

Codes vestimentaires sexospécifiques et sexualisés

Foire aux questions

1. Pourquoi la CODP s'intéresse-t-elle à cette question?

En novembre 2015, après les propos tenus par des serveuses dans le cadre d'une enquête de CBC Marketplace, les médias ont commencé à relayer les préoccupations liées aux codes vestimentaires obligeant les serveuses de restaurant à porter des jupes courtes, des robes ajustées, des talons et des décolletés au travail.

Cette enquête de la presse nous a donné l'occasion de rappeler notre position déjà bien établie à l'égard des codes vestimentaires sexualisés. Notre nouvelle déclaration, publiée à l'occasion de la Journée internationale de la femme, nous permet d'accroître la portée de ce message. Nous collaborons avec le Centre ontarien d'assistance juridique en matière de droits de la personne (COAJDP) pour informer les employés sur leurs droits.

Bien que les codes vestimentaires sexualisés soient fréquemment la norme dans le secteur de la restauration, ils n'en renforcent pas moins les idées sexistes et les stéréotypes à l'endroit des femmes. Dès les années 1980, des décisions de justice ont établi que ces codes constituaient une violation des droits de la personne. Malgré cela, ces codes perdurent en 2016.

Le harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination fondée sur le sexe sont également très courants dans les restaurants, or ces codes vestimentaires rendent les femmes encore plus vulnérables au harcèlement sexuel de la part de clients, de gérants ou de collègues.

Nous abordons ce problème en lançant un « appel à l'action » invitant les employeurs à réviser leurs codes vestimentaires et à en retirer les obligations discriminatoires. Les employeurs qui ne le feront pas s'exposeront à des plaintes en matière de droits de la personne.

2. Quelles sont les conséquences de ces codes vestimentaires sur les employés?

Si la question des codes vestimentaires peut sembler avoir une portée restreinte, elle s'inscrit en fait plus largement dans les problèmes de sexisme et de discrimination dans notre société qui fait souvent des femmes des objets sexuels. Ces codes peuvent porter atteinte à la dignité des femmes et renforcer les stéréotypes sexistes. Les codes vestimentaires sexospécifiques peuvent en outre exclure les personnes transgenres et à identités sexuelles variées, de même que certaines personnes racialisées ou qui pratiquent une religion (croyance).

La CODP et le COAJDP ont recueilli de nombreux témoignages de femmes qui ressentait de la honte, se sentaient diminuées et craignaient d'être harcelées sexuellement quand elles devaient se conformer à de tels codes. Les employées se sentent parfois forcées d'accepter des codes vestimentaires pour décrocher un emploi ou par crainte de perdre des pourboires, des quarts et même leur travail.

Certaines femmes indiquent que leur uniforme peut être contraignant, voire dangereux sur le plan physique (par exemple lorsqu'elles sont obligées de porter des talons hauts pendant de longs quarts).

Ces tenues peuvent aussi exposer les employées au harcèlement sexuel. Des recherches indiquent que dans la restauration, la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel sont si fréquents qu'on considère souvent que « ça fait partie du travail »¹. Les gérants, les clients et le personnel lui-même peuvent contribuer à normaliser ces comportements et à en minimiser les effets. Une étude menée aux États-Unis a révélé que les taux de harcèlement sexuel étaient plus élevés dans les restaurants qui obligeaient les hommes et les femmes à porter des uniformes différents².

Le harcèlement sexuel a des conséquences graves et durables. Il peut porter atteinte au moral du personnel, réduire la productivité et alimenter des troubles physiques et émotionnels comme l'anxiété, la dépression et l'état de stress post-traumatique.

Beaucoup des femmes qui font l'expérience de ces comportements dans la restauration sont jeunes et occupent leur premier emploi. Ainsi, si leur première expérience professionnelle s'accompagne de harcèlement sexuel, elles risquent de croire qu'il s'agit d'un élément normal dans d'autres environnements de travail. Des recherches indiquent que les femmes sont parfois amenées à attendre et à tolérer d'autres situations de harcèlement sexuel quand elles ont connu une première expérience négative dans le secteur de la restauration³.

3. Quelles sont les affaires relatives aux droits de la personne qui traitent de cette question?

Depuis les années 1980, des tribunaux ont conclu que les exigences des codes vestimentaires qui ont des conséquences négatives fondées sur le sexe sont en

¹The Restaurants Opportunities Centers United Forward Together, *The glass floor: Sexual harassment in the restaurant industry* (2014), en ligne : ROC United <http://rocunited.org/pr-the-glass-floor-report/> (consulté le 29 février 2016). Kaitlyn Matulewicz, « Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants », *Canadian Journal of Law and Society* 2015, Vol. 30 n° 3, 401-419; Lisa C. Huebner, « It is Part of the Job: Waitresses and Nurses Define Sexual Harassment », (automne 2008), *Sociological Viewpoints*, 75. En anglais uniquement.

² ROC United *ibid.*, p. 25.

³ Dans l'étude de ROC United, les femmes ayant déjà été employées au pourboire avaient 1,6 fois plus de chances de s'accommoder de comportements de harcèlement que celles qui occupaient un emploi de ce type. ROC United *ibid.*, p. 3.

infraction avec les lois relatives aux droits de la personne. Voici des exemples d'affaires qui traitent de cette question :

Dans *McKenna v. Local Heroes Stittsville*⁴, une serveuse visiblement enceinte s'est vue privée de quarts après avoir exprimé son inquiétude à porter un nouvel uniforme moulant. Elle avait pu porter des t-shirts suffisamment larges pour ne pas attirer l'attention sur sa grossesse jusqu'à ce que la direction décide de changer d'uniforme au profit de t-shirts en lycra ajustés. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) a établi que les intimés souhaitaient modifier l'image de leur bar pour les amateurs de sports en soulignant l'attrait physique du personnel, presque entièrement constitué de jeunes femmes âgées de 19 à 25 ans, et considéraient que la grossesse visible de la requérante ne cadrait pas avec le renouvellement de leur image. Le TDPO a conclu qu'il s'agissait de discrimination et condamné les intimés à verser 17 000 \$ à la requérante à titre d'atteinte à la dignité, ainsi que près de 3 000 \$ de salaires perdus.

Dans *Mottu v. MacLeod*⁵, une serveuse de boîte de nuit avait été obligée à porter un haut de bikini lors d'un événement spécial. Elle avait porté le haut mais avec un vêtement par-dessus, et s'était plainte à son syndicat et à son employeur, ce qui s'était traduit par des mesures disciplinaires, une relégation à un poste ingrat et une baisse de ses heures de travail. Le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a jugé que ces faits étaient discriminatoires.

Dans *Noseworthy v. Canton Restaurant*⁶, un tribunal des droits de la personne a constaté qu'une employée de restaurant avait été harcelée sexuellement par le cuisinier après que celui-ci eut fait des commentaires sexuels malvenus à son égard avant de l'agresser sexuellement. Le cuisinier avait notamment soulevé la jupe de la femme, qui était obligée d'en porter une conformément au code vestimentaire du restaurant, et touché sa cuisse. Le tribunal a également jugé que le fait que l'employeur exige que les femmes portent uniquement des jupes tandis que les hommes pouvaient porter des pantalons constituait une discrimination.

4. Les femmes qui se portent candidates à ces emplois ne savent-elles pas dans quoi elles s'engagent? Si elles n'apprécient pas la situation, pourquoi ne vont-elles pas travailler ailleurs?

La législation relative aux droits de la personne s'applique dans l'ensemble des lieux de travail. Personne ne doit se trouver contraint de chercher un autre emploi par refus d'être discriminé; ce n'est pas une solution. De plus, on ne peut pas demander à un individu de renoncer à ses droits pour obtenir ou conserver un emploi. La solution, c'est que les employeurs ne commettent pas de discrimination.

⁴ *McKenna v. Local Heroes Stittsville*, 2013 HRTO 1117 (CanLII).

⁵ *Mottu v. MacLeod*, [2004] B.C.H.R.T.D. n° 68, 50 C.H.R.R. D/223.

⁶ *Noseworthy v. Canton Restaurant* (2009), 69 C.H.R.R. D/33 (N.L. Bd.Inq.).



En réalité, dans l'état actuel du marché du travail, ces employés, qui sont souvent de jeunes femmes (36,8 % des serveurs d'aliments et de boissons de l'Ontario sont des femmes âgées de 15 à 24 ans⁷), ont moins d'options devant eux. Les jeunes ont plus de difficulté à trouver un emploi que la population générale, ce qui se traduit par un taux de chômage bien plus élevé⁸. Les restaurants qui imposent ces codes vestimentaires sont courants, et représentent probablement une bonne partie des établissements d'une région donnée.

Les serveurs d'aliments et de boissons travaillent souvent à temps partiel, et ces politiques peuvent toucher les travailleurs dont les options professionnelles sont limitées.

5. La déclaration de la CODP signifie-t-elle que les femmes ne doivent pas s'habiller de façon séduisante au travail? Que faire si elles souhaitent s'habiller ainsi pour avoir de meilleurs pourboires?

Il faut distinguer la situation où les femmes *choisissent* ce qu'elles portent au travail et les cas où les employeurs *indiquent aux femmes ce qu'elles doivent porter*, directement ou indirectement.

Nous ne disons pas aux femmes ce qu'elles doivent porter ou non pour travailler. Certaines femmes peuvent choisir des tenues moins couvrantes si cela ne leur pose pas de problème. L'employeur a par ailleurs le droit d'imposer des restrictions (par exemple le port du logo) dans la mesure où elles ne sont pas discriminatoires.

Ce qui nous préoccupe, ce sont les employeurs qui imposent des exigences par le biais d'un code vestimentaire écrit ou de manière plus subtile, selon lesquelles les employées sont tenues de porter des vêtements sexospécifiques ou sexualisés, comme des talons, des décolletés, des robes ajustées ou des jupes courtes.

Les employées ne doivent pas avoir à respecter des exigences plus strictes que leurs collègues masculins, ni à adopter une tenue sexualisée en vue d'attirer des clients. Ces exigences peuvent enfreindre le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

⁷ Statistique Canada, non daté. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011 : Tableaux de données*. Numéro de catalogue Statistique Canada 99-012-X2011033. Dernière modification : 7 janvier 2016. En ligne : Statistique Canada <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=1118296&GK=1&GRP=0&O=D&PID=105897&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=1&SUB=0&Temporal=2013&THEME=96&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0> (consulté le 25 février 2016).

⁸ En 2015, le taux de chômage des jeunes (hommes et femmes) âgés de 15 à 24 ans au Canada atteignait 13,2 %, chiffre bien supérieur au taux de chômage de la population générale (6,9 %). Cf. Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active selon l'âge et le sexe (Taux et rapports)*. Dernière mise à jour : 8 janvier 2016. En ligne : Statistique Canada <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor20b-fra.htm> (consulté le 1^{er} mars 2016).



6. Les entreprises n'ont-elles pas le droit d'exiger que leur personnel s'habille conformément à l'image ou au style de leur établissement?

C'est en effet leur droit, et les employeurs peuvent définir des codes vestimentaires, mais uniquement si ces derniers respectent le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. L'employeur peut imposer des restrictions liées aux besoins de son activité dans la mesure où celles-ci ne sont pas discriminatoires.

Le code vestimentaire ne peut établir de distinctions entre les sexes que si elles sont légitimement liées aux exigences du travail. Dans le cas contraire, le code vestimentaire sera discriminatoire.

Lorsque les femmes sont soumises à des obligations plus strictes que leurs collègues masculins ou doivent adopter une tenue sexualisée pour attirer les clients, cela peut constituer une violation du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

7. Comment un employeur peut-il s'assurer que son code vestimentaire est conforme au *Code des droits de la personne* de l'Ontario?

Il est possible de mettre à disposition du personnel un large éventail de tenues qui respectent l'image de l'entreprise tout en incluant toutes les personnes quel que soit leur sexe, leur identité sexuelle, l'expression de leur identité sexuelle et leur religion (croyance).

Voici un exemple : l'employeur propose une gamme d'uniformes différents considérant que chacun devra porter un haut blanc portant le logo et compléter la tenue en portant du noir. Les options sont des shorts ou des pantalons, des chemises à manches courtes ou longues et des jupes descendant jusqu'aux genoux ou aux chevilles. Ce code vestimentaire stipule que les employés, quel que soit leur sexe ou leur identité sexuelle, peuvent porter l'option de leur choix et se couvrir la tête de la manière qui convient à leur religion.

Les employeurs peuvent également laisser leurs employés choisir leur tenue de travail en formulant simplement des directives non discriminatoires, sans les forcer ni exercer de pression sur eux.

8. Quels sont les recours d'une personne qui pense que son code vestimentaire est discriminatoire?

En tant qu'employée, vous pouvez :

1. Essayer de régler le problème en interne, si possible. Pour cela, il peut être utile :
 - de parler à une collègue de confiance. Connaît-elle la même situation?
 - de télécharger les documents infographiques et la déclaration de principes de la CODP afin de les montrer à vos collègues;

- de noter ce qu'on vous a demandé de porter et de faire. Établir un lien entre votre uniforme et votre sexe, votre identité sexuelle, l'expression de votre identité sexuelle ou votre croyance (religion);
- de demander à vos collègues de cosigner une lettre adressée à votre employeur en y joignant la déclaration de principes de la CODP;
- d'obtenir de l'aide juridique auprès du COAJDP si vous pensez perdre votre emploi ou si votre chef ne vous écoute pas.

2. Déposer une plainte au titre des droits de la personne (appelée « requête ») auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Cette requête doit toutefois être déposée au plus tard un an après le dernier fait discriminatoire.

Attention : Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario vous protège contre les représailles. Il est donc illégal pour un employeur de vous punir ou de menacer de le faire si vous contestez le code vestimentaire. Le cas échéant, vous pouvez ajouter ces faits aux plaintes déposées auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

9. La CODP ne devrait-elle pas s'attaquer à d'autres problèmes plus importants pour les femmes?

La CODP travaille sur de nombreuses questions relatives aux femmes, notamment le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement ainsi que la violence faite aux femmes et aux filles autochtones. Notre fiche de renseignements destinée à la presse fournit plus de détails à cet égard.

Il est également important d'aborder la question des codes vestimentaires. Des milliers de personnes travaillent dans des restaurants et des bars partout en Ontario. La plupart d'entre elles sont des femmes (75 %)⁹, souvent des jeunes qui occupent leur premier emploi. Il s'agit d'emplois précaires, et ces femmes sont parfois plus vulnérables et moins à même de connaître et de faire valoir leurs droits.

La question des codes vestimentaires peut sembler avoir une portée restreinte, mais elle s'inscrit plus largement dans les problèmes de sexisme et de discrimination dans notre société qui fait souvent des femmes des objets sexuels. Dans certains secteurs, des employeurs font preuve de sexisme en exploitant le physique des femmes pour attirer des clients ou en fondant le recrutement sur l'apparence.

⁹ Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 indiquent que près de 75 % des serveurs d'aliments et de boissons, des hôtes de restaurant, et des barmans et barmaids en Ontario sont des femmes. Statistique Canada, non daté. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011 : Tableaux de données*. Numéro de catalogue Statistique Canada 99-012-X2011033. Dernière modification : 7 janvier 2016. En ligne : Statistique Canada <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=1118296&GK=1&GRP=0&O=D&PID=105897&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=1&SUB=0&Temporal=2013&THEME=96&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0> (consulté le 25 février 2016).



Embaucher du personnel sur la base de critères esthétiques, en sélectionnant par exemple les individus attirants, peut entraîner de la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, le handicap, l'identité sexuelle et la croyance. Le harcèlement sexuel est en outre très courant dans certains bars ou restaurants.

Ces codes vestimentaires sont également susceptibles de favoriser le harcèlement sexuel de femmes.

Toutes ces questions soulèvent de sérieuses inquiétudes et peuvent avoir des effets néfastes sur les femmes qui travaillent ou qui cherchent un emploi.

10. Les commerces étant en concurrence, si l'un d'eux établit un tel code vestimentaire, ne doivent-ils pas tous en faire autant?

La totalité des entreprises soumises au droit de la province doivent respecter le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Si un employeur estime qu'un code vestimentaire sexualisé va accroître ses bénéfices et rendre son commerce plus compétitif, ce n'est pas une raison pour violer les droits de son personnel.

En réalité, faire preuve de discrimination à l'égard du personnel peut coûter cher aux employeurs. Le harcèlement sexuel, par exemple, peut entraîner une réduction de productivité du personnel, un moral en berne, une hausse des frais d'assurance liés aux effets sur la santé, davantage d'absentéisme parmi les employés et d'éventuels frais de justice résultant d'affaires en matière de droits de la personne.

Les employeurs qui pensent attirer des clients en faisant porter des tenues sexualisées à leur personnel féminin doivent également songer à tous les consommateurs potentiels qui peuvent être gênés par ces politiques et choisir un autre établissement.

11. Qu'en est-il du souhait des employeurs d'attirer la clientèle?

Si un employeur estime qu'un code vestimentaire sexualisé va accroître ses bénéfices et rendre son commerce plus compétitif, ce n'est pas une raison pour violer les droits de son personnel.

Les employeurs qui pensent attirer des clients en faisant porter des tenues sexualisées à leur personnel féminin doivent également songer à tous les consommateurs potentiels qui peuvent être gênés par ces politiques et choisir un autre établissement.

12. Pourquoi la CODP inclut-elle les personnes transgenres dans la déclaration faite à l'occasion de la Journée internationale de la femme?

Les personnes transgenres et aux identités sexuelles variées sont souvent jugées sur leur apparence et sur le fait qu'elles ne correspondent pas ou ne se conforment pas aux stéréotypes normalisant ce que signifie être un « homme » ou une « femme ». Ces

stéréotypes sont ancrés dans le sexisme. Beaucoup de personnes trans et aux identités sexuelles variées sont quotidiennement confrontées à la stigmatisation, aux préjugés, à des partis pris et à des craintes. Les femmes, les personnes trans et les individus à identités sexuelles variées peuvent être exposés à du harcèlement fondé sur différents motifs, notamment le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

Les codes vestimentaires sexospécifiques sont susceptibles de poser des obstacles pour les personnes trans et aux identités sexuelles variées en les empêchant de s'habiller d'une façon qui correspond à leur identité sexuelle vécue. Il pourrait s'agir de discrimination aux termes du *Code*.

À l'occasion de la Journée internationale de la femme, il importe de célébrer la contribution des personnes transgenres et aux identités sexuelles variées, et de reconnaître les inégalités et les difficultés auxquelles elles continuent d'être confrontées.

