

ÊTRE UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET BIENVEILLANT À L'ÉGARD DU POIDS

UN OUTIL POUR Y PARVENIR

Les milieux de vie influencent les habitudes, la qualité de vie et le bien-être de la population. En ce sens, les relations humaines entretenues dans le milieu du travail peuvent participer à l'épanouissement personnel si elles sont empreintes de bienveillance, de respect et d'entraide. Au contraire, lorsqu'elles sont teintées de stéréotypes négatifs, de dévalorisation de l'autre ou de comportements discriminatoires, elles peuvent se révéler particulièrement néfastes pour la santé.



En considérant le temps important consacré au travail chaque semaine, il importe d'en faire un milieu de vie sain, sécuritaire et inclusif à l'égard du poids.



LE SAVIEZ-VOUS?

Les commentaires sur le poids, même lorsqu'ils sont positifs ou bien intentionnés, perpétuent le culte de la minceur en mettant l'accent sur l'apparence. C'est pourquoi il importe plutôt de valoriser les réalisations, la personnalité, les efforts et les qualités des personnes.

UNE CULTURE DE LA MINCEUR NÉFASTE AU MILIEU DE TRAVAIL

Le culte de la minceur consiste à associer, à tort, la minceur avec la beauté, la santé et la réussite. La pression sociale qui en résulte peut engendrer une préoccupation excessive à l'égard du poids ou une insatisfaction corporelle pouvant nuire à la santé physique et mentale.

En mars 2021, 59 % des femmes et 45 % des hommes rapportaient une **INSATISFACTION PAR RAPPORT À LEUR POIDS**¹.

L'industrie de la minceur profite de la vulnérabilité des personnes préoccupées ou insatisfaites de leur poids en les incitant à essayer une panoplie de produits et de méthodes de contrôle du poids, qui ne sont pas sans risques pour la santé physique et mentale².

QU'EN EST-IL DES PROGRAMMES DE PERTE DE POIDS AU TRAVAIL?

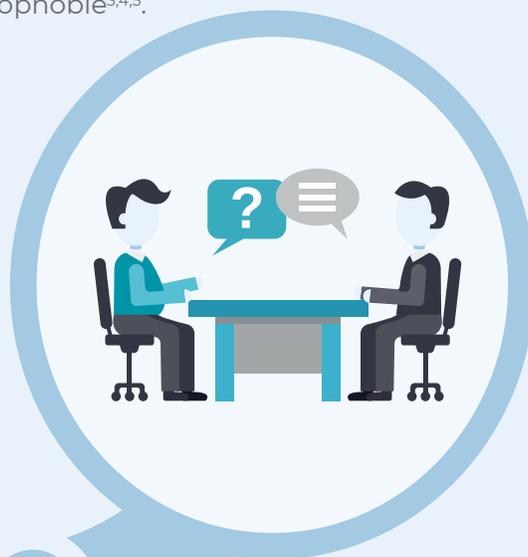
Dans certains milieux de travail, il existe des concours ou des programmes axés sur la perte de poids. Cela peut se présenter sous la forme d'espaces de partage sur les méthodes de perte de poids, de séances collectives de pesées et de prix à remporter. Bien que, la plupart du temps, ces concours soient proposés sans mauvaises intentions, ceux-ci participent au culte de la minceur et peuvent nourrir une crainte de grossir ou d'être jugé pour sa corpulence.

Un milieu de travail peut plutôt proposer à son personnel des initiatives favorisant la santé et le bien-être, sans toutefois être axées sur le poids ou l'apparence.

Pourquoi ne pas offrir des séances d'activités physiques, des activités de relaxation ou inviter les employé.e.s à partager un repas collectif avec des aliments faits maison? En plus, ce sont de bonnes occasions de socialiser entre collègues et de se motiver pour adopter des habitudes de vie favorables à la santé et au bien-être.

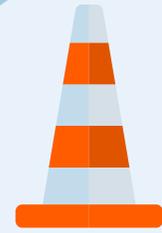
GROSSOPHOBIE AU TRAVAIL : UNE RÉALITÉ À DÉCONSTRUIRE

La grossophobie est une forme de **stigmatisation basée sur la corpulence des corps** qui se nourrit de stéréotypes et de préjugés négatifs visant les personnes grosses*. Faible estime de soi, insatisfaction corporelle, risque accru de détresse psychologique, augmentation du risque de développer des troubles de l'alimentation ou encore barrière à l'adoption d'habitudes de vie favorables à la santé et au bien-être : ce sont toutes des conséquences qui affectent grandement la santé et la qualité de vie des personnes victimes de grossophobie^{3,4,5}.



* Ce terme est utilisé comme un qualificatif descriptif pour désigner la grosseur sans connotation péjorative. Nous reconnaissons toutefois que certaines personnes peuvent ne pas être à l'aise de l'utiliser.

La grossophobie est bien présente et se manifeste de plusieurs façons au sein des milieux de travail⁶ :



- **Attitudes ou comportements déplacés, voire discriminatoires, envers les personnes grosses**, que ce soit entre collègues ou par des employeur.euse.s.

Près de quatre Québécois.es sur dix affirment avoir déjà été **victimes de remarques ou de commentaires déplacés à l'égard de leur poids**. Dans 41 % des cas, les responsables sont les collègues de travail ou de classe⁷.

- **Discrimination à l'embauche basée sur des stéréotypes à l'égard de ces personnes**. Des préjugés bien ancrés laissent croire que les personnes grosses sont en mauvaise santé, sont paresseuses, sont moins compétentes et n'ont pas de volonté^{7,8}.
- Selon l'Organisation internationale du Travail, les personnes considérées obèses, selon leur indice de masse corporelle (IMC), rapportent avoir été **discriminées à cause de leur apparence physique quatre fois plus souvent** que les personnes avec un IMC considéré normal⁹.
- Même une fois embauchées, ces personnes n'ont pas toujours les moyens de développer leur plein potentiel puisque **les espaces de travail, le mobilier ou les équipements ne leur sont pas toujours adaptés et ergonomiques**^{10,11}.



Essentiel à la productivité et au bien-être des employé.e.s, toute personne, quelle que soit sa corpulence, doit bénéficier d'une qualité de vie, d'un confort et d'un environnement social exempt de grossophobie au travail.



Pour qu'un milieu de travail devienne plus sain et inclusif à l'égard du poids, il importe :

- d'inclure la grossophobie dans les **politiques de lutte contre les discriminations et le harcèlement** au travail;
- d'offrir un **espace d'écoute sécuritaire et bienveillant** permettant à toute personne d'exprimer ses besoins (p. ex. par le biais du service des ressources humaines ou d'un questionnaire à l'embauche sur les besoins spécifiques en matière d'équipements);
- **d'adapter ergonomiquement l'espace de travail** à la taille et la corpulence de chacun.e (p. ex. proposer du mobilier inclusif avec des chaises de travail sans appuie-bras, ajustables et convenables à tous les poids)¹⁰.



MILIEUX DE VIE DES ENFANTS ET DES JEUNES

L'école, les services de garde éducatifs à l'enfance et les camps d'été, en plus d'être des environnements de travail, sont des milieux de vie importants. Considérant leurs missions et le nombre d'heures que les enfants et les jeunes y passent chaque jour, il importe d'en faire des milieux de vie inclusifs et bienveillants.

Si on accorde beaucoup d'importance à l'apparence ou au poids, cela les amène à se préoccuper très tôt de leur image. Ainsi, s'ils sont régulièrement témoins de remarques ou de commentaires à l'égard du poids émis par les personnes qui les entourent, ils risquent de les reproduire dans leurs interactions avec les autres. Pour favoriser une image corporelle positive, il est nécessaire que les milieux de vie des enfants et des jeunes soient exempts d'attitudes ou de comportements stigmatisants envers le poids ou l'apparence. Il est aussi important de miser sur leurs forces, leurs réalisations et leurs qualités plutôt que sur leur apparence ainsi que valoriser la diversité corporelle¹².

PASSER À L'ACTION!

Afin que les milieux de travail **s'engagent à mettre en œuvre des actions concrètes permettant à tout le monde de s'épanouir dans un environnement respectueux, bienveillant et inclusif à l'égard du poids**, un modèle de résolution est proposé à la page suivante. Chaque milieu de travail peut l'utiliser ou l'adapter en fonction de ses besoins spécifiques.

RÉFÉRENCES

¹Sondage Léger mené auprès de 1 601 Québécois.es du 18 au 27 mars 2021 pour l'Association pour la santé publique du Québec.

²Association pour la santé publique du Québec. (2021). Produits, services et moyens amaigrissants - Portrait québécois de la publicité en ligne (p. 27).

³Rubino F., Puhl RM., Cummings DE., et coll. (2020). Joint international consensus statement for ending stigma of obesity. *Nat Med* 26(4) : 485-497.

⁴The Conversation. (2021). Grossophobie : un phénomène mondial aux conséquences néfastes pour tous.

⁵Levy M. (2020). The Relationship between Weight Bias Internalization and Healthy and Unhealthy Weight Control Behaviours. Montréal (QC) : Concordia University.

⁶Ravishly. (2017). Take The Cake: The 3 Levels Of Fatphobia.

⁷Sondage Léger mené auprès de 1 500 Québécois.es du 18 au 27 mars 2021 pour l'Association pour la santé publique du Québec.

⁸Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). The affective and interpersonal consequences of obesity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 127 : 66-84.

⁹Organisation internationale du Travail. (2016). 9^e édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi — « Le physique de l'emploi ».

¹⁰Picard, A. (s. d.). Grossophobie au travail — Entrevue avec Edith Bernier | La ligne diagonale (N° 02).

¹¹Shaffer, M.-È. (2021). Plaidoyer contre la grossophobie dans les milieux de travail.

¹²ÉquiLibre. (s. d.). Trousse d'outils *Pour une image corporelle positive, agissons de la même façon avec les filles et les garçons*.

Pour d'autres ressources, consultez la boîte à outils complète!

En partenariat avec :



MODÈLE DE RÉOLUTION

RÉSOLUTION N°

POUR UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET BIENVEILLANT À L'ÉGARD DU POIDS

CONSIDÉRANT QUE le milieu de travail représente un milieu de vie important qui influence grandement la qualité de vie et le bien-être;

CONSIDÉRANT QUE la culture de la minceur est bien ancrée, notamment dans les milieux de travail, et qu'elle peut engendrer une préoccupation excessive à l'égard du poids et une insatisfaction corporelle;

CONSIDÉRANT QUE la grossophobie, quelle que soit sa forme, a des conséquences négatives sur la santé physique et mentale des personnes qui en sont victimes;

CONSIDÉRANT QUE toute personne mérite le respect et ne devrait pas être victime de comportements déplacés ou discriminatoires à l'égard de son poids ou de son apparence au sein de son milieu de travail;

CONSIDÉRANT QUE pour développer le plein potentiel d'une personne et assurer sa productivité, un espace de travail adapté à ses besoins en matière d'accessibilité et d'ergonomie est nécessaire.

IL EST PROPOSÉ PAR _____, APPUYÉ PAR _____
ET _____ QUE :

s'engage à adopter les mesures suivantes de manière à en faire un milieu de vie respectueux, bienveillant et inclusif à l'égard du poids en :

1 Incluant la notion de grossophobie dans les politiques de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail

2 Encourageant toute personne, quelle que soit sa corpulence, à exprimer ses besoins au sein d'un espace d'écoute sécuritaire et bienveillant

3 Proposant des espaces de travail et du mobilier inclusifs et adaptés à la corpulence de chacun.e

4 Ne tolérant pas de commentaires ou remarques discriminatoires à l'égard du poids ou de l'apparence d'une personne

5 Bannissant les programmes de perte de poids au sein du milieu de travail

Cliquez ici



Pour d'autres ressources, consultez la boîte à outils complète!

En partenariat avec :

