



# La défense des droits dans le monde du travail

## 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.

## Défense des droits et sensibilisation dans le monde du travail

De nos jours, la législation canadienne en matière de droits de l'Homme n'établit pas la différence faciale dans une catégorie spécifique. En constatant que seulement un tiers des personnes qui ont une différence faciale se reconnaissent un statut de handicap, on s'aperçoit que le monde du travail ne confère aux deux tiers de la communauté (soit environ 1,3 millions de Canadiens) aucuns droits spécifiques établis ni mesures de protections essentielles. Un certain nombre de personnes qui ont des différences faciales ne se reconnaissent pas de handicap, soit à cause de la stigmatisation sociale associée au handicap, soit parce que leur condition n'a aucun impact sur leurs capacités.

Certains membres de la communauté canadienne des personnes qui ont une différence faciale se reconnaissent dans la définition de Handicap et, à ce titre, sont protégés par divers textes de loi. Il se peut qu'ils se déclarent appartenir à l'un des groupes suivants :

- Personne ayant une incapacité physique au sens traditionnel du terme Handicap;
- Personne ayant une incapacité physique et une différence faciale (veuillez noter l'intersectionnalité entre deux identités distinctes);

- Personne ayant une incapacité physique au sens du modèle social du handicap.<sup>i</sup>

De par notre collaboration avec la communauté canadienne des personnes qui ont des différences faciales, les priorités majeures d'AboutFace se révèlent être la défense des droits au travail et la sensibilisation du monde professionnel. Dans votre organisation ceci peut se traduire par bien des choses, notamment par ce qui suit :

- Révisions et mises à jour des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion pour traiter expressément de la différence faciale en tant que catégorie indépendante mais juxtaposée aux autres groupes qui militent pour l'équité. **Notre dernière enquête auprès de la communauté a montré que seulement 30 % des personnes interrogées pensent que les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion de l'organisation pour laquelle ils travaillent traitent suffisamment de la différence faciale.** Reconnaître et offrir des protections et un soutien adapté à cette communauté au travail envoie un message clair et direct : la mise en place d'un espace inclusif pour les personnes qui ont des différences faciales.
- Incorporation de la différence faciale, au même titre que tout autres groupes qui militent pour l'équité, dans les formations, les manuels et les autres outils d'assistance qui touchent à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.
- Pour le personnel des Ressources humaines et les personnes qui offrent assistance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au sein de l'organisation, mise à disposition de programmes d'éducation en continue et de plateformes d'apprentissage qui se focalisent sur la différence faciale dans le monde du travail. Chaque année, AboutFace offre de nombreuses et diverses opportunités d'éducation et d'apprentissage destinées au patronat (déjeuner-conférences, discussions avec un échantillon d'experts, colloques, etc.). N'hésitez pas à contacter l'équipe

d'AboutFace pour obtenir des informations sur l'aide que nous pouvons apporter à votre organisation.

- Affirmation de l'inclusion et de la diversité au travers de la représentation de la communauté des personnes qui ont une différence faciale dans les photos du matériel de formation, sur les sites Web, dans les médias sociaux, les affiches ou tout autre support promotionnel utilisé par l'organisation.
- Soutien des 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.
- Reconnaissance publique, soutien, promotion et célébration des activités et des dates de sensibilisation les plus importantes, notamment :

#### **Le mois de l'acceptation des différences cranio-faciales**

- o Au mois de septembre au Canada, l'accent est mis sur l'éducation et le partage qui permettent de sensibiliser et de promouvoir l'acceptation et la compréhension des différences faciales.

#### **La semaine de l'égalité des visages**

- o AboutFace est l'un des membres fondateurs de la semaine de l'égalité des visages qui, pendant une semaine du mois de mai, reconnaît l'existence d'un mouvement mondial pour l'égalité des visages. Cette semaine permet de sensibiliser le public aux discriminations subies par les personnes qui ont une différence faciale.

**Le mois de la fierté du handicap** (célébré en juillet de plus en plus vastement dans le monde) et **la semaine nationale de l'accessibilité (SNA)** qui se tient au printemps au Canada, font tous deux partie des nombreux événements de reconnaissance de handicaps qui se vouent à la création d'un pays plus inclusif pour la communauté des personnes handicapées et qui célèbrent la contribution des Canadiens et des Canadiennes handicapés.

<sup>i</sup> Le modèle social du handicap remarque que les désavantages subis sont dus aux réactions et aux obstacles introduits par la société plutôt qu'aux difficultés et aux différences inhérentes à la personne. Les comportements face à la différence (par exemple : partir du principe que la personne qui a une différence faciale n'est pas capable de remplir certaines tâches) et l'incapacité de la société à prendre en compte la différence en font partie.

- Soutien des objectifs des employés en matière de défense de leurs droits et de sensibilisation du milieu de travail, notamment:
  - o Permettre aux employés de partager des informations sur la différence faciale avec les Ressources humaines et l'équipe de la direction afin d'améliorer sa compréhension et son acceptation. Ceci peut se faire par le biais de réunions et de discussions en tête à tête et par la délégation de rôles représentationnels au sein de comités et de groupes de travail qui s'occupent de diversité, d'équité et d'inclusion au travail.
  - o Écouter activement les employés qui font partie de la communauté des personnes qui ont des différences faciales, et utiliser les informations ainsi acquises pour sensibiliser et aider l'acceptation des différences faciales au travail.
  - o Reconnaître les efforts fournis par les employés qui prennent le temps de sensibiliser et de partager leur histoire et leur expérience de vie afin de créer un espace de travail plus inclusif.
  - o Promouvoir les services et les outils d'aide à la santé mentale et au bien-être fournis par l'organisation. Soutenir les employés qui les utilisent. Réviser et mettre à jour ces outils et ces services afin de pouvoir offrir à tous les groupes d'employés qui forment votre organisation (y compris ceux appartenant à la communauté des personnes qui ont des différences faciales) l'aide dont ils ont besoin.

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



A B O U T F A C E <sup>MD</sup>

## 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](http://aboutface.ca).

51 Wolseley Street | Toronto, ON | M5T 1A4

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

**Courriel** [info@aboutface.ca](mailto:info@aboutface.ca) | [aboutface.ca](http://aboutface.ca)

 AboutFaceCanada

 AboutFace

 AboutFaceCanada

 AboutFace

 AboutFaceEvents

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