

# **Hypersensibilité environnementale et politique pour un milieu sans parfum**

Guide pour les employeurs et les fournisseurs  
de services sous réglementation fédérale

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2024.

No de catalogue : HR4-124/2024F-PDF  
ISBN : 978-0-660-71796-8

# Ce que vous devez savoir

## Qu'est-ce que l'hypersensibilité environnementale?

L'hypersensibilité environnementale est une déficience qui entraîne des effets négatifs sur la santé en raison de l'air ambiant. Les personnes qui ont une hypersensibilité environnementale, des allergies ou de l'asthme ont une tolérance beaucoup plus faible que les autres à des éléments tels que la mauvaise qualité de l'air, les produits chimiques, les parfums ou d'autres odeurs. C'est ce qu'on appelle les déclencheurs environnementaux.

Les personnes qui ont une hypersensibilité environnementale, des allergies ou de l'asthme ont le droit d'être protégées contre les déclencheurs environnementaux susceptibles de provoquer des effets négatifs sur la santé, tels qu'une réaction allergique ou une crise d'asthme.

L'hypersensibilité environnementale étant une déficience invisible ou cachée, les gens n'en sont souvent pas conscients ou la comprennent mal.

L'hypersensibilité environnementale est aussi connue sous d'autres noms, notamment l'hypersensibilité chimique multiple, l'intolérance environnementale idiopathique et l'intolérance chimique.

## Comprendre la loi

Au Canada, les droits fondamentaux des personnes ayant une hypersensibilité environnementale sont bien protégés par les lois fédérales et internationales.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les personnes qui ont une hypersensibilité environnementale comme elle protège les personnes ayant n'importe quelle autre déficience contre la discrimination. En tant qu'employeur ou fournisseur de services sous réglementation fédérale, vous avez l'obligation légale de répondre aux besoins des employés, des sous-traitants, des clients et des usagers ayant une hypersensibilité environnementale, jusqu'à la limite de la [contrainte excessive](#).

La Loi canadienne sur l'accessibilité exige également que les employeurs et fournisseurs de services adoptent une approche proactive pour identifier, supprimer et prévenir les obstacles à l'accessibilité afin de permettre aux personnes en situation de handicap de participer pleinement à la vie en société.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, que le Canada a ratifiée, a également pour objet la promotion et la protection des droits des personnes en situation de handicap. Ces droits comprennent le droit de vivre à l'abri de la discrimination, le droit à un environnement de travail accessible et le droit à des mesures d'adaptation raisonnables sur le lieu de travail.

Les employeurs et les fournisseurs de services doivent s'assurer que leurs installations sont accessibles et sûres. Dans le cas de l'hypersensibilité environnementale, cela signifie :

- avoir une politique pour un milieu sans parfum,
- réduire ou éviter l'utilisation de produits chimiques et parfumés,
- acheter des produits moins toxiques,
- informer le personnel et la clientèle avant d'effectuer des travaux de construction ou d'entretien.

Ces mesures peuvent prévenir les blessures et les maladies et réduire les risques pour la santé et la sécurité.

### **Qu'est-ce qu'une politique pour un milieu sans parfum?**

Une politique pour un milieu sans parfum se compare à d'autres politiques en milieu de travail, comme une politique anti-harcèlement. Elle s'applique à l'ensemble du personnel et vise à protéger la santé et la sécurité du personnel ayant une hypersensibilité environnementale.

### **Créer une politique pour un milieu sans parfum**

Pour favoriser l'inclusion au travail, il est important que tous les membres de l'organisation comprennent la nécessité d'une politique pour un milieu sans parfum et ce qu'elle implique.

Votre politique pour un milieu sans parfum devrait :

- ✓ s'appliquer autant au personnel qu'au public (c.-à-d. sous-traitants, clients, usagers, visiteurs, etc.),
- ✓ décrire les types de produits qu'il faut éviter d'utiliser sur le lieu de travail,
- ✓ informer les employés que si leur hypersensibilité environnementale est déclenchée, ils doivent le signaler à leur employeur afin que des mesures d'adaptation puissent être mises en place,
- ✓ être flexible et s'adapter aux besoins changeants du lieu de travail. Par exemple, si une personne est allergique à un aliment (p. ex., les arachides), vous devrez peut-être l'interdire sur le lieu de travail ou désigner un endroit où il peut être consommé en toute sécurité,
- ✓ sensibiliser à l'objectif global de réduction des produits chimiques et des déclencheurs environnementaux sur le lieu de travail,
- ✓ inclure des mesures pour les membres du personnel qui ne respectent pas la politique (p. ex., des mesures de gestion du rendement pouvant aller jusqu'à des mesures disciplinaires).

Bien que les politiques pour un milieu sans parfum soient un moyen efficace d'accommoder les personnes qui ont une hypersensibilité environnementale, vous devez toujours rester ouvert à d'autres mesures d'adaptation et continuer à aborder la question dans un esprit de collaboration.

## Comment un employeur peut-il appliquer une politique pour un milieu sans parfum?

La sensibilisation est essentielle. Vous devez prendre toutes les mesures nécessaires pour vous assurer que les membres du personnel sont au courant de l'obligation de se présenter au travail sans parfum et de l'importance de respecter la politique.

Vous pouvez envisager :

- ✓ d'inclure la politique pour un milieu sans parfum dans la lettre d'offre de chaque employé,
- ✓ d'installer des affiches sur le lieu de travail, en particulier aux points d'entrée, indiquant qu'il s'agit d'un établissement sans parfum,
- ✓ d'informer les visiteurs et les clients sur votre site Web public que votre établissement est sans parfum,
- ✓ de rappeler cette règle dans les invitations à des réunions.

Un autre élément essentiel à l'application d'une politique pour un milieu sans parfum est la promotion d'un environnement psychologiquement sain, sûr et respectueux. Cela signifie qu'il faut s'assurer que tous les membres du personnel se sentent à l'aise d'exprimer leurs besoins, leurs idées et leurs préoccupations, sans crainte.

## Votre rôle et celui des membres du personnel

Si un membre du personnel éprouve des difficultés au travail en raison d'un déclencheur environnemental, il doit vous le signaler, en tant qu'employeur ou supérieur hiérarchique. C'est ce qu'on appelle le devoir d'information.

À ce moment-là, votre responsabilité est de travailler avec le membre du personnel pour trouver des mesures d'adaptation raisonnables. C'est ce qu'on appelle l'obligation d'adaptation.

Il en va de même pour les fournisseurs de services. Si l'hypersensibilité environnementale d'un client ou d'un usager se manifeste lors d'une visite dans votre organisation, il doit vous le signaler afin que vous puissiez lui proposer des mesures d'adaptation.

Vous devez absolument agir de bonne foi lorsque vous répondez à ces besoins. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures d'adaptation à l'intention des membres du personnel, veuillez consulter notre guide intitulé « [Mesures d'adaptation : Guide à l'intention des employeurs sous réglementation fédérale](#) ».

Important : Si un membre du personnel (ou un client) est victime de discrimination en raison d'un handicap ou ne bénéficie pas de mesures d'adaptation appropriées, il peut [déposer une plainte](#) auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. En revanche, si des mesures d'adaptation raisonnables lui sont proposées, il ne peut pas exiger les mesures d'adaptation qu'il aurait préférées. Si un membre du personnel rejette une mesure d'adaptation raisonnable qui répond à ses besoins, l'employeur est réputé s'être acquitté de son obligation d'adaptation.