



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

L'hypersensibilité environnementale et les politiques sur 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 le Commission canadienne des droits de la personne, 2026

N° de catalogue : HR4-124/2026F-PDF

ISBN : 978-0-660-98868-9

Table des matières

Ce que vous devez savoir	1
Concernant l'hypersensibilité environnementale	1
Comprendre la loi	1
Concernant les politiques pour un milieu sans parfum	2
Créer une politique pour un milieu sans parfum	2
Mise en place d'une politique pour un milieu sans parfum	3
Votre rôle et celui des membres du personnel	4

Ce que vous devez savoir

Concernant l'hypersensibilité environnementale

L'hypersensibilité environnementale est un terme générique qui décrit un certain nombre de situations menant des personnes à ressentir des effets négatifs sur leur santé lorsque des déclencheurs sont présents dans l'air ambiant. Par exemple, des personnes qui ont des allergies ou de l'asthme, ainsi que celles qui ont divers handicaps (ou déficiences¹) comme la sensibilité chimique multiple, l'encéphalomyélite myalgique/syndrome de fatigue chronique ou la fibromyalgie, peuvent avoir une tolérance beaucoup plus faible que les autres à des déclencheurs environnementaux tels que la mauvaise qualité de l'air, les produits chimiques, les parfums ou d'autres odeurs.

Les personnes qui ont une hypersensibilité environnementale 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. La présence de déclencheurs environnementaux peut créer des obstacles à leur pleine participation à la société.

L'hypersensibilité environnementale étant invisible, bien souvent les gens ignorent son existence ou la comprennent mal.

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 quel autre handicap contre la discrimination. En tant qu'employeur ou fournisseur de services sous réglementation fédérale, vous avez l'obligation légale de répondre aux besoins de vos travailleurs, de vos sous-traitants, de vos 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 reconnaître et éliminer les obstacles à l'accessibilité ainsi que prévenir de nouveaux obstacles 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.

¹ Le terme « handicap » est utilisé dans le présent guide. Le terme « déficience » est utilisé dans la LCDP, mais la Commission considère qu'il est désuet. Aux fins du présent document, ces termes sont synonymes.

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 :

- mettre en place et appliquer une politique pour un milieu sans parfum
- utiliser des produits convenables comme ceux qui sont moins toxiques et sans parfum
- 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.

Concernant les politiques pour un milieu sans parfum

Les politiques pour un milieu sans parfum ou sans fragrance sont importantes dans un milieu de travail, comme n'importe quelle autre mesure d'accessibilité telles des rampes et des portes à ouverture automatique. Elles contribuent à éliminer des obstacles à la participation au milieu de travail. Elles s'appliquent à l'ensemble du personnel et visent 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
- ✓ donner de l'information sur les bonnes pratiques concernant le choix de produits sains et sûrs
- ✓ informer les travailleurs 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 (p. ex., s'adapter aux allergies alimentaires en interdisant certains produits ou désigner un endroit où de tels produits peuvent être consommés en toute sécurité
- ✓ sensibiliser les gens à l'objectif global de réduction des produits et des émissions chimiques et d'utilisation de produits sans parfum dans le but d'éviter les 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 de s'adapter aux besoins des 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.

Mise en place d'une politique pour un milieu sans parfum

La sensibilisation est essentielle. Vous devez prendre toutes les mesures nécessaires pour vous assurer que les travailleurs sont au courant de l'obligation de ne pas dégager des odeurs de parfum et de limiter au minimum les déclencheurs dans l'air ambiant, ainsi que 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 travailleur
- ✓ 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

En vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), les employeurs et les fournisseurs de services ont l'obligation de consulter les personnes en situation de handicap et de faire des plans concrets pour reconnaître et éliminer les obstacles, et en prévenir de nouveaux, qui empêchent les personnes en situation de handicap de participer pleinement au fonctionnement de leur organisation. Une politique pour un milieu sans parfum peut être un élément important d'un milieu de travail inclusif et devrait faire partie d'un processus de planification de l'accessibilité. Le processus de consultation prévu par la LCA peut contribuer à instaurer un milieu de travail respectueux étant donné qu'il s'appuie sur une communication ouverte à propos des besoins des travailleurs et des clients. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la LCA, vous pouvez consulter la page du site Web de la Commission qui aborde [les responsabilités imposées par la Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Même si le milieu de travail tient déjà compte de l'accessibilité, une personne pourrait en arriver à avoir besoin de mesures d'adaptation. 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 en milieu de travail : Guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale](#) ».

Important : Si un membre du personnel (ou un client) subit de la 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.