

Maladies et lésions

Douleur chronique au travail

Sur cette page

[Qu'est-ce que la douleur chronique?](#)

[Quelles sont les causes de la douleur chronique?](#)

[Comment le corps ressent-il la douleur?](#)

[Quelles sont les répercussions de la douleur chronique?](#)

[Quelles sont les façons d'aider à gérer la douleur?](#)

[Que peut faire un employeur?](#)

[Quelles sont les approches qu'un lieu de travail peut adopter pour aider à traiter la douleur chronique?](#)

[Comment puis-je soutenir mes collègues qui vivent avec la douleur chronique?](#)

Qu'est-ce que la douleur chronique?

La douleur est définie comme une expérience sensorielle et émotionnelle désagréable associée à, ou ressemblant à celle associée à, des dommages tissulaires réels ou potentiels. La douleur chronique est définie comme une douleur ressentie la plupart des jours (ou chaque jour) pendant trois mois ou plus. La douleur chronique à impact important est une douleur qui limite les activités de vie ou le travail d'une personne la plupart des jours pendant trois mois ou plus. Santé Canada déclare qu'environ huit millions de Canadiens vivent avec une douleur chronique. Ces personnes font face à un large éventail de défis physiques, émotionnels et sociaux.

Les symptômes courants ressentis lorsque l'on vit avec une douleur chronique incluent :

- Les problèmes de mobilité ou de fonction, comme l'agilité, la dextérité, la flexibilité, la force et la prise
- La raideur, surtout le matin ou lorsqu'on reste immobile pendant de longues périodes
- La fatigue
- La concentration
- La réduction de l'endurance physique et mentale

Quelles sont les causes de la douleur chronique?

La douleur chronique peut résulter d'une cause connue, comme les maladies rhumatismales ou dégénératives (comme l'arthrose ou l'ostéoporose), le cancer, les événements post-chirurgicaux, la sclérose en plaques ou le syndrome d'immunodéficience acquise (sida). Les syndromes de douleur chronique peuvent inclure la fibromyalgie, la sciatique, les maux de tête persistants ou le syndrome du côlon irritable. De nombreuses conditions peuvent causer des douleurs chroniques — elles ne sont pas toutes énumérées ici.

Toutefois, une cause précise n'est pas toujours connue. La douleur chronique peut survenir sans blessure ou maladie évidente, après la guérison d'une blessure, ou après le traitement d'une condition. De même, le niveau de douleur ressenti par une personne n'est pas toujours égal à la quantité de dommages ou de blessures subis par son corps. Par exemple, une personne peut ressentir de la douleur sans avoir subi de dommages tissulaires ou avoir des dommages tissulaires sans ressentir de douleur.

Comment le corps ressent-il la douleur?

Les nerfs dans notre corps transmettent des messages au cerveau. Le cerveau interprète ces messages, y compris s'il y a une sensation de douleur.

La douleur chronique peut entraîner des changements au niveau du cerveau et du système nerveux. Pour certains, la douleur peut diminuer avec le temps. Pour d'autres, la cause de la douleur peut ne pas être réduite. Pour d'autres, ces changements amènent le cerveau à envoyer des signaux de douleur même en l'absence de préjudice ou de dommage.

Quelles sont les répercussions de la douleur chronique?

Les répercussions de la douleur chronique peuvent varier et aller d'un léger inconfort jusqu'à un niveau insupportable. Les descriptions de la douleur peuvent inclure les termes persistant, lancinant et épuisant. La gravité peut varier et est souvent imprévisible. Certaines conditions ont des « poussées », ce qui signifie qu'il y a une période où les symptômes sont ressentis plus intensément que la douleur quotidienne normale. De même, certaines personnes auront à la fois de bons et de mauvais jours.

La douleur peut rendre le mouvement et le sommeil difficiles. Cela peut également contribuer à la frustration, à l'anxiété ou à la dépression. Les personnes atteintes d'une maladie chronique s'inquiètent souvent de l'avenir, par exemple s'inquiéter de s'infliger davantage de douleur ou de leur capacité à travailler.

Dans un milieu de travail, certains travailleurs peuvent essayer de continuer à travailler tout en éprouvant de la douleur, tandis que d'autres peuvent continuer à travailler parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi ou estiment qu'ils ne peuvent pas signaler les conditions, qui, à leur avis, peuvent contribuer à leur douleur. Souvent, ces situations entraînent une augmentation du stress et peuvent aggraver leur état.

La douleur peut également être liée à des barrières sociales. Puisque la douleur est « invisible », d'autres personnes peuvent ne pas comprendre la douleur ou peuvent ne pas croire que la douleur est réelle. Les personnes qui éprouvent de la douleur peuvent souvent se sentir isolées.

Dans l'ensemble, la douleur chronique peut avoir des répercussions sur :

- La santé physique
- La santé mentale et émotionnelle
- La situation financière et la sécurité d'emploi
- Les interactions sociales
- La perception de soi et la spiritualité
- La capacité à participer aux activités quotidiennes

Quelles sont les façons d'aider à gérer la douleur?

Consultez toujours votre fournisseur de soins de santé au sujet des soins qui vous conviennent. Les traitements et les thérapies varieront et peuvent inclure :

- Des médicaments
- Des interventions psychologiques
- Des interventions physiques et de réadaptation
- Des dispositifs médicaux
- Des procédures d'intervention contre la douleur, comme la stimulation ou les blocages nerveux
- Des activités thérapeutiques, comme l'acupuncture, le massage, etc.
- De l'auto-gestion, comme la méditation, les groupes de soutien, les pratiques alimentaires, etc.

Que peut faire un employeur?

L'action la plus importante qu'un lieu de travail peut entreprendre est de prévenir ou de réduire les blessures et de traiter les situations qui pourraient aggraver la douleur. Discutez des options avec le travailleur pour déterminer ce qui peut être fait pour gérer sa douleur, comme celle provenant de conditions telles que l'arthrite rhumatoïde, l'[arthrose](#), la fibromyalgie, le cancer, la sclérose en plaques, les ulcères d'estomac, les maladies de la vésicule biliaire, le syndrome du côlon irritable, les migraines, les traumatismes crâniens, etc. Il existe de nombreuses causes de douleur chronique et elles ne sont pas toutes énumérées ici.

Une autre approche consiste à évaluer si le travail lui-même cause de la douleur. Effectuez une identification des dangers et une évaluation des risques en vous concentrant sur les domaines où la douleur peut survenir, comme lorsque les [troubles musculo-squelettiques liés au travail](#) sont un problème. Utilisez la [hiérarchie des mesures de contrôle](#) pour aborder les tâches qui impliquent des [postures](#) inconfortables, des postures statiques prolongées (assis et debout), des mouvements répétitifs, le [levage manuel](#), des [vibrations](#), [travailler dans le froid](#), [être soumis à un stress](#), des [facteurs psychosociaux](#), etc.

L'intervention précoce aide souvent à réduire l'incidence de la blessure et peut prévenir des blessures plus graves. Encouragez les travailleurs à signaler les premiers symptômes. Les milieux de travail devraient prendre des mesures en lien avec le signalement, comme adapter l'environnement de travail, pour réduire les causes de la douleur. Encouragez les travailleurs à chercher un traitement et à se rétablir. Les employeurs devraient s'informer s'ils voient des travailleurs accomplir des tâches de manière différente, changer de position, se pencher en avant, déplacer leur poids plus souvent d'un pied à l'autre, ou s'ils ne peuvent pas tourner la tête ou le corps pour regarder une personne qui parle. Ces actions peuvent indiquer qu'un travailleur essaie de contourner la douleur.

Les employeurs devraient établir un programme de « retour au travail » ou de « maintien au travail » dans le cadre de leur obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les particuliers. Être capable de travailler est bon pour la santé physique et mentale du particulier. Une mesure d'adaptation s'entend d'une mesure prise pour modifier les règles, les politiques, les pratiques ou les tâches afin de s'assurer qu'une personne puisse participer pleinement aux activités professionnelles, sans discrimination. La loi sur les droits de la personne précise que les employeurs sont « tenus d'offrir à leurs employés des mesures d'adaptation » en cas de déficience (physique ou mentale). Chaque situation est unique, et toute mesure d'adaptation (et difficulté) doit être évaluée au cas par cas. N'oubliez pas que les renseignements sur la santé des travailleurs sont considérés comme confidentiels, à moins que ceux-ci ne donnent la permission à l'employeur de les communiquer à d'autres.

- Établir des politiques et des procédures qui soutiennent les travailleurs vivant avec des douleurs chroniques.
- Encourager la communication dans un environnement de travail psychologiquement sûr.
- Écouter avec compassion les travailleurs lorsqu'ils choisissent de discuter de leur situation.

- Sensibiliser à la douleur chronique.

Assurez-vous que les ressources humaines, les gestionnaires et les superviseurs sont au courant de ces politiques et procédures et peuvent les appliquer de manière appropriée. Surveillez et faites le suivi pour vous assurer que les mesures d'adaptation sont en place et appropriées. Laissez le temps au plan de devenir efficace. Apportez des ajustements au plan de mesures d'adaptation, au besoin.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les programmes de retour au travail, veuillez consulter les documents de réponse suivants sur l'hygiène et la sécurité au travail :

- Retour au travail – [Mesures d'adaptation](#)
 - Retour au travail – [Aperçu du programme](#)
 - Retour au travail – [Analyse des exigences du poste](#)
 - Retour au travail – [Évaluation des capacités fonctionnelles](#)
 - Santé mentale – [Retour au travail](#)
 - Programme de santé et sécurité psychologiques – [Évaluation des risques psychosociaux](#)
-

Quelles sont les approches qu'un lieu de travail peut adopter pour aider à traiter la douleur chronique?

Si la douleur survient :

- Encourager l'identification précoce – fournir un soutien et mettre en œuvre des procédures qui permettent aux travailleurs de signaler des conditions qui se développent ou qui persistent.
- Réduire les exigences physiques du travail, y compris lever des charges lourdes, le transport, le travail répétitif, les mouvements forcés, les postures statiques, le travail rapide, les vibrations, etc.
- Ajuster les exigences de travail, y compris la réduction du stress, car il a été démontré que le stress aggrave les symptômes.
- Être flexible – les plans doivent être adaptés à la personne et à sa situation. Comprendre que pour de nombreuses personnes, les symptômes varieront (il y aura des « bons jours et des mauvais jours »).

- Suivre les principes ergonomiques – par exemple, si l'on travaille à un bureau :
 - ajuster les postes de travail pour que la disposition convienne aux personnes;
 - utiliser un style différent de souris d'ordinateur, de clavier, de système de reconnaissance vocale ou de casques sans fil;
 - utiliser des coussins pour soulager la pression en position assise;
 - utiliser une chaise et un bureau réglables;
 - permettre à la personne de s'asseoir ou de se tenir debout selon ses besoins.
- Modifier la façon dont les tâches sont effectuées : utiliser des dispositifs d'aide au levage, déplacer des articles à l'aide de chariots, remplacer les poignées à bouton par des poignées à levier, ajouter des poignées aux colis qui doivent être soulevés, etc.
- Fournir des solutions de rechange – envisager la rotation des tâches, le travail à domicile.
- Ajuster les heures de travail – permettre des heures réduites, des heures de début et de fin flexibles, la prise de pauses, un retour progressif au travail.
- Fournir du soutien – par exemple,
 - permettre au particulier de gérer son rythme de travail ou de prendre des pauses;
 - fournir un endroit pour méditer, s'étirer ou s'allonger pour se reposer;
 - offrir des espaces privés pour administrer les médicaments requis;
 - offrir l'accès à des services de counseling, à des programmes de conditionnement physique ou à des abonnements.
- Concevoir le lieu de travail pour accueillir les personnes vivant avec des handicaps. Envisager de quelle manière le particulier peut avoir besoin d'accéder à des installations, comme des toilettes, la tenu de réunions à différents étages ou dans différents bâtiments, un stationnement dédié près de l'entrée, etc.
- Fournir de l'éducation et de la formation sur la manière de travailler en toute sécurité, ainsi que sur la compréhension de la douleur chronique et de son incidence sur les particuliers. Aider les collègues à comprendre l'incidence de la douleur chronique.
- Encourager les soins – accorder du temps pour se rendre à des rendez-vous, participer à des programmes de conditionnement physique ou d'exercice, etc.

Comment puis-je soutenir mes collègues qui vivent avec la douleur chronique?

- Comprendre que la douleur peut varier, et que la personne peut avoir des bons jours et des mauvais jours.

- Savoir qu'elle pourrait avoir besoin d'effectuer des tâches différemment, comme utiliser leur main non dominante, s'asseoir ou se tenir debout lorsque les autres ne le font pas, s'étirer plus souvent ou s'appuyer sur des comptoirs ou des chaises.
- Accepter que certains mouvements peuvent être nécessaires pour réduire la douleur (comme changer de position, se pencher vers l'avant ou déplacer son poids plus souvent d'un pied à l'autre) ou peuvent être difficiles (comme ne pas pouvoir tourner la tête ou le corps pour regarder une personne qui parle).
- Aider les travailleurs vivant avec une maladie chronique à se sentir connectés en les incluant dans des événements de travail et sociaux (virtuels ou en personne).

Date de la première publication de la fiche d'information : 2025-11-27

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2025-11-27

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.