



Embaucher parmi la communauté des personnes qui ont une différence faciale

Les différences faciales dans le monde du travail

Au Canada, plus de deux millions de personnes vivent avec une différence faciale.

Ont une différence faciale toutes les personnes touchées par une condition ou un syndrome affectant leur apparence, du cou au sommet de la tête, que ce soit congénital (présent depuis la naissance), acquis (apparu après la naissance) ou épisodique (qui apparaît et disparaît).

Les individus qui appartiennent à la communauté des personnes qui ont des différences faciales habitent partout au Canada, dans toutes les provinces et tous les territoires, et peuvent faire partie de divers groupes qui militent pour l'équité. Parmi les intersectionnalités nous pouvons lister l'appartenance aux peuples noirs, aux peuples autochtones, aux collectivités racialisées, à la communauté 2SLGBTQIA+, aux réfugiés, et à bien d'autres regroupements de populations variées et sous-représentées.

L'enquête que nous avons menée auprès de la communauté en 2022 montre qu'un tiers des personnes qui ont des différences faciales se déclarent avoir un handicap; les deux autres tiers non. Il est essentiel de reconnaître les besoins de la communauté, qu'ils soient uniques ou intersectionnels, afin de créer un espace de travail sécuritaire et inclusif où les personnes se sentent valorisées, respectées et soutenues au même titre que toute autre.

Offre d'emploi et application en ligne

Pour inviter et encourager les postulant provenant de la communauté des personnes qui ont des différences faciales, l'un des moyens les plus simples et les plus efficaces est de mentionner expressément la différence faciale dans les catégories de déclaration volontaire qui apparaissent sur votre offre d'emploi ou sur votre application en ligne, au même titre que les autres groupes qui militent pour l'équité. De la sorte, le postulant se sent en confiance, envers lui-même ainsi qu'envers l'organisation, et celle-ci démontre l'existence d'une culture positive, inclusive et diverse au sein de son espace de travail.

Il est judicieux d'être prudent avec l'utilisation de programmes d'intelligence artificielle (IA) dans le processus d'embauche : leurs algorithmes, ainsi que le manque de connaissances, d'information et d'exemples, peuvent provoquer l'élimination automatique des postulants qui ont une différence faciale. Ces programmes ont des difficultés à analyser ou à « lire » la différence faciale et peuvent avoir un impact négatif sur les résultats de la candidature de ces personnes.

Entrevue

- Reconnaître l'existence de préjugés inconscients et prendre les mesures nécessaires au sein de l'organisation. Celles-ci peuvent prendre la forme de formations, suivies par tous les membres de l'organisation, sur l'identification et la lutte contre les préconceptions internes profondément ancrées, ou au sujet de l'incidence et de l'impact que les stéréotypes, les idées-faussees et les micro-agressions peuvent avoir dans le milieu du travail y compris lors des entrevues et du processus de recrutement.
 - S'assurer que les personnes chargées de l'embauche ont été informées de l'appartenance du postulant à un groupe qui milite pour l'équité. Afin de garantir des interactions respectueuses et pour éviter les regards fixes ou les questionnements intrusifs et inappropriés, il peut être judicieux d'offrir une formation supplémentaire au personnel qui n'a jamais travaillé ou interagi avec une personne qui a une différence faciale.
 - En amont de l'entrevue, demander au postulant s'il a besoin de mesures d'adaptation et s'assurer, le cas échéant, que celles-ci soient fournies à la hauteur de l'accommodement raisonnable. L'obligation d'adaptation est une obligation légale au Canada qui s'applique aussi au processus d'embauche. Notez bien que les mesures d'adaptations ne se mettent pas en place comme on applique une formule et qu'il est important d'évaluer les besoins uniques et spécifiques de la personne.
- Standardiser et structurer le processus d'embauche afin de favoriser l'impartialité pour tous les postulants. La standardisation et la structuration du processus d'embauche permettent à tous les postulants de répondre aux mêmes questions et d'être évalués équitablement selon les critères du poste à pourvoir.
 - Être disposé à discuter avec le postulant des mesures prises par l'organisation pour soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion et plus spécifiquement la façon dont la différence faciale est incorporée dans ses politiques, ses procédures et ses formations.
 - Ne pas présumer que la différence faciale a un impact sur les capacités du postulant à remplir les exigences de l'emploi ou à s'intégrer dans le milieu du travail. Lors de l'entrevue, l'employeur peut poser des questions relatives au poste à pourvoir afin d'évaluer les qualifications ou les capacités du futur employé à accomplir ses fonctions essentielles. Toutefois, il est important de s'assurer que ces questions soient raisonnables et non intrusives, et d'éviter de poser des questions relatives aux mesures d'adaptation pour le poste, sauf si celles-ci ont été préalablement soulevées par le postulant. Si, lors d'une entrevue, le postulant signale un besoin lié à un handicap, il est alors possible de discuter de ce handicap et des mesures d'adaptations liées aux fonctions essentielles du poste. En cas contraire, les mesures d'adaptation pour le poste à pourvoir devraient être discutées seulement une fois le poste offert au candidat.¹

¹ Source: Commission ontarienne des droits de la personne [5. Entrevues et décisions d'embauche](#). D'autres provinces et territoires canadiens possèdent des directives similaires.

Socialisation au sein de l'organisation

- Offrir toutes mesures d'adaptation nécessaires au postulant sélectionné afin qu'il puisse réaliser ses fonctions. (Veuillez consulter notre feuillet intitulé « Les mesures d'adaptation dans le monde du travail »)
- Offrir des formations au nouvel employé, notamment au sujet de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi que sur les différentes façons de combattre la discrimination dans l'organisation. Notre dernière étude auprès de la communauté des personnes qui ont une différence faciale a montré que 3 personnes sur 5 ont rencontré des obstacles ou de la discrimination au travail.
- Offrir des formations claires sur les politiques et les procédures de l'organisation permettent aux employés de se sentir en confiance et leur offre les outils et les ressources nécessaires au maintien d'un espace inclusif au travail.
- Soutenir les nouveaux employés qui ont une différence faciale grâce à des programmes de mentorat ou de compagnonnage au travail afin de les aider à s'orienter et à s'intégrer.
- Reconnaître que chaque personne a sa propre façon d'aborder ou de parler de sa différence faciale au travail. Certains peuvent choisir de partager leur expérience de vie lors d'une réunion de bienvenue ou de présentation au travail. D'autres peuvent préférer ne rien dire. Il est important de soutenir et de respecter les choix de chaque employé et de s'assurer qu'ils possèdent les moyens et les opportunités de s'adresser aux autres si tel est leur choix.

Ce bulletin a vu le jour grâce au généreux soutien de [Anchor HR](#).



A B O U T F A C E ^{MD}

Qui nous sommes

AboutFace est une œuvre caritative nationale. Notre but est de promouvoir l'équité et l'égalité des chances des personnes ayant des différences faciales au travers de programmes d'éducation, de soutien, et de défense des droits.

Pour obtenir plus de renseignement ou de l'aide, veuillez nous contacter ou vous rendre sur notre site Web à aboutface.ca.

51 Wolseley Street | Toronto, ON | M5T 1A4

Sans Frais 1.800.665.3223 | **Téléphone** 416.597.2229 | **Télecopieur** 416.597.8494

Courriel info@aboutface.ca | aboutface.ca



Ce guide ne peut être copié ou reproduit qu'avec l'autorisation d'AboutFace. Numéro d'enregistrement de l'organisme de bienfaisance : 126761410RR0001