recruited through publicity among the researchers' network and on social media, as well as among the partner's users and collaborators (eg, other organisations defending workers' rights, unions, insurers and employers). In addition to sociodemographic information (eg, marital status) and information allowing to paint a portrait of workers (eg, previous teleworking experience), workers' perspectives of various subjects regarding their impact on well-being and social participation will be collected. For instance, (1) teleworking conditions (eg, physical and technological environment) and (2) individual and organisational practices (eg, work–life balance) will be documented. Best practices and challenges, needs and resources, facilitators and obstacles related to this forced teleworking situation will also be documented. The discussion questions for the focus groups (see online supplemental annex A) will be developed by the steering committee and pretested on two people with the same characteristics as the participants. The number of focus groups to be conducted will be defined over the course of the study according to the redundancy of ideas shared by participants.³³ It is estimated that two or three groups will be required to reach saturation.³⁴

Analysis

After fully transcribing the data and importing it into the QDA Miner software, a thematic analysis strategy in

four stages will be employed³⁵: (1) repeated readings of the data corpus to develop a feeling of immersion; (2) initial coding (descriptive codes will be assigned to the meaning units found in the corpus); (3) conception of a code tree (the codes (microlevel) will be grouped into categories (mesolevel) and/or themes (macrolevel)) and (4) finalisation of the code tree by going back and forth between the raw data and the general structure to clarify and interpret the data while respecting the perspectives of participants. To ensure scientific rigour, the thematic analysis process will be carried out by two people and the inter-rater agreement will be periodically checked.

This first stage of the study will allow a better understanding of the complexity of the phenomenon studied and identification of the major stakes to orient the second stage of the research. This first stage is justified to support the next, which deals with workers' experiential knowledge.

Stage B

An online questionnaire will be administered to a large pool of workers (ie, few hundreds). The inclusion criteria and recruitment strategy for these participants (stage B) is the same as for stage A. In addition to questions to better understand the situation of these workers (eg, marital status, dependent children, employment type and previous teleworking experience), they will be asked to share their perspectives of the variables identified in stage A. Therefore, (1) individual (eg, feeling of personal effectiveness, resilience), (2) organisational (eg, organisational availability and leadership style) and (3) environmental (eg, home office ergonomics, social support) variables as well as their perspective of various indicators of, (4) well-being (eg, stress, pain) and (5) social participation (eg, satisfaction, sense of belonging) will be documented using validated quantitative scales (eg, Areas of Worklife Scale,³⁶ Recovery experience questionnaire³⁷). Please see online supplemental annex B to consult the online questionnaire.

Analysis

These quantitative variables will be subjected to statistical analyses appropriate to their type (eg, descriptive, inferential).³⁸ A statistician will see to the rigorous processing of statistics.

This second stage of the study will allow the impact of the documented variables on the well-being and social participation of workers to be explored, and to identify those that contribute to favourable teleworking conditions in the pandemic.

Stage C

The triangulation of qualitative and quantitative results obtained in stages A and B of the research may point to successful practices to be adopted by workers and organisations for this rapid shift to telework. This triangulation will take place during a steering committee meeting. The successful practices identified will be recorded in

Table 1 Planned timetable for the study

	1–3 months	4–6 months	7–9 months	10–12 months
Start of project, ethics application and steering committee training				
Stage A: qualitative data collection and thematic analyses				
Stage B: quantitative data collection and statistical analyses				
Stage C: triangulation, writing and webinar validation TRIAGE				
Dissemination of results—communication and publication				

TRIAGE, Technique for Research of Information by Animation of a Group of Experts.

a webinar and validated during a virtual Technique for Research of Information by Animation of a Group of Experts (TRIAGE)^{39 40} group (using the Zoom platform) with participants (n=8) who took part in either stage A or B. The TRIAGE method allows discussions among participants to be structured to arrive at a consensus on specific ideas while facilitating the emergence of new ideas.³⁹ This method was shown to be economical and rigorous to reach a consensus on emerging subjects.³⁹ Various indicators (eg, applicability, relevance, clarity) will be documented.

Analysis

The data for the validation of the webinar will be analysed in situ, which is consistent with the TRIAGE method.^{39 40}

This final validation will ensure that the practices recommended are used for workers and other stakeholders in the world of work. The results of the study, based on workers' experience, will also complement current knowledge on the impact of teleworking in the pandemic on the well-being and social participation of workers.

Schedule

The planned duration of this study is 12 months, starting from April 2021 and ending in March 2022. **Table 1** presents the planned timetable for the study.

Patient and public involvement

To support the coproduction of knowledge, the research protocol envisages the participation of a Canadian organisation defending workers' rights throughout the study. This partner will ensure the involvement of the public, that is, workers, in this study. The active participation of this partner in the study will also ensure that its results are relevant to the reality of workers and other stakeholders in the world of work (eg, insurers, employers and unions).

ETHICS AND DISSEMINATION

The approval of the research ethics board of the Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale has been obtained (project 2021-2239).

The entire partnership will take place as an integrated transfer of knowledge, that is, steering committee members, including representatives of the partner, will actively participate in the research stages to increase its

relevance and benefits for users. Among other things, the partner already offers lectures to the public twice a month on Tuesday evenings. The results of the study will be presented during these lectures after each stage of research. Those who attend will have the opportunity to react to the results, which will be highly informative for the subsequent stages of the study. These lectures will also be posted on the web to reach a wider audience. Webinars will be organised for participants and decision-makers from different stakeholders in the world of work. Results will also be disseminated in an open access scientific journal (eg, *BMJ Open*), lectures and seminars (eg, International Congress on Occupational Health) and lay articles on the partner's websites and social media.

Contributors AL, M-HG and M-ML contributed to the study conception and design. Literature search was performed by AL and CL. Material preparation was done by AL, CL and FB. The first draft of the manuscript was written by AL and all the authors commented on the previous versions of the manuscript. All the authors read and approved the final manuscript.

Funding This work was supported by a research grant from the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (grant 1008-2020-1002).

Competing interests None declared.

Patient consent for publication Not required.

Provenance and peer review Not commissioned; externally peer reviewed.

Supplemental material This content has been supplied by the author(s). It has not been vetted by BMJ Publishing Group Limited (BMJ) and may not have been peer-reviewed. Any opinions or recommendations discussed are solely those of the author(s) and are not endorsed by BMJ. BMJ disclaims all liability and responsibility arising from any reliance placed on the content. Where the content includes any translated material, BMJ does not warrant the accuracy and reliability of the translations (including but not limited to local regulations, clinical guidelines, terminology, drug names and drug dosages), and is not responsible for any error and/or omissions arising from translation and adaptation or otherwise.

Open access This is an open access article distributed in accordance with the Creative Commons Attribution Non Commercial (CC BY-NC 4.0) license, which permits others to distribute, remix, adapt, build upon this work non-commercially, and license their derivative works on different terms, provided the original work is properly cited, appropriate credit is given, any changes made indicated, and the use is non-commercial. See: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

ORCID iD

Alexandra Lecours <http://orcid.org/0000-0002-4485-7829>

REFERENCES

- 1 Zossou C. *Partage des tâches domestiques : faire équipe pendant la pandémie: Statistique Canada*, 2021.
- 2 Parker K, Horowitz J, Minkin R. *How the coronavirus outbreak has and hasn't changed the way americans work*, 2020.

- 3 Belkin G, Appleton S, Langlois K. Reimagining mental health systems post COVID-19. *Lancet Planet Health* 2021;5:e181–2.
- 4 Statistique Canada. *La COVID-19 au Canada : le point sur les répercussions sociales et économiques après six mois*, 2020b.
- 5 Statistique Canada. *Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 1 : Répercussions de la COVID-19 sur la sécurité d'emploi et les finances personnelles*, 2020, 2020a.
- 6 Messacar D, Morissette R, et Deng Z. *Inégalités en matière de faisabilité du travail domicile pendant et après la COVID-19: Statistiques Canada*, 2020.
- 7 Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. *Avis sur Le télétravail.: Ministère Du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, 2020.
- 8 Sardeshmukh SR, Sharma D, Golden TD. Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technol Work Employ* 2012;27:193–207.
- 9 Jauvin N, Stock S, Laforest J. Le télétravail en contexte de pandémie. In: *Inds publique*, ed. Québec: Gouvernement du Québec, 2020: 15.
- 10 Greer TW, Payne SC. Overcoming telework challenges: outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal* 2014;17:87–111.
- 11 Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, et al. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health* 2020;20:1825.
- 12 Tremblay D-G, Demers G. *Guide d'information et d'implantation. Le télétravail : enjeux et défis Université TÉLUQ*, 2020.
- 13 McDowell CP, Herring MP, Lansing J, et al. Associations between employment changes and mental health: US data from during the COVID-19 pandemic. *Front Psychol* 2021;12:631510.
- 14 Bjursell C, Bergmo-Prvulovic I, Hedegaard J. Telework and lifelong learning. *Front Sociol* 2021;6:642277.
- 15 Bouziri H, Smith DRM, Descatha A, et al. Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health? *Occup Environ Med* 2020;77:509–10.
- 16 Hallin H. *Home-Based Telework during the Covid-19 pandemic*, 2020.
- 17 Conseil du patronat du Québec. *Guide pratique pour l'implantation Du télétravail en entreprise*, 2020: 36.
- 18 Lopez-Leon S, Forero DA, Ruiz-Díaz P. Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). *Work* 2020;66:371–5.
- 19 Birimoglu Okuyan C, Begen MA. Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: the pandemic and beyond. *Perspect Psychiatr Care* 2021;11.
- 20 Anadón M, Savoie-Zajc L. La recherche-action dans certains pays anglo-saxons et latino-américains: une forme de Recherche participative. *Recherches participatives: multiples regards* 2007;1:13–30.
- 21 Michaud C, Bourgault P. *Les devis de recherche non traditionnels. Fondements et étapes du processus de recherche: méthodes qualitatives et quantitatives*, 2010: 371–2.
- 22 Larivière N, Briand C, Corbière M. *Les approches de recherche participatives: Illustration d'un partenariat pour l'amélioration des pratiques de réadaptation en santé mentale au Québec. Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*, 2014: 649–75.
- 23 Maiter S, Simich L, Jacobson N. Reciprocity: an ethic for community-based participatory action research. *Action research* 2008;6:305–25.
- 24 Camden C, Shikako-Thomas K, Nguyen T, et al. Engaging stakeholders in rehabilitation research: a scoping review of strategies used in partnerships and evaluation of impacts. *Disabil Rehabil* 2015;37:1390–400.
- 25 Woolf SH, Zimmerman E, Haley A, et al. Authentic engagement of patients and communities can transform research, practice, and policy. *Health Aff* 2016;35:590–4.
- 26 Achille M. *Définir la santé au travail. II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*, 2003: 91–112.
- 27 Keyes CLM. Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: an introduction. *Soc Indic Res* 2006;77:1–10.
- 28 Gilbert M-H, Dagenais-Desmarais V, Savoie A. Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Eur Rev Appl Psychol* 2011;61:195–203.
- 29 Larivière N. Analyse du concept de la participation sociale : définitions, cas d'illustration, dimensions de l'activité et indicateurs. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 2008;75:114–27.
- 30 Dagenais-Desmarais V, Savoie A. What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *J Happiness Stud* 2012;13:659–84.
- 31 Desrosiers J, Larivière N. Le groupe de discussion focalisé. In: Corbière M, Larivières N, eds. *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes*. Québec: Presses de l'Université du Québec, 2014: 257–81.
- 32 Onwuegbuzie AJ, Dickinson WB, Leech NL, et al. A qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *Int J Qual Methods* 2009;8:1–21.
- 33 Barbour R. *Doing focus groups*: SAGE, 2008.
- 34 Guest G, Namey E, McKenna K. How many focus groups are enough? building an evidence base for nonprobability sample sizes. *Field methods* 2017;29:3–22.
- 35 Paillé P, Mucchielli A. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. 4 edn. Paris: Armand Colin, 2016.
- 36 Leiter MP, Maslach C. Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. In: *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. Emerald Group Publishing Limited, 2003.
- 37 Sonnentag S, Fritz C. The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *J Occup Health Psychol* 2007;12:204.
- 38 InField AP, Field AP. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics : and sex and drugs and rock 'n' roll*. 4 edn. Los Angeles: SAGE, 2013.
- 39 Albert V, Durand M-J, Pepin G. *TRIAGE: une technique structurée sollicitant l'opinion d'experts en vue d'atteindre un consensus. Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes appliquées au domaine de la santé mentale et d'autres domaines connexes*, 2014: 305–26.
- 40 Gervais M, Pépin G. Triage: a new group technique gaining recognition in evaluation. *Eval J Australas* 2002;2:45–9.

Lecours et al. (2021) – FOCUS GROUP GUIDE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Guide d'entretien – groupe de discussion

Mot d'introduction

Bonjour,

Je vous remercie de votre intérêt pour cette étude. **Le but de l'étude est de documenter votre expérience de télétravail en contexte d'urgence sanitaire.** Cela nous permettra d'en comprendre les effets sur votre bien-être et votre engagement (c.-à-d., la façon de vous investir, de prendre part, de contribuer) au travail. Dans le cadre de ce groupe de discussion, nous voulons connaître votre perception sur les éléments qui ont influencé votre expérience de télétravail dans les derniers mois et comment ceux-ci ont affecté votre bien-être et votre engagement au travail. Les échanges dureront environ 90-120 minutes. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, uniquement des expériences différentes.

Je vais animer la rencontre et Marie-Hélène pourra intervenir pour clarifier ou renchérir certains points de la discussion. Votre rôle à vous est de partager librement votre expérience. Pour faciliter la discussion, je vous demande de parler assez fort et une seule personne à la fois. Pour assurer le bon déroulement de la rencontre, nous vous invitons à lever la main si vous voulez intervenir. Je vous donnerai la parole à tour de rôle. Si vous avez un problème technique, svp nous en aviser et nous vous aiderons à le résoudre. Vous pouvez également écrire des commentaires dans l'espace de clavardage et Marie-Hélène s'assurera de les considérer. Nous souhaitons des échanges respectueux et conviviaux. Nous enregistrerons la discussion, car nous ne voulons perdre aucune des expériences qui sont partagées. Pour la discussion, nous n'utiliserons que vos prénoms, mais ceux-ci seront remplacés par des numéros lorsque nous rédigerons le compte-rendu. Votre anonymat est préservé et en aucun temps votre employeur n'est avisé de votre participation à l'étude. Nous vous demandons également de respecter la confidentialité des personnes et du contenu liés à la discussion.

Thème 1 – Introduction – question brise-glace

1. Pour commencer, nous aimerions connaître votre domaine de travail. Aussi, nous vous invitons à résumer, en une phrase, votre expérience de télétravail depuis le début de la situation d'urgence sanitaire.

Thème 2 – Conditions de réalisation du télétravail

2. Parlez-nous des conditions dans lesquelles s'est déroulée votre expérience de télétravail des derniers mois (p. ex. environnement physique, environnement familial, organisation à la maison, technologies) ?

Parlez-nous de comment ces conditions de télétravail ont évolué dans le temps. Qu'est-ce qui a changé entre le début de la situation d'urgence sanitaire et aujourd'hui ?

Quelles conditions ont été aidantes pour votre expérience de télétravail des derniers mois ?

Quelles conditions ont rendu votre expérience de télétravail plus difficile ?

Au moment de l'annonce du virage vers le télétravail, est-ce que votre employeur a annoncé que des mesures étaient prévues pour assurer votre santé et votre sécurité en lien avec votre prestation de travail ? Parlez-nous de ces mesures.

Lecours et al. (2021) – FOCUS GROUP GUIDE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Thème 3 – Pratiques individuelles et organisationnelles

3. Parlez-nous de vos propres façons de travailler (p. ex. gestion de l'horaire, routine) dans les derniers mois ?

Quelles façons vous ont aidé à vous sentir bien au travail ?

Quelles façons vous ont aidé à vous sentir engagé au travail ?

Comment a évolué votre charge de travail ?

4. Parlez-nous des pratiques de votre gestionnaire (p. ex. souplesse et latitude, attentes) dans les derniers mois ?

Qu'est-ce que votre gestionnaire a fait qui vous a aidé à vous sentir bien au travail ?

Qu'est-ce que votre gestionnaire a fait qui vous a aidé à vous sentir engagé au travail ?

5. Parlez-nous des pratiques de votre employeur (p. ex. ressources, politiques et procédures) dans les derniers mois ?

Quelles pratiques vous ont aidé à vous sentir bien au travail ?

Quelles pratiques vous ont aidé à vous sentir engagé au travail ?

Thème 4 – Bon coups et facilitateurs

6. Si vous repensez à votre expérience de télétravail des derniers mois, parlez-nous de ce qui a bien fonctionné. Parlez-nous de l'élément qui a été LE PLUS aidant.

Comment cet élément a-t-il influencé votre bien-être au travail ?

Comment cet élément a-t-il influencé votre engagement au travail ?

Thème 5 – Défis et obstacles

7. Si vous repensez à votre expérience de télétravail des derniers mois, parlez-nous de ce qui a moins bien fonctionné. Parlez-nous de l'élément qui a été LE PLUS nuisible.

Comment cet élément a-t-il influencé votre bien-être au travail ?

Comment cet élément a-t-il influencé votre engagement au travail ?

Avez-vous subi une lésion professionnelle pendant que vous étiez en télétravail ? On parle de douleur, blessure, maladie, stress. Comment cette lésion a-t-elle été gérée ? Par vous ? votre gestionnaire ? Votre employeur ?

Lecours et al. (2021) – FOCUS GROUP GUIDE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Thème 6 – Améliorations

8. Si une autre situation d'urgence sanitaire se présentait, comment pourrait-on améliorer l'expérience de télétravail pour favoriser le bien-être et l'engagement des travailleurs ?

En regard des conditions de réalisation du télétravail ?

En regard de vos propres façons de travailler ?

En regard des pratiques de votre gestionnaire ?

En regard des pratiques de l'organisation de travail ?

Quelles seraient les ressources (c.-à-d., financières, humaines, matérielles, technologiques, etc.) requises pour réaliser ces améliorations ?

9. D'après vous, quels sont les apprentissages à tirer du télétravail en contexte d'urgence sanitaire ? Qu'est-ce que votre expérience de télétravail en contexte d'urgence sanitaire vous a appris ?

10. La situation d'urgence sanitaire actuelle entrainera des changements à long terme sur le monde du travail, comment vous sentez-vous à l'idée que le télétravail demeure un mode de travail plus présent dans l'avenir ? Qu'est-ce qui changera dans l'avenir ?

Conclusion

Résumé de la discussion fait par l'animateur

Clôture

Est-ce que quelque chose a été oublié ? Quelqu'un voudrait ajouter quelque chose ?

Je vous remercie de votre précieuse contribution à cette étude.

Lecours et al. (2021) – FOCUS GROUP GUIDE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Questionnaire sociodémographique (sera rempli préalablement de façon électronique, en même temps que le formulaire d'information/consentement)

Âge

_____ ans

Genre

homme femme autre je ne préfère pas répondre

Dans quelle région administrative habitez-vous ?

En vous incluant, combien de personnes compte votre ménage?

_____ personne(s)

Âge des membres du ménage : _____

Nombre de personnes à votre charge :

Êtes-vous propriétaire ou locataire de votre habitation ?

Propriétaire

Locataire

Combien de pièces compte votre habitation ?

_____ pièces

Réalisez-vous vos activités professionnelles dans une pièce spécifiquement destinée à cet usage ?

Oui

Non

Quel est votre titre d'emploi ?

Combien de personnes sont à l'emploi de l'organisation pour laquelle vous travaillez ?

Lecours et al. (2021) – FOCUS GROUP GUIDE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

- Moins de 50
- Entre 51 et 250
- Entre 251 et 1000
- Plus de 1000

L'organisation qui vous emploie fait partie du secteur :

- Public
- Parapublic
- Privé
- Communautaire

Depuis combien de temps travaillez-vous pour cette organisation ?

_____ ans

Êtes-vous syndiqué ?

- Oui
- Non

Combien d'heures par semaine travaillez-vous?

_____ heures

Quel pourcentage de votre temps de travail était réalisé en télétravail AVANT la situation d'urgence sanitaire ?

_____ %

Depuis les 12 derniers mois, quel pourcentage de votre temps de travail est réalisé en télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire ?

_____ %

À la suite de votre expérience de télétravail des derniers mois, quel pourcentage de votre temps de travail souhaiteriez-vous maintenir en télétravail dans l'avenir ?

_____ %

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Renseignements sociodémographiques

Âge

_____ ans

Genre

 homme femme autre je ne préfère pas répondre

Dans quelle région administrative habitez-vous ?

En vous incluant, combien de personnes compte votre ménage?

_____ personne(s)

Âge des membres du ménage : _____

Nombre de personnes à votre charge :

Vivez-vous avec une déficience physique ?

 oui nonSi oui, de quel type de déficience s'agit-il ? motrice, nature de la déficience : _____ sensorielle, nature de la déficience : _____ neurologique, nature de la déficience : _____ autre : _____

Est-ce qu'un organisme payeur vous soutient (p. ex. CNESST, assureur privé) ?

 oui, lequel ? _____ non

Depuis que vous réalisez du télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire, comment les accommodements au travail dont vous bénéficiez ont-ils changé ?

 Mes accommodements au travail n'ont pas changé Mes accommodements au travail ont diminué Mes accommodements au travail ont augmenté

Expliquez brièvement les accommodements dont vous bénéficiez pour le télétravail :

Êtes-vous affectés par un problème de santé mentale ?

 oui nonSi oui, de quel type de problème s'agit-il ? trouble dépressif, nature du problème : _____ trouble anxieux, nature du problème : _____ trouble d'adaptation, nature du problème : _____ autre : _____

Est-ce qu'un organisme payeur vous soutient (p. ex. CNESST, assureur privé) ?

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

oui, lequel ? _____

non

Depuis que vous réalisez du télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire, comment les accommodements au travail dont vous bénéficiez ont-ils changé ?

Mes accommodements au travail n'ont pas changé

Mes accommodements au travail ont diminué

Mes accommodements au travail ont augmenté

Expliquez brièvement les accommodements dont vous bénéficiez pour le télétravail :

Êtes-vous propriétaire ou locataire de votre habitation ?

Propriétaire

Locataire

Combien de pièces compte votre habitation ?

_____ pièces

Réalisez-vous vos activités professionnelles dans une pièce spécifiquement destinée à cet usage ?

Oui

Non

Quel est votre titre d'emploi ?

Combien de personnes sont à l'emploi de l'organisation pour laquelle vous travaillez ?

Moins de 50

Entre 51 et 250

Entre 251 et 1000

Plus de 1000

L'organisation qui vous emploie fait partie du secteur :

Public

Parapublic

Privé

Communautaire

Depuis combien de temps travaillez-vous pour cette organisation ?

_____ ans

Êtes-vous syndiqué ?

Oui

Non

Combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

_____ heures

Quel pourcentage de votre temps de travail était réalisé en télétravail AVANT la situation d'urgence sanitaire ?

_____ %

Depuis les 12 derniers mois, quel pourcentage de votre temps de travail est réalisé en télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire ?

_____ %

À la suite de votre expérience de télétravail des derniers mois, quel pourcentage de votre temps de travail souhaiteriez-vous maintenir en télétravail dans l'avenir ?

_____ %

Depuis que vous réalisez du télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire, comment votre charge de travail a-t-elle changé ?

- Ma charge de travail n'a pas changé
- Ma charge de travail a diminué
- Ma charge de travail a augmenté

Depuis que vous réalisez du télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire, comment le soutien que vous recevez de vos collègues a-t-il changé ?

- Le soutien que je reçois de mes collègues n'a pas changé
- Le soutien que je reçois de mes collègues a diminué
- Le soutien que je reçois de mes collègues a augmenté

Depuis que vous réalisez du télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire, comment le soutien que vous recevez de votre employeur a-t-il changé ?

- Le soutien que je reçois de mon employeur n'a pas changé
- Le soutien que je reçois de mon employeur a diminué
- Le soutien que je reçois de mon employeur a augmenté

Depuis que vous réalisez du télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire, comment le sentiment d'appartenance que vous éprouvez à l'égard de l'organisation qui vous emploie a-t-il changé ?

- Mon sentiment d'appartenance n'a pas changé
- Mon sentiment d'appartenance a diminué
- Mon sentiment d'appartenance a augmenté

Avez-vous subi une lésion professionnelle (p. ex. douleur, blessure, maladie, stress) pendant que vous étiez en télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire ?

- oui
- non

Si oui, de quelle nature était cette lésion

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

- physique
- psychologique
- autre

Si oui, comment cette lésion a-t-elle été gérée ? Expliquez brièvement.

Nommez 3 mots qui résument votre expérience de télétravail en raison de la situation d'urgence sanitaire.

1. _____
2. _____
3. _____

Nommez l'élément qui a été le plus POSITIF dans votre expérience de télétravail de la dernière année.

Nommez l'élément qui a été le plus NÉGATIF dans votre expérience de télétravail de la dernière année.

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Échelle mesurant la participation au travail :**Travail rémunéré et éducation : (Cardol, de Haan, Jong, Bos, & Groot, 2001)**

En contexte de pandémie et de télétravail . . .	Très mauvaises (1)	Mauvaises (2)	Acceptables (3)	Très bonnes (4)
Mes chances de faire le travail que je veux faire sont				
Mes chances de faire mon travail comme je le souhaite sont				
Mes contacts avec les personnes avec lesquelles je travaille sont				
Mes chances de conserver ou de modifier mon rôle professionnel comme je le souhaite sont				
Mes chances de trouver un autre emploi sont				
Mes chances d'obtenir la formation ou l'éducation que je souhaite sont				

Échelle mesurant l'engagement (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1987)

Lorsque vous pensez à votre travail, dans quelle mesure...	Pas du tout en accord (1)	Un peu en accord (2)	Moyennement en accord (3)	Assez en accord (4)	Tout à fait en accord (5)
J'éprouve maintenant un sentiment d'appartenance à mon entreprise					
Mon entreprise représente beaucoup pour moi					
Je suis fier d'appartenir à cette entreprise					
Je me sens affectivement attaché à mon entreprise					
J'ai le sentiment de « faire partie de la famille » dans mon entreprise					
Je ressens vraiment les problèmes de mon entreprise comme si c'était les miens					
Il ne serait pas moralement correct de quitter mon entreprise actuelle maintenant					
Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon entreprise actuelle, même si j'y trouvais avantage					
J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon entreprise actuelle					
Je trahirais la confiance que l'on me fait si je quittais maintenant mon entreprise actuelle					
Si on m'offrait un poste dans une autre entreprise, je ne trouverais pas correct de quitter mon entreprise actuelle					
Je ne quitterais pas mon entreprise maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent					

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Je ne voudrais pas quitter mon entreprise actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre					
Pour moi personnellement, quitter mon entreprise actuelle aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages					
Je continue à travailler pour cette entreprise parce que je ne pense pas qu'une autre entreprise pourrait m'offrir les mêmes avantages					
Je n'ai pas d'autre choix que de rester dans mon entreprise actuelle					
Je reste dans mon entreprise actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs					
J'estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon entreprise actuelle					

Échelles mesurant le bien-être :**K-6 (Kessler et al., 2002)**

Au cours du dernier mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti :	Jamais (1)	Rarement (2)	Parfois (3)	La plupart du temps (4)	Tout le temps (5)
Nerveux?					
Désespéré?					
Agité ou ne tenant pas en place?					
Si déprimé que plus rien ne pouvait vous faire sourire?					
Que tout était un effort?					
Bon à rien?					

Who-5 (WHO, 1998)

Au cours du dernier mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti :	Jamais (1)	De temps en temps (2)	Moins de la moitié du temps (3)	Plus de la moitié du temps (4)	La plupart du temps (5)	Tout le temps (6)
Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur						
Je me suis senti(e) calme et tranquille						
Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se)						
Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(fraiche) et dispos(é)						
Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes						

Mesure de satisfaction au travail : (Gagne, Berube, Donia, Houfort, & Lvina, 2016)

En pensant à votre travail en contexte de pandémie et de télétravail, jusqu'à quel point êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?	Complètement en désaccord (1)	En désaccord (2)	Plutôt en désaccord (3)	Ni d'accord ni en désaccord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

En général, le type de travail que je fais correspond de près à ce que je veux dans la vie							
Les conditions dans lesquelles je fais mon travail sont excellentes							
Je suis satisfait(e) du type de travail que je fais							
Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais retirer de mon travail							
Si je pouvais changer quoi que ce soit concernant le travail, je n'y changerais presque rien							

Échelle de soutien reçu des collègues (Blais, Lachance, Brière, Dulude, & Richer, 1991)

En pensant aux comportements de vos COLLÈGUES à votre égard en contexte de pandémie et de télétravail, indiquez à quel point vous êtes d'accord avec les énoncés ci-dessous	Pas du tout en accord (1)	Très peu en accord (2)	Un peu en accord (3)	Moyennement en accord (4)	Assez en accord (5)	Fortement en accord (6)	Très fortement en accord (7)
Ils me donnent des commentaires constructifs à l'égard de mon travail et m'aident à mieux le réaliser.							
Ils s'efforcent de m'aider si j'en ai besoin.							
Ils sont indifférents à mon égard.							
Ils me font sentir que je ne suis pas tellement habile dans certains aspects de mon travail.							
Ils m'imposent, de façon subtile ou non, une façon de travailler, de structurer mon temps et mes tâches.							
Ils respectent mes choix en ce qui a trait aux différents aspects de mes tâches.							

Échelle de soutien reçu du supérieur (Ledoux & Denis, 2011)

En pensant aux comportements de vos SUPÉRIEURS à votre égard en contexte de pandémie et de télétravail, indiquez à quel point vous êtes d'accord avec les énoncés ci-dessous	Pas du tout en accord (1)	Très peu en accord (2)	Un peu en accord (3)	Moyennement en accord (4)	Assez en accord (5)	Fortement en accord (6)	Très fortement en accord (7)
Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble							
Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis							
Mon superviseur facilite la réalisation du travail							

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Mon supérieur immédiat prend de mes nouvelles pour discuter de ce qui va ou ne va pas.							
Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi							

Échelle de soutien reçu de l'organisation (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986)

En pensant à la façon dont L'ORGANISATION agit à votre égard en contexte de pandémie et de télétravail, indiquez à quel point vous êtes d'accord avec les énoncés ci-dessous	Pas du tout en accord (1)	Très peu en accord (2)	Un peu en accord (3)	Moyennement en accord (4)	Assez en accord (5)	Fortement en accord (6)	Très fortement en accord (7)
Mon organisation tire une certaine fierté de mes réalisations au travail							
Mon organisation cherche à m'aider quand j'ai un service spécial à demander							
Mon organisation cherche à rendre mon travail aussi intéressant que possible							
Mon organisation essaie de faire le nécessaire pour m'aider à effectuer mon travail au mieux de mes capacités							
Mon organisation prend réellement en considération mes objectifs et mes valeurs							
Mon organisation est réellement soucieuse de mon bien-être							
Mon organisation valorise ma contribution à son efficacité générale							
Quand j'ai un problème, mon organisation m'apporte son aide							

Échelle mesurant la fatigue reliée au travail

MBI: Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, & Schwab, 1986)

À quelle fréquence avez-vous ressenti ces situations en contexte de pandémie et de télétravail ?	Jamais (1)	Presque jamais – quelques fois par an ou moins (2)	Rarement – Une fois par mois ou moins (3)	Quelque fois – Quelques fois par mois (4)	Souvent – Une fois par semaine (5)	Très souvent – Quelques fois par semaine (6)	Toujours – Tous les jours (7)
Je sens que mon travail m'épuise sur le plan émotif.							
Je me sens complètement vidé(e) à la fin d'une journée de travail.							
Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que je dois affronter une nouvelle journée au travail.							
Travailler toute la journée représente vraiment un effort pour moi.							
Je sens que mon travail m'épuise.							

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Échelle mesurant les demandes reliées au travail :**Areas of Worklife Scale (Leiter & Maslach, 2003)**

Indiquez à quel point vous êtes d'accord avec les énoncés suivants dans le contexte du télétravail pendant la pandémie :	En désaccord (1)	Plutôt en désaccord (2)	Plutôt d'accord (3)	D'accord (4)	Tout à fait d'accord (5)
Je n'ai pas le temps de faire le travail qui doit être fait.					
Je travaille intensément pendant de longues périodes.					
J'ai tellement de travail à faire pour mon emploi que cela me détourne de mes intérêts personnels.					
J'ai suffisamment de temps pour faire ce qui est important pour mon travail.					
À la fin de la journée, je laisse mon travail derrière moi.					

Échelle mesurant l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (Brough, Timms, & Bauld, 2009)

Pensez à vos activités en contexte de pandémie et de télétravail ...	Pas du tout d'accord (1)	En désaccord (2)	Plutôt en désaccord (3)	Plutôt d'accord (4)	D'accord (5)	Tout à fait d'accord (6)
Actuellement, il y a un bon équilibre entre le temps que je passe pour le travail et le temps dont je dispose pour des activités non professionnelles.						
J'ai de la difficulté à trouver un équilibre entre mon travail et mes activités personnelles.						
Je pense que l'équilibre entre les exigences de mon travail et celles de ma vie personnelle est acceptable.						
Dans l'ensemble, je trouve qu'il y a un équilibre entre mon travail et ma vie personnelle.						

Échelle mesurant la récupération**Recovery experience questionnaire : (Sonnetag & Fritz, 2007)**

Après une journée en télétravail...	Pas du tout en accord (1)	Très peu en accord (2)	Un peu en accord (3)	Moyennement en accord (4)	Assez en accord (5)	Fortement en accord (6)	Très fortement en accord (7)
Je parviens à oublier mon travail.							
Je ne pense pas du tout à mon travail.							
Je me détache de mon travail.							
Je prends une pause des exigences de mon travail.							
Je me détends.							
Je fais des choses relaxantes.							
J'utilise mon temps pour relaxer.							

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

J'utilise mon temps pour des loisirs.							
J'apprends de nouvelles choses.							
Je recherche des défis intellectuels.							
Je fais des choses qui me mettent au défi.							
Je fais quelque chose qui me permet d'élargir mes horizons.							
Je sens que je peux moi-même décider quoi faire.							
J'établis mon propre horaire.							
Je détermine moi-même comment je passerai mon temps.							
Je fais les choses comme je veux les faire.							

Échelle mesurant la satisfaction des besoins psychologiques de base au travail (Brien et al., 2012)

Dans le contexte de pandémie et de télétravail...	Pas du tout en accord (1)	Très peu en accord (2)	Un peu en accord (3)	Moyennement en accord (4)	Assez en accord (5)	Fortement en accord (6)
Mon travail me permet de prendre des décisions						
Je peux exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail						
Je peux assumer des responsabilités dans mon travail						
Au travail, je me sens libre d'exécuter mes tâches à ma façon						
J'ai les capacités pour bien faire mon travail						
Je me sens compétent dans mon travail						
Je suis capable de résoudre des problèmes liés à mon travail						
Je réussis bien dans mon travail						
Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens compris						
Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens écouté						
Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens en confiance avec eux						
Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens comme un ami pour eux						

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Échelle mesurant les pratiques de gestion :

Les énoncés suivants correspondent à des comportements que les gestionnaires peuvent adopter au travail.

En utilisant l'échelle de réponses ci-dessous, veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun de ces énoncés en ce qui concerne les comportements de votre gestionnaire en contexte de pandémie et de télétravail. Mon/ma gestionnaire...	Pas du tout en accord (1)	Très peu en accord (2)	Un peu en accord (3)	Moyennement en accord (4)	Assez en accord (5)	Fortement en accord (6)	Ne s'applique pas / refuse de répondre
Me dit ce que je fais bien au travail							
Me permet de choisir comment je fais mon travail							
Discute avec moi d'intérêts communs							
Me donne des directives claires pour que je puisse réaliser mon travail							
M'encourage à tester différentes solutions lorsque je fais face à un problème							
Souligne mes réussites							
Me permet de décider dans quel ordre je fais mes tâches							
S'informe sur ce qui se passe dans ma vie							
Me donne des directives supplémentaires lorsque j'en ai besoin							
Me demande de réfléchir à ce que j'ai appris dans mon travail							
Prends le temps de me le dire lorsqu'il/elle est satisfait(e) de mon travail							
Me laisse de la latitude dans la réalisation de mon travail							
Parle d'autres sujets que le travail avec moi et mes collègues							
Vérifie ma compréhension du travail à faire							
Me rencontre pour discuter du développement de mes compétences							
Souligne les initiatives que je prends							
Me laisse des options dans la gestion de mon temps au travail							
Porte attention à mes centres d'intérêt							
Me guide lorsque je rencontre des difficultés							
Me dit que mes erreurs sont des opportunités d'apprentissage							
Me consulte au sujet de ce que je fais bien au travail							
Me permet d'explorer moi-même différentes façons de réaliser mon travail							
Porte attention à mon bien-être							
M'explique le résultat attendu							
Me donne des tâches pour que je me développe							

Lecours et al. (2021) – ONLINE QUESTIONNAIRE

Telework in a pandemic context: Protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers

Bibliographie

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E. M. (2012). The Basic Psychological Needs at Work Scale: Measurement Invariance between Canada and France. *Applied psychology. Health and well-being*, 4 2, 167-187.
- Brough, P., Timms, C., & Bauld, R. (2009). Measuring work-life balance: Validation of a new measure across five Anglo and Asian samples.
- Cardol, M., de Haan, R., Jong, B., Bos, G., & Groot, I. (2001). Psychometric properties of the Impact on Participation and Autonomy Questionnaire. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 82, 210-216. doi:10.1053/apmr.2001.18218
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support [American Psychological Association doi:10.1037/0021-9010.71.3.500]. Retrieved
- Gagne, M., Berube, N., Donia, M., Houfort, N., & Lvina, E. (2016). Validation evidence for the Work Domain Satisfaction Scale in two languages. *International Journal of Psychological Studies*, 8, 26-39.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L. T., . . . Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976. doi:10.1017/S0033291702006074
- Ledoux, É., & Denis, D. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST). *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*(13-2).
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*: Emerald Group Publishing Limited.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21): Consulting psychologists press Palo Alto, CA.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). *Organizational commitment : toward a three-component model*. London, Canada: Dept. of Psychology, University of Western Ontario.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.
- WHO. (1998). *Wellbeing measures in primary health care/the DEPCARE project: report on a WHO meeting, Stockholm, Sweden 12-13 February 1998*. Paper presented at the Wellbeing measures in primary health care/the DEPCARE project: report on a WHO meeting, Stockholm, Sweden 12-13 February 1998.