

# Santé en têtes



## Froid : mythes et réalités

*Nancy Lachance,  
infirmière clinicienne  
et*

*Louis-Marie Lebel, infirmier  
assistant du supérieur immédiat  
Santé au travail*



Quel bonheur d'aller jouer dans la neige après une tempête ou de marcher sur un sentier où de gros flocons vous chatouillent le bout du nez. Malgré la hâte de vous retrouver dehors, prenez le temps de bien vous habiller.

Le froid avant de vous y frotter, lisez ces quelques mythes.

En situation de travail, seriez-vous en mesure de reconnaître le vrai du faux?

1. Attraper froid peut vous donner un rhume ou la grippe.

Vrai ou Faux

2. Prendre un «p'tit coup de fort» quand je travaille au froid, ça me réchauffe.

Vrai ou Faux

3. J'ai les mains gelées, je les mets dans la neige pour les réchauffer.

Vrai ou Faux

4. Se couvrir la tête par temps froid, évite une perte de chaleur corporelle.

Vrai ou Faux

5. Manger une collation régulièrement pendant le travail aide à se garder au chaud.

Vrai ou Faux

Réponses à la fin du bulletin.



# Santé psychologique au travail

*Par Rémi Simard,  
technicien en hygiène du travail  
Santé au travail*

Depuis quelques années, les problèmes de santé psychologique au travail sont un sujet d'actualité. Comme mentionné dans une publication de 2011, un travailleur sur cinq présentait un niveau élevé de détresse psychologique en 2008 selon la CSST. En 2002, 39 % des personnes à l'emploi estimaient que la majorité de leur journée de travail était assez ou extrêmement stressante (Vézina, Bourbonnais et coll. 2008). Selon l'Institut de la statistique du Québec, ce niveau de stress est étroitement lié à l'absentéisme au travail. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) mentionne que 35 à 40 % de l'absentéisme au travail, dans les pays industrialisés, serait dû à des problèmes de santé psychologique.

De plus, les effets nocifs de certaines formes d'organisation du travail affectent non seulement la santé psychologique, mais aussi la santé physique. En effet, l'Enquête québécoise des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST) démontre qu'il existe une augmentation significative des troubles musculosquelettiques (TMS) lorsqu'il y a présence de contraintes organisationnelles et psychosociales dans l'entreprise. Rappelons que les TMS représentent 35 % des lésions professionnelles déclarées et acceptées.

## Comment peut-on reconnaître et classer les risques psychosociaux?

Actuellement, deux modèles de risques psychosociaux sont reconnus internationalement pour leur apport à la connaissance scientifique actuelle. Il s'agit du modèle « **demande autonomie-soutien au travail** » de Karasek et Theorell et celui du « **déséquilibre : effort/récompense** » de Siegrist.

Les fondements du modèle de Karasek reposent sur trois dimensions :

- la demande psychologique élevée (quantité de travail à accomplir, exigences mentales et contraintes de temps liées à ce travail);
- la latitude décisionnelle qui comporte deux dimensions : la possibilité d'utiliser et de développer ses compétences et qualifications, et l'autonomie décisionnelle. On entend par là d'offrir la possibilité de mettre en pratique ses compétences et de choisir comment faire son travail ainsi que de participer aux décisions en lien avec celui-ci. Le mélange d'une faible autonomie et d'une forte demande (appelé tension au travail) est considéré comme facteur aggravant dans l'apparition de maladies cardiovasculaires et de problèmes de santé mentale;
- le soutien social au travail, c'est l'esprit d'équipe, le degré de cohésion dans le groupe et l'assistance donnée par les autres dans l'accomplissement des tâches. Plus l'environnement de travail favorise un climat amical entre collègues, une forte cohésion du groupe, une ouverture des individus à se donner des conseils et à se venir en aide mutuellement, plus le soutien social entre collègues est considéré comme élevé.

## Santé psychologique au travail (suite)

Le modèle de Karasek a permis de faire le lien entre l'organisation du travail et certains problèmes de santé mentale, principalement la dépression, l'épuisement professionnel et la consommation accrue d'alcool, de drogues et de médicaments (Vézina, Bourbonnais, Brisson et Trudel, 2004). En somme, donner des marges de manœuvre aux travailleurs, limiter la surveillance et augmenter la participation des individus à la prise de décisions sont toutes d'excellentes façons de favoriser la bonne santé physique et psychologique.

Le modèle de Siegrist porte sur le « déséquilibre effort/reconnaissance » entre les efforts consentis et la reconnaissance. Les efforts peuvent provenir de deux sources :

- l'effort « extrinsèque » en lien avec les contraintes de temps, aux interruptions fréquentes, aux nombreuses responsabilités, à l'augmentation de la charge de travail et à l'effort physique;
- l'effort « intrinsèque » qui se rapporte aux attitudes et motivations de se dépasser, de se sentir estimé, approuvé, de pouvoir relever des défis ou faire face aux situations menaçantes.

La reconnaissance ou la récompense est perçue sous trois dimensions :

- le salaire ou les bénéfices matériels;
- l'estime des collègues et de ses supérieurs;
- les perspectives d'avancement, de promotion et de sécurité d'emploi.

Le déséquilibre entre les efforts élevés et de faibles récompenses peut s'avérer néfaste à court et à long terme. Plusieurs facteurs peuvent expliquer le fait qu'une personne accepte de travailler dans un tel environnement. Soit qu'elle y est contrainte monétairement pour vivre, soit qu'elle fasse un choix stratégique afin de pouvoir obtenir de l'avancement dans son emploi ou encore qu'elle fasse consciemment ou non le choix de s'investir aveuglément dans son travail. Le déséquilibre, le manque de reconnaissance et la persistance dans le temps ont un effet sur la dégradation de l'estime de soi. Ces facteurs peuvent amener des conséquences graves en matière de maladies cardiovasculaires, de troubles dépressifs et de maladies artérielles.

Après avoir exploré les modèles qui permettent de faire le lien entre l'organisation du travail et les différents problèmes psychosociaux, voici certains facteurs considérés par les spécialistes comme étant des conditions gagnantes pour une intervention préventive :

- le soutien de la haute direction et de tous les niveaux hiérarchiques;
- la participation des employés à la discussion des problèmes et à l'élaboration des solutions;
- l'identification de la population à risque en fonction des modèles présentés;
- la mise en place des changements requis;
- la prise en charge de la démarche et des changements par le milieu.

En conclusion, il est prouvé que les risques psychosociaux ont des effets néfastes sur la santé, tels que les maladies cardiovasculaires et les troubles de santé mentale. Les concepts et modèles d'évaluation présentés ne sont que quelques outils de base pour débiter dans le domaine. Depuis la dernière décennie, l'industrie démontre une certaine ouverture et adhère majoritairement à ces concepts. Des intervenants de l'équipe de santé au travail ont été formés par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) au cours des dernières années pour l'évaluation de certaines problématiques en lien avec l'organisation du travail. Ils peuvent donc répondre à des demandes spécifiques provenant conjointement des travailleurs et employeurs concernant des agresseurs psychosociaux.

## Réponses Froid : mythes et réalités

1. **FAUX.** Contrairement à la croyance populaire, vous ne pouvez pas contracter le virus du rhume ou de la grippe parce que vous avez froid. Bien que le rhume et la grippe apparaissent le plus souvent durant les mois d'hiver, ils ne sont pas causés par les températures froides, mais par des virus qui se transmettent entre les personnes plus facilement pendant cette période.
2. **FAUX.** L'alcool procure une sensation de chaleur parce qu'il cause une vasodilatation. Le sang chaud se rend donc aux extrémités froides et les réchauffe, entraînant, en fin de compte, une perte de chaleur. Prendre «un p'tit coup de fort» au froid augmente donc les risques de souffrir d'hypothermie ou d'engelures.
3. **FAUX.** Les doigts, les orteils, les oreilles et le nez sont les parties du corps les plus à risque d'engelures. Mettre les mains gelées dans la neige aggravera les conséquences du froid sur les mains. Vous pourriez ainsi faire éclater les petits vaisseaux sanguins et abîmer davantage la peau. Réchauffez plutôt lentement la région touchée en la couvrant de votre main ou amenez la personne dans un endroit à l'abri du froid pour que les mains se réchauffent graduellement. Il faut également éviter de masser la peau ayant subi une engelure ou d'y frotter de la neige.
4. **VRAI.** La chaleur corporelle est perdue plus facilement et rapidement par les parties du corps non couvertes, dont la tête, d'où l'importance de la couvrir par temps froid. Un bonnet en tricot de laine ou une doublure portée sous le casque de sécurité peut empêcher une perte de chaleur excessive.
5. **VRAI.** Oui, le fait de manger régulièrement permet d'assurer un apport d'énergie suffisant. Le travail au froid demande plus d'énergie au corps puisque celui-ci doit s'activer pour produire de la chaleur. Il est aussi important de boire fréquemment (éviter l'alcool et la caféine) pour éviter la déshydratation.

### Références

CCHST. *Exposition au froid-Travailler au froid*, 2012-11. Site web

CCHST. *Exposition au froid-Travailler au froid-Réponses SST*. Disponible sur : <http://search.ccinforweb.ccohs.ca/> (2015-10).

Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., et autres (éds.). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Montréal, QC. Institut national de santé publique du Québec, Institut de la statistique du Québec et Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, 2011, 986 pages.

Michel, C., et autres (2010). *Portrait national des troubles musculosquelettiques (TMS) 1998-2007*, Montréal, Institut national de santé publique du Québec, 58 pages.

Vézina, M., Bourgonnais, R., Brisson, C., Trudel, L. *Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois. Enquête sur la santé dans les collectives canadiennes (cycle 1.2)*. Québec, Institut de la statistique du Québec, 50 pages.

«Facteurs de risque psychosociaux», dans Association québécoise pour l'hygiène, la santé et la sécurité du travail, *Manuel d'hygiène du travail du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque*, Mont-Royal, QC. Modulo-Griffon, 2004, p. 363-375.



# Santé en têtes

**SANTÉ EN TÊTES** est réalisé par l'équipe de Santé au travail de la Direction de santé publique. Le bulletin est publié au rythme de trois numéros par année.

Ce bulletin d'information régional est distribué gratuitement.

#### Comité de coordination

Danielle Pedneault, Nancy Lachance, Rémi Simard, Vincent Bounou, Stéphane Caron et Caroline Couture

#### Collaboration spéciale

Nancy Lachance, Louis-Marie Lebel, Rémi Simard

#### Traitement de texte et mise en page

Elena Savard

#### Comité de lecture

Johanne Bourgeois, Martine Létourneau, Pascal Paradis et Elena Savard

#### Impression

Voltige  
(Baie-Comeau)



Pour toute information relative au contenu de cette publication ou pour un projet d'article, communiquer avec :

Caroline Couture ou Danielle Pedneault  
Santé au travail  
Direction de santé publique  
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord  
55, boulevard Comeau  
Baie-Comeau (Québec) G4Z 3A7  
Téléphone : 418 589-9845  
Télécopieur : 418 296-3463

Disponible sur le Portail du réseau public québécois en santé au travail (section PUBLICATIONS) à l'adresse suivante :

[www.santeautravail.qc.ca/](http://www.santeautravail.qc.ca/)

[Santeentetes.aspx](http://Santeentetes.aspx)

ainsi que sur le site :

[www.ciass-cotenord.gouv.qc.ca](http://www.ciass-cotenord.gouv.qc.ca)

ISSN 1198-1873

Centre intégré  
de santé  
et de services sociaux  
de la Côte-Nord

Québec

