RH illustrées

LIMITER OU NON LA CONNEXION EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL ?

Hyperconnexion : conséquences sur la santé encore floues, mais inquiétudes présentes

Conséquences physiques

- Troubles musculosquelettiques (tensions au cou, douleurs aux pouces, etc.)
- Obésité, hypertension et maladies cardiaques
- Troubles du sommeil

Conséquences psychologiques

- Stress, anxiété et détresse psychologique
- Culpabilité

Conséquences sociales

- Moins de temps consacré aux relations interpersonnelles
- Tensions familiales
- Isolement

50 % des travailleurs disent ressentir (fortement, assez ou un peu) une pression pour rester connectés.

Pas que des désagréments à la connexion à distance !

Pour les employeurs :

Facilite l'évolution dans un contexte de mondialisation et de compétitivité grandissantes.

Améliore le pouvoir d'attraction et de rétention en contexte de rareté de main-d'œuvre.

Pour les travailleurs :

Gestion plus agile et flexible de l'horaire, ce qui facilite la conciliation travail-vie personnelle.

Meilleure accessibilité au marché du travail, peu importe la localisation géographique.

45 % des CRHA et **68 % des travailleurs** estiment que le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion.

Dans tous les cas, employeurs et travailleurs doivent communiquer et collaborer pour déterminer le mode de travail qui, à la fois, optimise la productivité et assure un climat de travail sain.

Comment tirer son épingle du jeu ?

Quelques bonnes pratiques à considérer…

Si on limite la connexion en dehors des heures de travail :

- Mise en place d'une politique qui énonce clairement les attentes et les règles d'utilisation.
- Rigueur et exemplarité des gestionnaires.
- Sensibilisation et formation sur la gestion du temps.
- Mise en place d'outils pour limiter l'accès (envoi différé de courriels, interruption de la messagerie professionnelle, programmation d'une réponse d'absence, etc.).
- Implantation d'un système de traçabilité des activités numériques.

Si on permet le travail à toute heure et si on favorise la connexion à distance :

- Mise en place d'une politique qui propose un certain encadrement afin de limiter les excès et préserver la santé.
- Mise en place d'outils technologiques de travail à distance (ordinateur portable, accès aux dossiers à distance, espace virtuel de travail collaboratif, etc.).
- Formation technique pour l'utilisation efficiente des outils.
- Sensibilisation sur l'importance de la déconnexion.
- Respect des périodes de repos minimales.