



Suzie Désilets
asstsas

Quand l'horloge circadienne S'ESSOUFFLE !

Plusieurs travailleurs s'adaptent peu ou pas au travail de nuit ou en rotation. Entre autres, leur rythme circadien, qui s'ajuste en fonction de la lumière et de l'obscurité, ne s'accorde plus avec les heures de repos et de veille imposées par le travail et les autres obligations.

Des recherches démontrent que les travailleurs de nuit souffrent d'une privation de sommeil allant de cinq à sept heures par semaine. Si on ajoute à cela une rotation dans les quarts de travail, l'horloge biologique doit sans cesse s'adapter à un rythme anarchique et le travailleur finit tôt ou tard par ressentir les effets néfastes du manque de sommeil. Dans ce cas, un travailleur fatigué peut manquer de vigilance lors d'un imprévu ou d'une urgence. Il peut ainsi nuire à sa propre santé et sécurité, de même qu'à celles de ses collègues ou de ses clients.

DES SYMPTÔMES À SURVEILLER

L'insuffisance de sommeil se manifeste différemment d'une personne à l'autre : lassitude, manque de motivation, somnolence, irritabilité, baisse d'attention, de concentration et de mémoire, mal de tête, étourdissements, perte d'appétit et problèmes de digestion. À la longue, des problèmes tels que la dépression, les maladies cardiovasculaires et une vulnérabilité aux infections pourraient se développer.

Selon certains chercheurs, l'horaire de douze heures serait plus fatigant que la journée de huit heures, même lorsqu'il s'accompagne d'autant d'heures ou de journées de repos.

D'autres prétendent que le quart de huit heures est plus nuisible, surtout si le travailleur est soumis à une rotation nuit/jour, ou qu'il doit assurer plusieurs quarts consécutifs avec peu de jours de repos successifs. Néanmoins, plusieurs personnes verront dans l'horaire de 12 heures, une opportunité de réduire, entre autres, temps et dépenses alloués au transport entre le domicile et le travail.

DES SITUATIONS PERSONNELLES VARIABLES

La situation personnelle des travailleurs influence leur préférence pour un type d'horaire ou l'autre. Des personnes plus jeunes ou sans obligation familiale trouveront peut-être avantageux les quarts de 12 heures, afin de disposer de périodes de repos plus longues, de favoriser leur vie sociale et les loisirs. Par contre, celles qui ont une famille pourraient avoir plus de difficulté à concilier travail et responsabilités familiales dans une journée qui n'a toujours que 24 heures et des ressources pas toujours disposées à garder les enfants plus longtemps. Avant d'opter pour l'horaire prolongé, quelques actions sont suggérées :

- **questionner le personnel** sur sa volonté de travailler plus d'heures consécutives ;
 - **évaluer les exigences de l'emploi** (physiques, mentales, affectives), les risques professionnels (exposition à des substances dangereuses), les conditions de travail (confort thermique, physique, etc.), la possibilité de pauses ;
 - **tenir compte des responsabilités personnelles** nécessitant aussi planification et réorganisation du temps (ex. : horaire du service de garde, vacances scolaires).
- Si l'horaire de travail prolongé est retenu, le mettre en place graduellement avec des groupes restreints pour en évaluer les impacts et apporter des ajustements au besoin :
- **surveiller les aspects de SST** (ex. : nombre d'incidents et d'accidents) ;
 - **porter attention à la santé des travailleurs** (ex. : indices de fatigue, absences) ;
 - **susciter les commentaires des travailleurs** sur leurs niveaux d'adaptation et de satisfaction. ●

POUR EN SAVOIR PLUS !

PARADIS, Marcos. « Travailler huit, dix, douze ou quatorze heures par jour... du pareil au même ? », *Effectif*, vol. 4, n° 5, nov./déc. 2001, p. 39-43.

www.myvirtualpaper.com/doc/aqesss/ae-1455_synergie_jul10_150/2010063001/15.html

www.cchst.ca/oshanswers/ergonomics/workday.html

temporalites.revues.org/index1137.html