

TROP SEXY POUR TRAVAILLER?

Peut-on congédier une employée parce qu'elle affiche ses formes voluptueuses au boulot? Non, tonne la juriste Deborah Rhode, qui y voit une entorse aux droits et libertés des travailleurs.

par Noémi Mercier

Debrahlee Lorenzana n'avait pas le droit de porter de cols roulés à la banque. Pas de tailleurs cintrés, de jupes crayons ni de talons vertigineux non plus. Ses anciens patrons de Citibank, à New York, lui avaient interdit ces tenues parce qu'elles mettaient trop en valeur ses courbes généreuses et que cela déconcentrait ses collègues masculins. Dans une poursuite intentée l'an dernier contre son ex-employeur, la voluptueuse banquière se plaint d'avoir été virée pour excès de *sex-appeal*. L'affaire sera soumise à l'arbitrage.

Le marché du travail n'est pas tendre envers ceux qui n'ont pas le look de l'emploi. Au Québec, des serveuses ont été congédiées à cause de leurs bourrelets. Des pompiers ont été sanctionnés en raison de leurs cheveux longs. Un élu municipal a failli être expulsé du conseil pour avoir refusé de nouer une cravate à son cou. Chez les programmeurs informatiques et autres *geeks*, ce sont plutôt les cotons ouatés, les jeans et les chaussures de sport qui sont de rigueur.

Certains employeurs réglementent le style des complets, la longueur des bermudas, la tonte de la barbe, les bijoux, le maquillage, voire la profondeur du décolleté. Des balises nécessaires, disent-ils, pour gérer leur image de marque ou encore pour préserver un minimum de décorum sur les lieux de travail.



Mais selon Deborah Rhode, professeure de droit et directrice du Centre sur la profession juridique de l'Université Stanford, en Californie, cette obsession de l'apparence porte atteinte aux droits et libertés des travailleurs.

Les gens devraient être évalués d'après leur compétence, pas sur des aspects extérieurs qui n'ont rien à voir avec leurs tâches, affirme-t-elle dans un essai incisif, *The Beauty Bias: The Injustice of Appearance in Life and Law*. Priver quelqu'un d'un poste en raison de son image constitue à ses yeux une forme de discrimination, au même titre que les exclusions fondées sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou la religion. Et cela devrait être puni par la loi. L'actualité a joint l'auteure à son bureau de Stanford.



AP / RICHARD DREW - LA PRESSE CANADIENNE



RECHERCHE
 Bien paraître,
 ça rapporte!
lactualite.com/
 code-
 vestimentaire



Beaucoup de gens considèrent qu'il est naturel et inévitable de juger les autres d'après leur apparence. Au contraire, vous dénoncez le fait que la société accepte encore cette forme d'intolérance. Pourquoi?

— La loi protège les personnes contre le sexisme, le racisme, la discrimination selon la religion ou le handicap, mais pas selon l'apparence. Pourtant, ce type de stigmatisation est aussi répandu que les autres: de 12 % à 16 % des Américains déclarent en avoir été victimes.

On sous-estime les avantages qu'une belle apparence confère, les coûts qu'entraîne la quête de la beauté et les injustices qui découlent du physique. Les personnes peu séduisantes sont moins susceptibles d'être embauchées et promues, et elles gagnent des salaires moins élevés. Les hommes de petite taille souffrent des mêmes désavantages et ils sont sous-représentés dans les postes de direction. L'obsession de l'apparence contribue à la dépression et aux troubles alimentaires; elle encourage le recours à des pratiques risquées, comme la chirurgie esthétique et les régimes yoyo. En plus, le souci de l'aspect physique aggrave les autres inégalités, puisqu'il pénalise davantage les membres des minorités ethniques et des classes sociales modestes. Les critères de beauté favorisent les gens aux traits caucasiens, à la peau claire, aux cheveux droits — et ceux qui ont l'argent nécessaire pour parfaire leur apparence.

Les personnes obèses ne sont-elles pas particulièrement vulnérables à cette discrimination?

— Elles en sont les principales cibles: 62 % des femmes et 42 % des hommes faisant de l'embonpoint disent s'être fait refuser un emploi à cause de leur poids, selon un sondage d'une association américaine. Et le phénomène serait en progression.

Au Texas, dans les années 1990, une candidate obèse a été écartée d'un poste de chauffeur d'autobus parce que le médecin de l'entreprise a conclu qu'elle serait incapable d'évacuer les passagers en cas d'urgence. Il n'avait pourtant mené aucun test d'agilité ni même consulté son dossier médical: il l'avait simplement vue se « dandiner » dans le couloir. C'est un cas typique. On présume que les gros sont paresseux, indisciplinés, en mauvaise condition physique, instables sur le plan émotionnel. Des études suggèrent qu'ils sont aussi sévèrement stigmatisés que les sidéens, les toxicomanes et les criminels! Mais ils ne sont pas protégés par les lois sur la discrimination, sauf dans les rares cas d'obésité extrême, où leur poids est considéré comme un handicap.

Vous reprochez également aux employeurs d'appliquer des règles arbitraires en matière d'habillement, de coiffure et de maquillage. N'est-il pas légitime d'exiger une présentation soignée en milieu de travail? On imagine mal un avocat recevoir ses clients en short et en « gougounes »...

— Je n'ai rien contre l'idée d'imposer une tenue professionnelle raisonnable lorsque la crédibilité de l'employé est en jeu ou pour des raisons de santé, de sécurité ou d'hygiène. Mais nous devrions mieux protéger les aspects expressifs de l'apparence. C'est le bon côté de l'image: on s'en sert pour afficher ses valeurs, son identité culturelle, religieuse ou ethnique. La loi laisse aux employeurs une trop grande latitude pour imposer toutes sortes de restrictions qui briment inutilement l'expression de soi.

On peut se demander pourquoi, par exemple, une animalerie du Wisconsin interdit à ses vendeurs masculins de mettre des bou-

La loi ne protège pas les employés de discrimination en raison de leur apparence physique. Les collègues masculins



« On peut se demander pourquoi une animalerie du Wisconsin interdit à ses vendeurs masculins de mettre des boucles d'oreilles. »



PHIL STREET STUPPUS / GETTY IMAGES

cles d'oreilles. En quoi les bijoux pour homme nuisent-ils à la satisfaction de la clientèle? Je ne vois pas non plus pourquoi les restaurants Subway décrètent qu'un seul perçage par oreille est acceptable, mais pas deux. Ou pourquoi on demande à des avocates de travailler en jupe et en talons hauts, comme l'a fait récemment un grand cabinet londonien. [NDLR: Ce cabi-

net invite aussi les hommes de moins de 5 pi 9 po (1,75 m) à choisir une veste droite au lieu d'un veston croisé.] Ces décisions devraient appartenir aux employés, pas aux patrons, à moins qu'un motif d'affaires objectif ne le justifie.

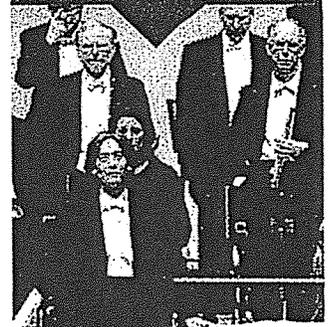
Certains défendent ces règles en disant qu'une allure nette est le reflet d'autres qualités pertinentes, comme le savoir-vivre ou l'application au travail. Mais rien n'indique que les hommes qui portent des bijoux ou les femmes en souliers plats soient moins vaillants que leurs collègues.

Quel recours juridique préconisez-vous ?

— La discrimination liée à l'apparence doit être explicitement prohibée. Quelques endroits dans le monde ont déjà adopté des lois dans ce sens, dont un État, un comté et cinq villes des États-Unis: le Michigan, le comté de Howard, au Maryland, les villes de San Francisco et de Santa Cruz, en Californie, celles de Madison, au Wisconsin, d'Urbana, en Illinois, et de Washington. Deux de ces lois ne couvrent que la taille et le poids, une troisième ne s'applique qu'aux caractéristiques physiques immuables, et les autres s'étendent à l'apparence en général. Une interdiction semblable est aussi

JAMAIS SANS MON NOUD PAPILLON

L'Orchestre symphonique de Montréal (OSM) précise jusqu'à la couleur des chaussettes de ses musiciens. L'hiver, les hommes doivent jouer en costume de soirée, avec nœud papillon blanc, chaussettes et souliers noirs; les femmes, en robe du soir noire à manches longues ou trois quarts. La tenue réglementaire est à peine moins habillée en été. « L'idée est de créer une homogénéité sur scène, afin que la vision d'ensemble ne soit pas troublée par des détails », précise la porte-parole Céline Croiselat. En 2005, lors des négociations sur leur convention collective, les interprètes avaient revêtu des t-shirts rouges en guise de moyen de pression. L'Opéra de Montréal ne l'avait pas digéré et avait écarté l'OSM de sa programmation l'année suivante. On ne joue pas du Donizetti en t-shirt !



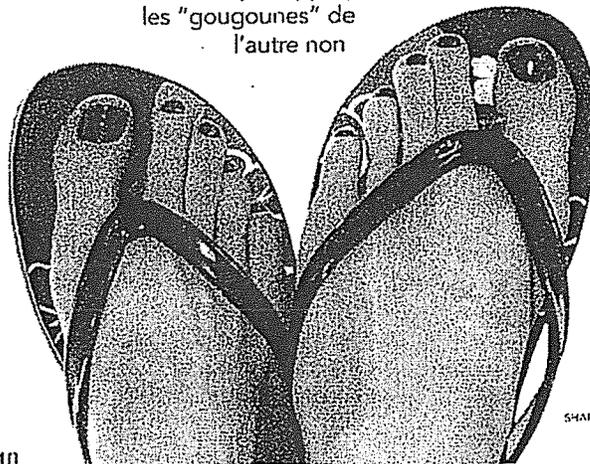
AP / AGF / SCORPIONA, BE

DE GRÂCE, COUVREZ-VOUS !

Des spécialistes en étiquette vestimentaire viennent au secours des employeurs.

Quand Chantal Lacasse donne ses conférences sur l'étiquette dans le milieu des affaires, un sujet déclenche toujours un débat houleux: les orteils.

La formatrice, diplômée de l'École du protocole de Washington, est catégorique. On ne veut pas voir vos doigts de pied au bureau, pas même l'été. « Certains employeurs ont accepté les chaussures ouvertes. Mais ils ont dû préciser que les "Crocs" de l'un n'étaient pas appropriées, les "gougounes" de l'autre non



plus. Ils perdaient un temps fou dans la gestion des sandales! »

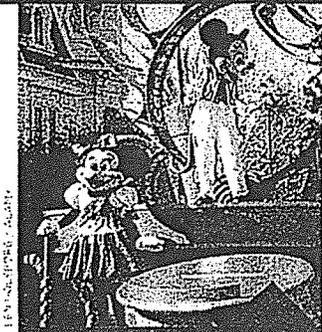
Erika Quimper, qui enseigne aux gens d'affaires et aux diplômés de HEC Montréal à faire bonne impression, a aussi son répertoire d'histoires d'horreur. « Si vous saviez le nombre d'hommes qui me téléphonaient parce qu'ils ne savent pas comment faire pour rappeler leurs employées à l'ordre! Prenez cette adjointe administrative dans une entreprise de transformation alimentaire qui se promenait en chandail moultant, sans soutien-gorge. Vous pouvez imaginer ce qui se passait lorsqu'elle arrivait dans les locaux réfrigérés... où travaillaient une majorité d'hommes. Le patron aurait pu éviter cette situation en imposant simplement le port du veston. »

Selon ces spécialistes, les employeurs s'épargnent bien des maux de tête lorsqu'ils adoptent un code vestimentaire explicite, par écrit de préférence. « Il y a un laisser-aller énorme en matière d'habillement,

SHARON DOMINICK / ISTOCKPHOTO



QUIZ
La tête de l'emploi.
lactualite.com/
quiz



ON MESURE LES BRETELLES CHEZ MICKEY

Pour la première fois de l'histoire des parcs d'attractions Disney, les employés peuvent travailler les jambes nues. La société californienne vient en effet d'autoriser les femmes à porter des jupes sans bas de nylon, de même que des hauls sans manchettes — à condition que les bretelles mesurent au moins trois pouces (7,6 cm) de large — et des capris. Les hommes, eux, peuvent s'abstenir de rentrer leur chemise dans leur pantalon. Une petite révolution pour une entreprise qui n'accepte les moustaches que depuis l'an 2000 et le fard à paupières que depuis le milieu des années 1990. On raconte même que, dans les années 1970, les gérants de Disneyland se promenaient munis d'une règle pour s'assurer que les favoris et les cheveux du personnel ne dépassaient pas la longueur permise.

en vigueur dans l'État de Victoria, en Australie : là-bas, on défend aux entreprises d'utiliser des photos des candidats lors du processus de sélection. [NDLR : Le Code du travail français a également été modifié en 2001 pour inclure l'apparence physique dans la notion de discrimination.]

Ne craignez-vous pas un déluge de plaintes frivoles si de telles interdictions étaient adoptées à plus vaste échelle ?

— Cela ne s'est pas produit dans les régions où ces lois existent — l'État du Michigan, par exemple, ne reçoit en moyenne que 30 plaintes par an. En revanche, bon nombre d'affaires se sont soldées par un règlement à l'amiable ; des victimes ont été indemnisées, des employeurs ont abandonné leurs pratiques. À San Francisco, au début des années 2000, une monitrice d'aérobique corpulente s'était vu refuser une franchise du programme d'exercices Jazzercise parce qu'elle n'avait pas l'apparence d'une monitrice en forme. Pourtant, elle s'entraînait six jours par semaine et n'avait aucun mal à recruter des élèves. Elle a porté plainte pour discrimination selon le poids auprès de la Commission des droits de la personne de la ville. Après une décision en faveur de la plaignante et un battage médiatique, l'entreprise a modifié sa politique.

D'autres contestations du genre pourraient sensibiliser le public aux injustices de l'apparence. Nos préjugés ont des racines profondes, et la loi ne peut jamais les éliminer complètement. Mais elle peut s'attaquer aux pires abus,

tout en exprimant les idéaux de la société. C'est ainsi que les mentalités finissent par changer.

Vous êtes une grande spécialiste de l'éthique juridique et de la responsabilité professionnelle. Qu'est-ce qui vous a amenée à vous intéresser à la beauté ?

— Il y a quelques années, j'ai présidé la Commission sur les femmes de l'Association du Barreau américain. À l'approche d'un grand dîner, les responsables m'avaient fait comprendre que mon apparence suscitait de l'inquiétude. Il s'en était suivi un inventaire de ma garde-robe et une série de négociations pour trouver un ensemble qui leur paraissait potable. Le matin du dîner en question, on m'avait envoyé deux stylistes, qui m'avaient aspergée de produits coiffants et beurrée de maquillage. Le plus ironique, c'est qu'on faisait tout ça pour une organisation censée promouvoir l'égalité des sexes au sein de la profession. Je me suis demandé si on avait déjà fait subir ce traitement à un seul des nombreux hommes qui président des commissions.

Les femmes doivent faire plus d'efforts que les hommes pour paraître présentables ?

— Elles sont soumises à des critères beaucoup plus stricts. Les personnalités publiques



PHOTO FLORENCE / ALAMY

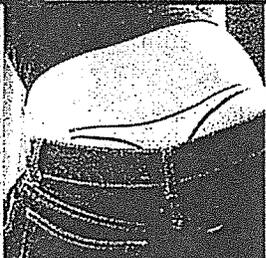


PHOTO MICHEL LEGRAND / ALAMY



PHOTO SOURCE / ALAMY

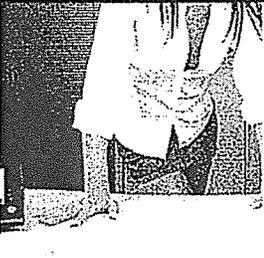


PHOTO DANIEL LORAIN / G. REY



PHOTO VINCENT CANO / G. REY - L'ESPRESSO

déplore Chantal Lacasse. Et c'est parfois le signe qu'il y a de la nonchalance ailleurs. On adopte l'attitude qui va avec les vêtements qu'on porte.»

Une culture vestimentaire plus désinvolte s'est installée dans les bureaux à partir de la fin des années 1990. Sous l'influence des boîtes de haute technologie californiennes, de nombreux gestionnaires ont permis les vêtements décontractés le vendredi, puis le reste de la semaine. « Beaucoup font maintenant l'erreur de s'habiller de manière détendue pour se montrer plus accessibles, souligne Chantal Lacasse. Des gens du domaine financier qui

troquent leur complet contre une chemise à carreaux lorsqu'ils vont rencontrer des clients dans une ferme, par exemple. C'est oublier que ces derniers, eux, s'attendent à recevoir quelqu'un dont l'allure correspond à sa fonction.»

Bien des entreprises seraient tentées de revenir à des normes plus strictes. Selon un sondage d'un regroupement américain de professionnels des ressources humaines, en 2002, 53 % des employeurs toléraient en tout temps les tenues *relax* ; en 2006, ils n'étaient plus que 38 %.

Les chaussures défraîchies, les sandales portées avec des chaussettes,

les vêtements froissés, les pantalons de jogging, les t-shirts ornés d'inscriptions voyantes et les casquettes seraient à proscrire, selon les deux expertes. Les minijupes, les vêtements dévoilant un ventre, un soutien-gorge ou un string et toute autre tenue sexy n'auraient pas non plus leur place au boulot. « Plus vous attirez l'attention sur votre aspect visuel, plus on oublie votre message, dit Erika Quimper. Que voulez-vous qu'on retienne : votre physique ou vos propos ? C'est pareil pour un homme qui porte de grosses bagues ou des cravates fluo : on est tellement distrait par son apparence qu'on n'écoute plus ce qu'il dit.»