

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

MESURE DE LA DISCRIMINATION ENVERS L'APPARENCE
PHYSIQUE AU SEIN D'ORCHESTRES SYMPHONIQUES

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ÉCONOMIQUE

PAR
VALÉRIE MALKA

OCTOBRE 2009

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

Remerciements

Ce mémoire a pris forme grâce au support attentif de Stéphane Pallage et Matthieu Chemin.

Je tiens également à souligner la contribution des personnes suivantes : Sam Bergman (*Minnesota Orchestra*), Michael Carpenter (Orchestre Symphonique de Montréal), Michael Coren (*Dallas Symphony Orchestra*), Dominic Dushesneau (UQAM), Stephen Emhof (*San Francisco Symphony*), Claudia Goldin (*Harvard University*), Jessica Kimple (*Metropolitan Opera Orchestra*), Cecilia Rouse (*Princeton University*) et Frank Villella (*Chicago Symphony Orchestra*).

J'adresse finalement un merci tout spécial à Robert pour ne pas y avoir cru et à Jacob, Sophie et Florence, dont la beauté intérieure m'inspire.

Table des matières

RÉSUMÉ.....	v
INTRODUCTION	1
1. L'ORCHESTRE SYMPHONIQUE.....	5
1.1 LE RECRUTEMENT	5
1.2 L'ÉCRAN	6
2. LA BEAUTÉ	10
3. LA DISCRIMINATION.....	14
4. DONNÉES ET MODÈLE.....	16
4.1 LES ORCHESTRES.....	16
4.2 LES ÉVALUATIONS DE LA BEAUTÉ	20
4.3 AUTRES VARIABLES D'INTÉRÊT.....	20
4.4 LE MODÈLE.....	22
5. RÉSULTATS.....	24
5.1 LA BEAUTÉ.....	24
5.2 LES FEMMES, LES INDIVIDUS ISSUS DE MINORITÉS VISIBLES ET LES PERSONNES OBÈSES	32
DISCUSSION.....	33
CONCLUSION	37
APPENDICE A : DOCUMENT D'INSTRUCTIONS REMIS AUX ÉVALUATEURS	39
RÉFÉRENCES	42

Liste des figures

Figure 1. Fréquence des mesures par classe de beauté par évaluateur.....	25
Figure 2. Répartition des évaluations de beauté selon la procédure de recrutement.....	26

Liste des tableaux

Tableau 1. Description des orchestres.....	19
Tableau 2. Variables d'intérêt.....	21
Tableau 3. Statistiques descriptives.....	27
Tableau 4. Effet de la procédure de recrutement sur la mesure de la beauté des musiciens (Éq. 1 et 2).....	29
Tableau 5. Rôle de la position dans l'orchestre sur l'effet de la beauté lors du recrutement.....	31

Résumé

Afin de limiter la discrimination et le favoritisme, certains orchestres symphoniques ont rendu le processus de recrutement des musiciens complètement anonyme, notamment en installant un écran entre les recruteurs et le postulant. D'autres orchestres n'utilisent pas d'écran durant la majorité ou la totalité du processus. Une base de données originale a été créée dans le but d'évaluer si cette différence entre les processus de recrutement des orchestres offre la possibilité de mesurer la présence de discrimination envers l'apparence physique lors de l'embauche de musiciens. Pour ce faire, la beauté de 341 musiciens appartenant à six grands orchestres nord américains a été mesurée par un jury de cinq personnes, à partir de photos tête et épaules. Ensuite, des caractéristiques telles que la beauté, le genre et l'origine ethnique des musiciens recrutés derrière un écran ont été comparées à celles des musiciens recrutés sans écran, à l'aide de probits et de régressions. Les résultats suggèrent que la probabilité que l'apparence physique des musiciens recrutés soit moins harmonieuse augmente lorsqu'un écran est présent, ce qui révèle une tendance à la discrimination dans les orchestres. Cette discrimination serait encore plus marquée dans le cas du recrutement de musiciens occupant des postes clés dans l'orchestre. En d'autres mots, lorsque l'employeur a la possibilité de discriminer les individus selon leur apparence physique, nos résultats montrent que les plus beaux candidats semblent favorisés.

Mots clés : apparence physique, beauté, discrimination, orchestre, recrutement

Introduction

Les gens qui sont plus laids peuvent s'attendre à recevoir un traitement différent des autres, dans toutes les sphères de leur vie. Par exemple, les enfants peu attrayants sont moins remarqués par leur enseignant (Adams et LaVoie, 1974). Une fois adultes, ils reçoivent moins de temps et d'attention de la part des autres, leurs travaux sont jugés plus défavorablement et ils sont moins susceptibles de se faire aider en cas de besoin (Hatfield et Sprecher, 1986). De plus, la probabilité d'être en chômage est 2% plus élevée pour les individus peu attrayants (Harper, 2000). Toutes choses étant égales par ailleurs, les gens dont l'apparence physique est disgracieuse touchent en moyenne un salaire 8% moins élevé que le salaire d'une personne d'apparence ordinaire (French, 2002; Harper, 2000; Hammermesh et Biddle, 1994).

La perception de la productivité d'un individu est donc influencée par son apparence physique. Dans ce contexte, les gens laids appartiennent à un groupe stigmatisé et donc discriminable. C'est-à-dire que des attitudes, des comportements, et des préjugés négatifs à leur encontre ont un effet sur leur développement social et leurs perspectives économiques (Crocker et Major, 1989).

La discrimination basée sur l'apparence physique peut jouer un rôle important, notamment lors d'une entrevue de recrutement. Dans ce contexte, un employeur doit évaluer quel postulant sera le plus productif au sein de son équipe. Puisque l'employeur dispose d'informations limitées quant à la productivité réelle du postulant, il devra se baser sur ses croyances tant positives que négatives pour former son jugement. Par exemple, l'apparence physique harmonieuse d'un postulant peut être perçue par l'employeur comme un message d'intelligence ou d'aptitudes supérieures à la communication. Dans les faits, il est complexe d'établir l'intensité de la discrimination lors du recrutement, car il est difficile de déterminer le poids de chaque signal émis (dont l'apparence physique) par chaque postulant dans la décision de l'employeur.

De plus, malgré le nombre et le sérieux des travaux entrepris sur le sujet, un doute persiste quant à la causalité. Les pénalités salariales mesurées peuvent être dues à de la discrimination. Mais il faut également envisager la possibilité que l'anticipation du jugement de l'apparence physique des postulants induise une modification de leur comportement.

Des changements importants concernant le recrutement de musiciens d'orchestre en Amérique du Nord permettent de mesurer l'importance de la discrimination basée sur l'apparence physique. Jusqu'à récemment, les grands orchestres symphoniques étaient essentiellement composés d'hommes, souvent choisis selon les préférences personnelles du directeur musical. À partir de 1970, les orchestres ont adopté un processus d'audition plus formel, afin de réduire tant la discrimination que le favoritisme (Goldin et Rouse, 2000).

Certains orchestres ont mis en place un processus d'audition complètement anonyme: l'identité des musiciens recrutés au sein de ces orchestres n'est révélée qu'une fois qu'ils obtiennent le poste. Pour ce faire, un écran opaque est notamment installé entre le musicien qui passe une audition et le comité de sélection. Dans les autres orchestres, il est possible d'observer les postulants à une étape ou l'autre du processus (Heimberg, 1998).

Puisque certains orchestres maintiennent l'anonymat des musiciens durant tout le processus, tandis que d'autres font des auditions ouvertes, il est possible d'utiliser cette expérience naturelle afin de mesurer l'importance de l'apparence physique lors du recrutement de musiciens. Dans certains cas, les évaluateurs disposent de l'apparence physique en tant que signal pour la sélection des candidats, tandis que dans d'autres cas, cette information n'est pas disponible.

L'intérêt économique de cette analyse s'explique par l'opportunité de mesurer le poids de la laideur en tant que signal sur le marché du travail. À partir du moment où il y a consensus autour du principe que l'apparence physique de musiciens d'orchestre ne contribue pas à leur productivité, l'exclusion éventuelle de ces musiciens sur la base de leur apparence est un enjeu important.

L'hypothèse de travail est qu'il y a une plus forte proportion de beaux musiciens dans les orchestres où les auditions sont ouvertes (sans écran). L'objectif de ce projet de mémoire est donc d'évaluer l'existence de discrimination basée sur l'apparence physique lors du recrutement de musiciens, dans des orchestres de haut niveau.

Afin d'éviter des biais de sélection, il est essentiel d'établir si les orchestres de haut calibre sélectionnés pour fins d'étude sont comparables entre eux. La première étape de la démarche a donc été de documenter exhaustivement les pratiques d'audition des orchestres symphoniques nord américains reconnus mondialement. La grande majorité de ces orchestres utilisent l'écran durant les

auditions préliminaires seulement, puis le retirent lors des semi finales et des finales. À partir de critères objectifs détaillés plus loin dans le texte, seuls les six orchestres dont les pratiques d'audition sont, soit complètement ouvertes, soit complètement anonymes ont été retenus.

Une base de données originale a été créée comprenant des données individuelles sur chaque musicien appartenant à l'un de ces six orchestres. Les données recueillies comprennent le genre, l'origine ethnique, la période de recrutement, l'instrument joué et la position hiérarchique au sein du groupe. En plus, une mesure de la beauté des musiciens appartenant à ces orchestres a été intégrée à la base de données.

La mesure de la beauté des musiciens a été effectuée selon une méthodologie rigoureuse et maintes répliquée, notamment utilisée par les économistes Biddle et Hammermesh (1998). Pour ce faire, toutes les photos utilisables des musiciens ont été recueillies, le cadrage a été uniformisé de façon à ne voir que la tête et les épaules et une mesure de la beauté de chaque photo dans un ordre aléatoire a été assignée par chaque membre d'un jury de cinq membres. Une mesure de l'apparence d'obésité de chaque musicien a également été intégrée à la base de données.

L'obtention d'une mesure de l'apparence physique convergente représente un défi empirique intéressant. Nombre d'études quantifient ou qualifient la « prime de beauté » sur le marché du travail, soit les bénéfices auxquels peuvent aspirer les travailleurs plus attrayant que la moyenne (Harper, 2000; Hammermesh et Biddle, 1994; Averett et Korenman, 1993). Le présent travail emprunte une approche similaire pour mesurer la beauté des participants, mais l'effet de l'apparence physique sera mesuré lors de la décision de recrutement plutôt que par rapport à la rémunération.

La seule étude économique recensée concernant le processus de recrutement de musiciens d'orchestres a été réalisée par Goldin et Rouse (2000). Elles ont effectué une étude sur la participation des femmes dans les grands orchestres avant et après l'implantation de l'écran. Dans un premier temps, elles démontrent que les musiciens d'orchestres de haut calibre sont comparables entre eux. Ils sont composés d'environ 100 musiciens chevronnés, sans variation significative dans les fonctions de chaque musicien au sein d'un orchestre et d'un orchestre à l'autre (le nombre de harpistes varie peu dans le temps et entre les orchestres). Au moyen de régressions avec effets fixes, elles concluent que l'instauration d'auditions anonymes a permis d'augmenter la proportion de femmes dans les orchestres. En plus, l'écran aiderait à l'impartialité du processus de sélection.

En économie du travail, des chercheurs de renom, dont Gary Becker (1957) et Edmund Phelps (1972), ont contribué à la compréhension des mécanismes de ségrégation et de discrimination des travailleurs. Pour sa part, la psychologie sociale a largement documenté les stéréotypes liés à la perception de l'apparence physique (Dion *et al.* 1972; Hatfield et Sprecher, 1986; Jackson *et al.*, 1995). Parallèlement, Quinn et Crocker (1999) abordent les répercussions de la discrimination de façon originale, en partant de la perception de l'individu stigmatisé.

La discrimination envers l'apparence physique mérite une attention particulière parce qu'elle diffère en plusieurs points du racisme ou du sexisme. Les membres d'une minorité ethnique ou les femmes sont des groupes au sein desquels une certaine solidarité peut exister. Les gens laids ne jouissent pas d'un tel statut de protection entre eux (Quinn et Crocker, 1999).

Les analyses réalisées ont mesuré l'effet de la procédure de recrutement sur la beauté des musiciens recrutés, par probit ordonné et régression linéaire. Les variables de contrôle incluent le genre, l'origine ethnique des musiciens et leur position au sein de l'orchestre. La composition des orchestres en termes d'hommes, de femmes, de personnes appartenant à des minorités visibles et d'individus obèses est brièvement abordée. Les analyses visent à mesurer dans quelle mesure il est possible d'identifier une certaine discrimination, sans peut-être pouvoir déterminer si elle origine de l'offre ou de la demande.

Les résultats laissent penser qu'il y a de la discrimination envers l'apparence physique au sein des orchestres échantillonnés. Les musiciens recrutés derrière un écran ont une probabilité plus élevée d'être laids que ceux qui ont pu être observés préalablement à l'embauche. Cette discrimination est encore plus importante envers les musiciens qui occupent un poste de soliste dans l'orchestre.

L'ordre de présentation du travail débute par une exposition théorique concernant les orchestres, la beauté ainsi que la discrimination. Suivent une description des données et du modèle empirique. Finalement, les résultats sont exposés, accompagnés d'une discussion et les implications des résultats sont explorées dans une brève conclusion.

1. L'orchestre symphonique

Avec un salaire annuel pouvant dépasser 2 millions de dollars (McMannus, 2008), le directeur musical joue un rôle prépondérant au sein de l'orchestre. En plus d'imposer ses choix artistiques, il dirige l'orchestre et supervise le recrutement des musiciens (Allmendinger *et al* 1996).

Directement sous sa gouverne se trouve le premier violon (en allemand *Konzertmeister*). Il agit en tant que chef de pupitre des cordes, guide la synchronisation des archets, reçoit le *la* du premier hautbois et veille à l'accord subséquent des cordes et de tous les autres pupitres de l'orchestre avant l'entrée du chef d'orchestre. Pour occuper cette fonction, un musicien doit, en plus de ses qualités d'interprète, posséder une large expérience de l'orchestre et avoir des aptitudes à diriger. Pour cette raison, la majorité des orchestres adoptent un processus de sélection distinct comprenant une entrevue d'embauche pour le recrutement du premier violon. En raison de ce traitement distinct, les musiciens occupant le poste de premier violon au sein des orchestres échantillonnés ont été exclus de la base de données.

Les autres musiciens d'un même orchestre occupent des fonctions comparables, soit l'interprétation du répertoire symphonique en concert, lors d'enregistrements et de répétitions. Chaque section est dirigée par un musicien, dit soliste, puisque lui revient l'honneur d'exécuter les solos orchestraux. Le soliste guide également l'accord des instruments de sa section. L'orchestre symphonique de haut niveau en Amérique du Nord est invariablement composé d'une centaine de musiciens qui changeront de poste d'un orchestre majeur à un autre en moyenne une fois dans leur carrière, mais plus vraisemblablement quitteront leur chaise au moment de leur retraite (Allmendinger *et al*, 1996).

1.1 Le recrutement

Un poste de violoniste se libère au *San Francisco Symphony Orchestra*, 357 musiciens de calibre international appliquent pour combler le poste, 450 musiciens tentent d'obtenir l'un des trois postes vacants au *Cleveland Orchestra*, soit deuxième violon, piccolo et première trompette. Une audition pour un poste de flûtiste au *New York Philharmonic Orchestra* a attiré 2 000 candidats (Uscher, 1990). Dans tous les cas, les candidats doivent assumer les frais de déplacement et de séjour eux-mêmes (Heimberg, 1998). Cependant, le gagnant d'une audition au sein d'un de ces orchestres touchera un salaire confortable jusqu'à la retraite (Peiken, 2004).

Autant de musiciens se déplacent pour passer des auditions parce qu'ils considèrent avoir une chance réelle d'obtenir un poste. En effet, au cours des quarante dernières années, la majorité des grands orchestres d'Amérique du Nord ont modifié le processus de recrutement des musiciens d'orchestre de façon à offrir une chance égale à tous (Uscher, 1990). Cependant, la procédure d'audition peut varier énormément d'un orchestre à l'autre, entre les sections d'un même orchestre et même d'un comité de sélection à l'autre.

Avant l'adoption de ces mesures, le directeur musical de chaque orchestre choisissait librement les membres de son orchestre. Quoique plusieurs musiciens pouvaient passer l'audition, pour obtenir le poste, de nombreuses règles tacites s'appliquaient (Goldin et Rouse, 2000). Dans certains cas, en plus d'être un homme blanc, il fallait avoir gradué du *Curtis Institute of Music* pour jouer pour le *Philadelphia Orchestra*, être membre du *Musician Union Local 802* pour obtenir un poste dans le *New York Philharmonic Orchestra*, tandis que le *San Francisco Symphony* allait jusqu'à refuser d'écouter des musiciens qui n'étaient pas membres du *Musician Union Local 6* (Heimberg, 1998).

Actuellement, les ouvertures de poste sont annoncées dans la publication mensuelle de l'*American Federation of Musicians*. Ainsi, tous les musiciens intéressés sont informés de la tenue d'auditions (Goldin et Rouse, 2000). À ce stade, certains orchestres font un tri des candidatures en exigeant par exemple, que les candidats aient préalablement une expérience au sein d'un orchestre régional. D'autres orchestres offrent une audition à tous les musiciens intéressés à postuler, peu importe leur inexpérience. Ensuite, les musiciens se préparant à passer une audition envoient un dépôt de 50\$ (remboursé lorsqu'ils se présentent à l'audition) et reçoivent la liste des extraits musicaux à préparer (Heimberg, 1998).

1.2 L'écran

En 2006, le *Cleveland Orchestra* annonçait que les auditions préliminaires seraient dorénavant derrière un écran opaque (McMannus, 2007). Cet orchestre était alors le seul parmi tous les orchestres de haut calibre en Amérique du Nord à ne pas avoir recours du tout à l'écran lors des auditions. Quelques orchestres suivent des règles claires et détaillées dans le contrat de travail des musiciens. La majorité des orchestres installent l'écran lors des auditions préliminaires et des semi-finales, et l'enlèvent lors des finales (OMOSC, 2007). Dans d'autres cas, le comité de sélection peut par exemple décider de lever l'écran après la ronde préliminaire. Par contre, si un musicien de l'orchestre est parmi les postulants, l'écran pourrait être maintenu même lors de la ronde finale.

De la même façon, le pouvoir du directeur musical dans la décision de recrutement varie énormément. Au *Minnesota Symphony Orchestra* par exemple, le directeur musical prend seul les décisions de recrutement, sauf pendant la première et dernière année de son mandat, où il n'est pas autorisé à congédier ou recruter de musiciens. Conséquemment, les musiciens ne savent généralement pas quel sera le processus d'audition lorsqu'ils posent leur candidature pour un poste au sein d'un orchestre. Certains réclament d'ailleurs que les procédures d'audition de chaque orchestre soient publiées (Bergman, 2008).

Pour de nombreux aspirants musiciens d'orchestre, le stress généré par les auditions se gère grâce au propanolol (Inderal) ou autres bêta-bloquants (Heimberg, 1998; Peiken, 2004a; Peiken, 2004b; Harby, 2004). Au moins un musicien d'orchestre sur trois déclare utiliser de telles substances afin de réduire l'anxiété de performance. La première cause invoquée est l'audition (72%), suivie des performances en solo (52%) (Harby, 2004).

Lors de l'audition, les musiciens disposent d'au plus dix minutes pour convaincre le comité d'évaluation qu'ils méritent de passer à la ronde suivante. La présence de l'écran amplifie le stress, parce que le musicien est jugé sur sa seule interprétation. En effet, le comité ne dispose d'aucune autre source d'information pour juger de la qualité du candidat. Donc, une hésitation, une note mal appuyée ou un tempo échappé sont perçus par les musiciens comme ayant un effet décisif (Heimberg, 1998).

Pour préserver l'anonymat, les auditions avec écran débutent par l'assignation d'un numéro aléatoire à chaque postulant, indiquant l'ordre dans lequel il s'exécutera devant le comité. Le superviseur de l'audition, généralement le directeur du personnel, indique également quels extraits de la liste officielle seront entendus. À tour de rôle, les musiciens se rendent dans la salle d'audition pour y jouer ces extraits, en prenant une courte pause entre chacun. Au bout de quelques minutes, un membre du comité d'évaluation de l'autre côté d'un écran indique la fin de l'audition (Peiken, 2004a).

Cet écran dressé entre les musiciens et les membres du comité de sélection ne suffit pas à préserver l'impartialité du processus. Les musiciens ont également l'interdiction d'adresser la parole aux membres du comité. Advenant le cas où un musicien veut demander la permission de reprendre son extrait par exemple, il doit chuchoter sa demande au superviseur, qui la transmettra au comité. De plus, il peut être demandé à une personne ayant des souliers émettant un bruit caractéristique de les

retirer avant de se rendre sur scène et le superviseur voit à compenser le bruit des pas à entendre. Un tapis peut également être mis sur le sol afin d'homogénéiser le son des pas des musiciens (Goldin et Rouse, 2000).

Les membres du comité ne sont généralement pas assis côte à côte et n'ont pas le droit de communiquer entre eux avant la fin de la ronde d'audition. Lorsque tous les musiciens se sont exécutés une fois, le comité se réunit, puis le superviseur annonce le numéro des musiciens désignés par le comité pour passer à la ronde suivante. Les autres musiciens repartent alors vers leur domicile, souvent par avion (Peiken, 2004a).

Dans le cas d'orchestres effectuant des auditions complètement anonymes, comme c'est le cas à l'Orchestre symphonique de Montréal, après la ronde finale d'audition, le numéro du musicien choisi est annoncé. L'écran se lève alors et ce musicien obtient le poste convoité au sein de l'orchestre. Il effectuera alors une probation d'un an à la fin de laquelle le comité votera à nouveau avant de lui offrir le poste de façon permanente (Carpenter, 2008).

Plusieurs motifs sont invoqués afin de limiter l'utilisation de l'écran. Le journaliste Anthony Tommasini (2007) résume la situation en citant les propos de Marin Aslop, qui dirige le *Baltimore Symphony Orchestra* depuis septembre 2007. Selon elle, l'écran biaise le processus de recrutement en mettant l'accent uniquement sur la qualité de l'interprétation, négligeant donc l'importance de toutes les autres qualités recherchées chez un musicien. En plus, la première raison d'être de l'écran, soit donner des chances égales à tous les postulants ne serait plus un enjeu important, maintenant que les femmes et des gens de toutes origines sont représentés dans les orchestres. Madame Aslop est la première femme à diriger un orchestre de haut calibre aux États-Unis et sa nomination, malgré son parcours irréprochable, a été très critiquée (Tommasini, 2007).

« There was a gasp from the Committee when I, a woman, stepped from behind the screen. I'm absolutely convinced that if it hadn't been for the screen, I would not have won the position. »¹

L'acceptation des femmes dans les orchestres a débuté dans les années 50 aux États-Unis, et dans les années 70 en Europe. Vu le faible taux de remplacement des musiciens d'orchestre, soit environ quatre musiciens par année par orchestre, la progression du nombre de femmes se fait très lentement,

¹ Julie Landsman, première femme à occuper une position de premier cor, en 1985 (Landsman, 2001).

même si elles représentent presque 50% des musiciens recrutés (Goldin et Rouse, 2000). En 1990, environ 25% des musiciens d'orchestre symphonique étaient des femmes aux États-Unis (par rapport à 13% en Allemagne) (Allmendinger et al, 1996). En 2000, la proportion de femmes au sein du *New York Philharmonic Orchestra* atteignait 35%, soit la plus élevée parmi les orchestres principaux des États-Unis. Selon Goldin et Rouse (2000), l'utilisation d'un écran lors des auditions explique environ 40% de l'augmentation de la proportion de femmes dans les orchestres.

2. La beauté

L'idée de juger des individus à partir de leur apparence physique est en soi dérangeante puisqu'elle viole les principes d'équité et d'impartialité. Néanmoins, Dion, Bercheid et Waslter (1972) ont démontré l'existence d'un stéréotype basé sur l'apparence physique, particulièrement les traits du visage. Les préjugés envers la beauté portent depuis le nom du stéréotype « Ce qui est beau est bon » (*What is beautiful is Good*). Les individus plus attrayants sont perçus comme ayant une plus belle personnalité, de meilleures aptitudes sociales et plus de succès dans la vie. Alternativement, ceux qui sont laids peuvent s'attendre à imprégner une première impression négative.

L'imprégnation de ce stéréotype se ferait dès le plus jeune âge, où les beaux super-héros s'attaquent à des individus méchants et laids. Par contre, la perception favorable associée à la beauté connaît une exception: Les individus attrayants sont parfois perçus comme étant plus égocentriques et orgueilleux que la moyenne. Ce côté obscur de la beauté est appelé le syndrome de la princesse ou « Ce qui est beau est égocentrique » (*What is beautiful is self-centered*) (Eagly *et al.*, 1991).

L'idée que les gens plus beaux soient également plus compétents n'a aucun fondement empirique. Dans une méta-analyse sur l'apparence physique et la compétence intellectuelle, Jackson et ses collaborateurs (1995) montrent que bien qu'il peut exister un lien entre les aptitudes intellectuelles et la beauté chez les enfants, cet effet n'est pas empiriquement observable chez les adultes. Ainsi, l'apparence physique est indépendante de la compétence intellectuelle. Il en va de même concernant les aptitudes sociales (soit, l'extraversion, la gentillesse, l'équilibre émotionnel, la conscience des autres et l'ouverture) (Anderson *et al.* 2001).

La beauté est un aspect en général mieux analysé que d'autres en psychologie sociale, parce que la beauté est plus facile à isoler que ne le sont les caractéristiques psychologiques (Eagly *et al.*, 1991). Les critères employés pour évaluer la beauté d'un individu sont très homogènes d'un individu à l'autre (Hatfield et Sprecher, 1986). Les principaux éléments permettant au cerveau d'affirmer qu'une personne est attrayante sont la symétrie bilatérale du visage et l'écart à la norme. Ainsi, des individus au visage symétrique et dont les traits se rapprochent le plus de la norme propre à leur groupe ethnique sont jugés plus beaux (Gangestad *et al.* 1994). Suivant cette logique, un homme ayant les cheveux crépus ne sera pas regardé de la même façon qu'il soit d'origine asiatique ou négroïde.

L'étude empirique de la discrimination basée sur l'apparence physique est largement documentée. Aux États-Unis, Biddle et Hamermesh (1998) ont développé une approche méthodologique pour mesurer les effets de l'apparence d'un individu. Un jury évalue des photos tête et épaules de candidats montées sur des cartons blancs. Chaque photographie reçoit une évaluation sur une échelle de un à cinq (de laid à particulièrement beau) par chaque juré. Les évaluations de la beauté d'un individu par différentes personnes sont corrélées entre elles (Hamermesh et Biddle, 1994). Par des régressions linéaires, à partir d'un modèle standard de capital humain, les auteurs mesurent la corrélation entre l'apparence physique et le salaire, en contrôlant pour les variables appropriées.

La robustesse des résultats obtenus par Hamermesh et Biddle (1994) a inspiré plusieurs économistes à tester l'approche dans d'autres contextes, notamment en Angleterre (Harper, 2000) et en Chine (Chiu et Babcock, 2002). Pour sa part, French (2002) mesure la corrélation entre l'apparence physique et le salaire à l'intérieur d'une même entreprise. Dans toutes ces études, il y a une corrélation positive et significative entre la beauté et le salaire. De plus, la pénalité associée à la laideur dépasse généralement la prime de beauté (Harper, 2000; Hamermesh et Biddle, 1994).

Les résultats obtenus sont au moins aussi importants pour les hommes que les femmes. Le salaire d'un individu est proportionnel à sa beauté (Jackson *et al.*, 1995) et ce, même en contrôlant pour d'autres facteurs comme la confiance en soi (Averett et Korenman 1993; Mobius et Rosenblat 2006); ou en considérant le type d'emploi occupé (French 2002; Harper 2000; Hamermesh et Biddle 1994). De surcroît, la « pénalité de laideur » est de 5 à 10% plus importante que la « prime de beauté » (Hamermesh et Biddle, 1994). Les femmes peu attrayantes sont moins présentes sur le marché du travail et se marient, en moyenne, à des hommes ayant moins de capital humain que les femmes plus jolies (Averett et Korenman, 1993; Hamermesh et Biddle, 1994). Selon les études et le type de mesure employé, la prime de beauté peut justifier un salaire en moyenne 8 % supérieur à celui d'un autre individu d'apparence plus ordinaire (French 2002).

Même si les photos montées sur des cartons n'expriment pas tous les aspects de la beauté d'un individu, elles permettent d'obtenir une mesure qui n'est pas contaminée par le statut socioéconomique. En plus, les erreurs de mesure ne sont pas systématiques (Hamermesh et Biddle, 1994).

De nombreuses études associent la mesure de la beauté d'un individu à l'indice de masse corporelle (soit la relation poids-grandeur) (Harper, 2000; Averett et Korenmann, 1993; Gortmaker *et al* 1993; Loh, 1993). Il existe des normes en termes de poids et de grandeur qui sont propres à chaque société et qui évoluent dans le temps. Lorsque les médias présentent des individus possédant des caractéristiques physiques désirables, ils sont, sans exception grands et minces (Loh 1993). À titre d'exemple, le poids moyen d'une femme dans les publicités est passé de 11% de moins que le poids moyen d'une femme en 1970 à 17% de moins que le poids moyen d'une femme en 1987; de plus, les mannequins pèsent en moyennent 23% de moins que la femme moyenne (Blanchard et al, 2002).

Des travaux empiriques confirment que les effets de la discrimination envers les femmes obèses sont substantiels et concernent tant le revenu, que la probabilité de trouver un conjoint et le nombre d'années d'études (Gortmaker *et al*, 1993). Alors que les hommes obèses sont peu ou pas discriminés, les femmes obèses sont victimes d'une pénalité salariale pouvant atteindre 15% du salaire d'une femme ayant un poids proportionnel à sa grandeur (Averett et Korenman, 1993).

Plusieurs auteurs tentent de mesurer la prime de beauté par le biais d'expériences contrôlées (Andreoni et Petrie, 2008; Mobius et Rosenblat, 2005). Par exemple, Mobius et Rosenblat (2005) établissent une décomposition de la prime de beauté mesurée par des étudiants gradués qui jouent soit à « l'employeur », soit au « candidat » dans un marché du travail fictif. La décomposition de la prime de beauté ainsi mesurée, quoique biaisée par le contexte expérimental, montre que les individus plus attrayants sont considérés comme étant plus compétents, même en considérant la confiance en soi et les aptitudes de communication.

Pour sa part, Loh (1993) compare les effets de l'apparence physique en se basant sur les mesures de poids et de grandeur disponibles dans un sondage étasunien auprès de jeunes hommes sur le marché du travail (NYSLC- *National Longitudinal Survey Youth Cohort*). Ces données sont notamment examinées en lien avec le degré de scolarisation des individus. La discrimination positive envers les individus qui sont grands est décroissante avec le niveau de scolarité. Par exemple, un homme sans diplôme qui est 10% plus grand que la moyenne étasunienne (soit 1,78 m) reçoit une prime salariale d'environ 15%. Cette prime fond à 0,3%, lorsqu'un homme avec des caractéristiques similaires possède un diplôme universitaire.

En résumé, il est possible d'obtenir une mesure objective de la beauté d'un individu parce que les critères d'évaluation de la beauté sont relativement homogènes d'un individu à l'autre. Quoique les

individus plus beaux que la moyenne sont perçus comme possédant d'autres qualités, la beauté n'est pas statistiquement corrélée avec ces autres caractéristiques qui contribueraient à sa productivité. Conséquemment, offrir des conditions de recrutement ou salariales plus avantageuses à des individus en fonction de leur apparence physique constitue une forme de discrimination.

3. La discrimination

"There are, indeed, differences that nature has made between man and woman [...] and for certain instruments, women are less appropriate than men. That is a fact".²

"We are white men playing music by white men for white people."³

Selon le modèle classique de capital humain développé par Becker (1964), un individu investit dans l'acquisition de compétences qui contribuent à sa productivité. Cet investissement est proportionnel aux bénéfices et aux coûts perçus par l'individu. Les travaux de Becker (1957, 1964) permettent donc d'expliquer comment des individus rationnels peuvent maximiser leur utilité en adoptant des comportements différents.

Lorsque des individus avec des caractéristiques productives similaires ne reçoivent pas un traitement égal sur le marché, il s'agit de discrimination au sens économique du terme (Garner-Moyer, 2001). Dans le cas de discrimination négative, les individus évaluent avoir un taux de rendement de l'investissement en capital humain inférieur à la moyenne. Il est donc probable qu'ils investiront moins d'années à s'éduquer (Becker, 1957).

Merton (1948) avance qu'une prophétie auto-réalisatrice peut s'installer lorsqu'une perception erronée modifie les comportements d'un individu à l'attente initiale. L'extension de ces travaux aux groupes stigmatisés montre que les victimes de discrimination peuvent agir de façon à confirmer les préjugés négatifs à leur égard (Quinn et Crocker, 1999). Les individus peu attrayants sont affectés par de tels préjugés (voir Hatfield et Sprecher, 1986 pour une revue de littérature exhaustive).

Ce phénomène peut s'expliquer par la discrimination fondée sur la préférence, dont les fondements théoriques ont été élaborés par Becker (1957). Les employeurs expriment le goût de ne pas se mélanger avec des individus appartenant à des groupes minoritaires (dans le contexte, l'analyse est centrée sur les Noirs). La situation devient paradoxale, puisque l'employeur cherche également à

² Commentaire de Ioan Holender, directeur du *Wiener Staatsoper*, à la télévision nationale autrichienne, après avoir affirmé qu'il forcerait dorénavant l'orchestre à laisser les femmes se présenter aux auditions. *Achtung Kultur*, le 24 février 1997 à 22h30, ORF 2 (*Österreichischer Rundfunk 2*) in Osborne (1999).

³ Commentaire de Werner Resel, président du *Wiener Philharmoniker*, à la télévision nationale autrichienne. *Von Tag zu Tag*, le 11 décembre 1996 à 16h00, ORF in Osborne (1999).

centrée sur les Noirs). La situation devient paradoxale, puisque l'employeur cherche également à maximiser le profit de l'entreprise. La discrimination induit des coûts de production supplémentaires en privant l'entreprise de main-d'œuvre compétente avec un salaire de réserve moins élevé que celui qui est autrement versé (Garner-Moyer, 2001). Selon les prédictions de Becker (1957), la discrimination est donc appelée à disparaître dans un équilibre compétitif de long terme.

Compte tenu de la persistance de la discrimination, d'autres sources de discrimination ont depuis été envisagées. Phelps (1972) développe l'idée de la discrimination statistique ou basée sur les croyances. Il suggère que la discrimination s'appuie sur des motifs rationnels, dans un contexte d'incertitude.

En l'absence d'information parfaite, cette forme de discrimination ne relève pas nécessairement du préjugé. Elle peut constituer une façon simple et tout-à-fait rationnelle de trier des individus dans un groupe, surtout lorsque le nombre de candidats excède les besoins de l'employeur (Black, 1995). Dans ces cas, l'apparence physique des postulants en entrevue se révèle être une source d'information additionnelle disponible sans frais.

Les modèles de discrimination existants abordent la problématique sous l'angle d'un groupe minoritaire d'individus recevant un traitement différent (Black, 1995; Phelps, 1972). Lorsque la discrimination est dirigée vers un groupe partageant un bagage identitaire commun (origine ethnique, race, sexe, couleur de peau,...), ses membres les plus vulnérables à la ségrégation ont tendance à se regrouper (Quinn et Crocker, 1999).

Le sentiment d'appartenance et la synergie qui se crée entre les membres d'un groupe stigmatisé servent de protection psychologique. Selon Crocker et Major (1989), les membres d'un groupe stigmatisé peuvent: (1) attribuer une perception négative envers ceux qui jugent leur groupe; (2) comparer leurs opportunités avec celles des autres membres de leur propre groupe plutôt que par rapport au groupe relativement avantage; (3) dévaloriser les dimensions contre lesquelles ils sont désavantagés et sélectivement valoriser les dimensions dans lesquelles leur groupe performe bien.

Ces mécanismes de protection sont inexistant dans le cas des individus laids. À titre d'exemple, la probabilité qu'un individu soit dégoûté à la vue d'une personne obèse est la même que l'individu soit lui-même obèse ou non (Quinn et Crocker, 1999). En plus, l'apparence physique peut être perçue comme un attribut sur lequel les individus ont un contrôle. Les victimes de ce type de discrimination s'attribuent donc souvent la responsabilité du rejet (Quinn et Crocker, 1999).

4. Données et modèle

La base de données que j'ai construite comprend d'abord un échantillonnage d'orchestres dont les procédures d'audition permettent, soit d'observer les candidats préalablement à l'embauche, soit maintiennent l'anonymat des postulants durant tout le processus. Une fois les orchestres sélectionnés, les photos des musiciens appartenant à ces ensembles ont été recueillies et leur beauté a été évaluée. En plus des mesures de beauté, d'autres variables tels le genre, l'origine ethnique, le poids relatif et l'année de recrutement ont été intégrées à la base de données. La dernière section de ce chapitre présente le type d'analyses réalisées pour mesurer l'importance de la discrimination envers l'apparence physique.

4.1 Les orchestres

Les procédures d'audition de tous les grands orchestres symphoniques du Canada et des États-Unis ont été documentées. La sélection des orchestres s'est appuyée sur les critères suivants : calibre de l'orchestre et le mode de recrutement des musiciens (Tableau 1).

La collecte d'informations pour la sélection des orchestres a été réalisée à partir des contrats de travail des musiciens, en contactant individuellement les directeurs du personnel et en consultant des publications de l'organisation des musiciens d'orchestres symphoniques du Canada (OMOSC, 2007). De plus, Cecilia Rouse et Claudia Goldin ont consenti un partage d'informations. Une contre-vérification systématique des informations a été effectuée.

Calibre des orchestres sélectionnés

Afin de s'assurer que les orchestres échantillonnés sont comparables entre eux et conséquemment qu'ils attirent des musiciens provenant d'un même bassin de recrutement, trois critères ont été utilisés, soit 1) le bassin géographique, 2) le classement mondial des orchestres et 3) le salaire annuel des musiciens. Seuls des orchestres situés dans un même bassin géographique, soit le Canada et les États-Unis, ont été considérés.

Le classement mondial des orchestres a été pris en compte. Les orchestres retenus font partie du groupe des quarante meilleurs orchestres au monde selon la classification la plus citée, soit le palmarès japonais de *Ongaku No Tomo*, littéralement, "les amis de la musique" (Ongaku No Tomo, 1994).

Quatorze orchestres nord américains se retrouvent dans cette liste : le *Cleveland Symphony Orchestra*, le *Boston Symphony Orchestra*, le *Chicago Symphony Orchestra*, le *New York Philharmonic Orchestra*, le *Los Angeles Philharmonic Orchestra*, l'Orchestre symphonique de Montréal, le *Saint Louis Symphony Orchestra*, le *San Francisco Symphony Orchestra*, le *Metropolitan Opera Orchestra*, le *Detroit Symphony Orchestra*, le *Houston Symphony*, le *Pittsburgh Symphony Orchestra* et le *Toronto Symphony Orchestra*.

Pour valider cette classification, la rémunération des musiciens a été considérée. En Amérique du Nord, le salaire annuel de musiciens appartenant aux principaux orchestres régionaux oscille entre 30 000 \$ et 55 000 \$, tandis que le salaire annuel des musiciens d'orchestres de calibre mondial excède 70 000 \$ en 2006 (Carpenter, 2008; OMO SC, 2007). Tous les orchestres apparaissant en tête du classement mondial utilisé offraient une rémunération annuelle de base supérieure à 70 000 \$ en 2006.

Mode de recrutement des musiciens

Un critère de sélection fondamental des orchestres est le processus de recrutement. Les pratiques d'audition des quatorze grands orchestres nord américains ont été documentées de façon à ne conserver que les orchestres représentatifs de l'une ou l'autre approche de recrutement étudiées. Le recrutement dit « anonyme » implique que les membres du comité d'évaluation ne connaissent ni l'identité, ni ne peuvent observer l'apparence physique des musiciens préalablement au recrutement. Le second groupe, dit « ouvert », est composé d'orchestres dont l'apparence physique des postulants peut être observée lors du processus de recrutement.

Deux autres critères permettent également de distinguer les deux modes de recrutement, soit le rôle du directeur musical et le processus de sélection des candidatures. Dans le groupe anonyme, le contrat de travail des musiciens confère généralement au comité de sélection un pouvoir concret dans le choix des candidats recrutés. En plus, le tri des candidats jugés aptes à se présenter aux auditions est inexistant ou se fait sur un mode objectif et n'exclut donc aucun musicien qui a une expérience pertinente pour aspirer occuper un tel poste.

Par opposition, dans les orchestres du groupe ouvert, le comité de sélection émet des recommandations au directeur musical qui a l'autorité de prendre les décisions de recrutement. Dans certains cas, les musiciens se présentent à l'audition sur invitation seulement. Dans d'autres cas, tous

les musiciens intéressés peuvent se présenter à la ronde préliminaire, mais les candidats favoris n'ont pas à franchir cette étape. Sur invitation du directeur musical, ils se présentent directement aux autres rondes d'audition, sans écran.

Seuls six orchestres adoptent un processus de recrutement qui est « ouvert » ou « anonyme ». Les huit autres orchestres recrutent selon un processus intermédiaire, qui comprend un mélange des caractéristiques mentionnées. L'élément qui, dans une majorité de cas, explique l'exclusion des orchestres, est l'utilisation de l'écran lors des auditions préliminaires seulement et donc, des auditions finales ouvertes.

En d'autres mots, l'étude s'appuie sur un nombre restreint d'orchestres, soit les seuls orchestres pour lesquels le processus de recrutement était soit clairement ouvert, soit complètement anonyme. Il peut y avoir une grande variabilité dans le processus d'audition entre les sections d'un même orchestre ou parfois d'une audition à l'autre pour un même instrument dans un même orchestre. Par exemple, une audition normalement ouverte pourrait avoir lieu derrière un écran parce qu'un musicien appartenant déjà à l'orchestre s'y présente. Seuls les orchestres dont les pratiques sont constantes et représentatives soit du groupe ouvert, soit du groupe anonyme ont été considérés.

Tableau 1. Description des orchestres

Orchestre	Rang ¹	Salaire annuel (musiciens) ²	Processus de recrutement
A	20 ^e	113 000 \$	-Écran lors des préliminaires et semi-finales -Directeur musical invite des musiciens directement aux auditions finales. -Directeur Musical prend les décisions de recrutement
B (<2006)	10 ^e	105 000\$	-Aucun écran jusqu'en 2006 -Directeur musical prend les décisions de recrutement
C (violoncelles seulement >1990)	30 ^e	88 000 \$	-Aucun écran à partir d'au moins 1990 pour les violoncelles -Plusieurs postes octroyés sans audition préalable -Directeur musical prend les décisions de recrutement
D	30 ^e	96 000 \$	-Écran à toutes les étapes depuis 1982 -Les décisions de recrutement sont votées par le comité de sélection sans veto du directeur musical
E	20 ^e	80 000 \$	-Écran à toutes les étapes depuis 1972 -Tous ceux qui le désirent peuvent se présenter aux préliminaires -Directeur musical a 45% des votes
F	30 ^e	n.d.	-Écran à toutes les étapes depuis au moins 1972 -Tous ceux qui le désirent peuvent se présenter aux préliminaires -Chaque membre du comité a un vote sauf le directeur musical qui en a deux

¹ Le rang se lit comme suit: 10 correspond aux 10 premiers orchestres à l'échelle mondiale (Ongaku No Tomo, 1994).² Salaire annuel de base seulement pour la saison 2005-06 en SÉU (les musiciens disposent généralement d'autres sources de revenus) (McMannus, 2008) sauf pour l'orchestre E. source: OMOSC 2007. Afin de respecter l'entente établie avec les directeurs musicaux des orchestres participant à l'étude, aucune information nominative concernant un orchestre n'apparaît à côté du nom de l'orchestre. Cependant, des documents attestant de ces informations peuvent être transmis sur requête.

4.2 Les évaluations de la beauté

Dans la majorité des cas, les photos individuelles des musiciens utilisées ont été obtenues à partir du site Internet des orchestres. Étant donné le rôle distinct joué par le premier violon au sein d'un orchestre, leurs photos ont été omises de la base de données. De plus, il est arrivé soit qu'une photo soit manquante ou qu'elle n'ait pas une résolution suffisante pour pouvoir être visualisée sur un écran sans que la taille des pixels ne déforme l'impression du visage. Parfois aussi, la photo diffusée par l'orchestre était trop stylisée pour pouvoir discerner les traits du visage (par exemple un musicien de profil dans l'ombre de son tuba). Dans ces cas, une recherche systématique sur d'autres sites Internet a été effectuée et le taux de recouvrement des photos manquantes a été d'environ 70%. Les photos ainsi obtenues étaient en lien direct avec les activités parallèles auxquelles participent les musiciens : orchestre de chambre, enregistrement de disques et enseignement. Les photos retenues sont des portraits tête et épaules de qualité professionnelle et les musiciens sont majoritairement vêtus de leur tenue d'orchestre.

Un jury composé de 3 hommes et de 2 femmes dont 3 âgés de plus de 35 ans et 2 âgés de moins de 35 ans ont assigné, sans se consulter, une mesure de beauté à chacune des 341 photos, provenant de six orchestres différents. Un document uniforme d'instruction a préalablement été envoyé à chaque juré (Appendice A). Les mesures de beauté ont été divisées en 5 classes (soit de laid à particulièrement beau). Les jurés devaient, en plus, indiquer si l'individu paraissait avoir un poids santé, un excès de poids ou être obèse.

Contrairement à l'approche courante, qui consiste à monter les photos individuellement sur des cartons blancs, les évaluations ont été effectuées au moyen d'un logiciel informatique. Les photos étaient présentées une à une, sans possibilité de retourner en arrière une fois une photo évaluée. Le juré indiquait son évaluation de la beauté et de l'obésité avant de passer à la photo suivante.

4.3 Autres variables d'intérêt

Le genre et l'origine ethnique ont été déduits à partir des photographies des musiciens. Pour sa part, le poids relatif a été estimé par les évaluateurs. La présence de ces variables vise à identifier des groupes potentiellement stigmatisés. La période de recrutement et le nom des solistes (soit les musiciens qui occupent la première chaise de leur instrument, à l'exception du premier violon solo) ont été fournis par les orchestres.

En plus, les musiciens qui sont les plus visibles par le public pendant les représentations sont identifiés par la variable « Visibilité » (Tableau 2). Dans les orchestres symphoniques échantillonnés, les musiciens les plus visibles sont les violonistes, qui se retrouvent à l'avant de la scène, de part et d'autre du pupitre du chef d'orchestre. L'exception est le *Metropolitain Opera Orchestra* de New York où aucun musicien n'est visible du public puisque tous les musiciens jouent dans une fosse

Tableau 2. Variables d'intérêt

Variabes	Description
Genre	Femme (0), Homme (1)
Origine	Caucasienne (1), Autre (2)
Écran	Type d'audition: Ouverte (0), Anonyme (1)
Orchestre	Nom de l'orchestre
Instrument	Violon (1), Alto (2), violoncelle (3),..., Harpe (14)
Soliste	Musicien dirige sa section (1), Autres musiciens (0)
Nombre d'années	Nombre d'années au sein de l'orchestre
Années	Année du recrutement
Beauté	Évaluation de 1 à 5
Obésité	Poids santé (0), Excès de poids (1), Obèse (2)
Visibilité	Le musicien est moins visible du public pendant les représentations (0), le musicien est plus visible du public (1)

4.4 Le modèle

L'objectif du modèle consiste à mesurer si la présence d'un écran entraîne le recrutement de musiciens dont l'apparence physique est moins flatteuse. La différence entre les procédures de recrutement des orchestres permet de mesurer si les musiciens recrutés de façon anonyme sont significativement plus laids que les musiciens recrutés de façon ouverte.

Le modèle mesure la probabilité qu'un musicien soit beau (ou laid) étant donné qu'il a été recruté de façon ouverte ou anonyme. Puisque ce n'est pas la probabilité de recrutement qui est ici mesurée, les musiciens n'apparaissent qu'une fois chacun dans la base de données, même s'ils obtiennent un second poste au sein du même orchestre.

Sous sa forme la plus simple, l'équation du modèle s'exprime ainsi :

$$Beauté = \beta_0 + \beta_1 \dot{Ecran} + \beta_2 Genre + \beta_3 Annee + \varepsilon \quad (1)$$

Une régression linéaire pour données hétéroscédastiques a été effectuée à partir de la base de données. Des variables de contrôle ont été intégrées pour mesurer l'effet propre à chaque évaluateur.

La régression linéaire est un outil efficace pour analyser des données de nature continue. Cependant, la beauté des musiciens a été mesurée en cinq classes discrètes et il n'y a aucune indication que la distance entre les classes de beauté est uniforme. Par exemple, la distance séparant la classe de beauté de 2/5 à celle de 3/5 peut sembler plus petite que la distance séparant les classes 4/5 et 5/5. Afin de respecter la nature ordinale de la variable dépendante, les données ont donc également été analysées par un probit ordonné.

Le probit assigne une probabilité conditionnelle à la beauté d'un individu, étant donné le processus de recrutement. Il respecte donc l'intuition de distance asymétrique entre les classes. Cependant, les coefficients ne peuvent pas être interprétés directement.

La probabilité de recruter un individu appartenant à une classe de beauté donnée s'exprime ainsi:

$$\Pr(\text{Beauté} = n^*) = \begin{cases} \Phi(\alpha_{n^*} - (\beta_{\text{Écran}} \cdot \text{Écran} + \beta_{\text{Genre}} \cdot \text{Genre})) & n^* = 1 \\ \Phi(\alpha_{n^*} - (\beta_{\text{Écran}} \cdot \text{Écran} + \beta_{\text{Genre}} \cdot \text{Genre})) - \Phi(\alpha_{n^*-1} - (\beta_{\text{Écran}} \cdot \text{Écran} + \beta_{\text{Genre}} \cdot \text{Genre})) & n^* = 2,3,4 \\ 1 - \Phi(\alpha_{n^*-1} - (\beta_{\text{Écran}} \cdot \text{Écran} + \beta_{\text{Genre}} \cdot \text{Genre})) & n^* = 5 \end{cases} \quad (2)$$

où $\beta_{\text{Écran}}$ et β_{Genre} sont les coefficients estimés par le modèle, α_{n^*} correspond aux interceptes estimés par le modèle et Φ représente la distribution cumulative normale de la fonction.

Des analyses complémentaires ont été effectuées afin de contribuer à identifier la nature d'une éventuelle discrimination. Ainsi l'ajout de la variable d'interaction « Soliste*Écran » vise à établir, dans la mesure où la différence de procédure de recrutement permet de mesurer une certaine discrimination, l'importance de cette discrimination lors de l'embauche de solistes. Pour sa part, la variable « Visibilité*Écran » a pour but de fournir des pistes de réponse quant à l'origine d'une éventuelle discrimination, en évaluant si l'effet de l'écran est le même entre les musiciens qui sont plus visibles du public que ceux qui le sont moins.

5. Résultats

Les évaluations de beauté ont été analysées en lien avec la procédure de recrutement, le genre, l'origine ethnique et la période de recrutement, le poste qu'ils occupent au sein de l'orchestre et leur position par rapport au public. Seules les 341 photos répondant aux critères détaillés dans la section 4.2 ont été retenues. La relation entre la procédure de recrutement et la beauté des musiciens demeure significative et constante lorsque différentes variables de contrôle sont intégrées au modèle (Tableau 5). La relation se vérifie également sous forme de régression linéaire comme de probit ordonné.

5.1 La beauté

La mesure de la beauté des musiciens a été effectuée en suivant la méthodologie établie (Hammermesh et Biddle, 1998), où chaque musicien se voit assignée une classe de beauté par chaque juré. Il y a cinq classes distinctes, soit de laid (1) à particulièrement beau (5). L'utilisation d'un nombre impair de classes permet une d'obtenir une distribution des mesures plus intuitive, où une majorité d'individus sont « moyens », dans ce cas, appartiennent à la troisième classe.

Dans la grande majorité des cas, au moins trois des cinq évaluateurs ont assigné la même classe de beauté à un même individu. En plus, la répartition des mesures de beauté par évaluateur est relativement symétrique. Cependant, la mesure de 5/5 a une très faible fréquence peu importe l'évaluateur. Par respect pour les musiciens, des exemples de photos avec les mesures de beauté correspondantes ne sont pas présentés dans le document, mais sont disponibles sur requête.

Quoique l'appréciation des attraits physiques des musiciens sur les photos soit relativement homogène d'un évaluateur à l'autre, l'échelle de référence peut varier. Il est d'ailleurs possible d'observer que certains évaluateurs ont été plus critiques que d'autres (Figure 1).

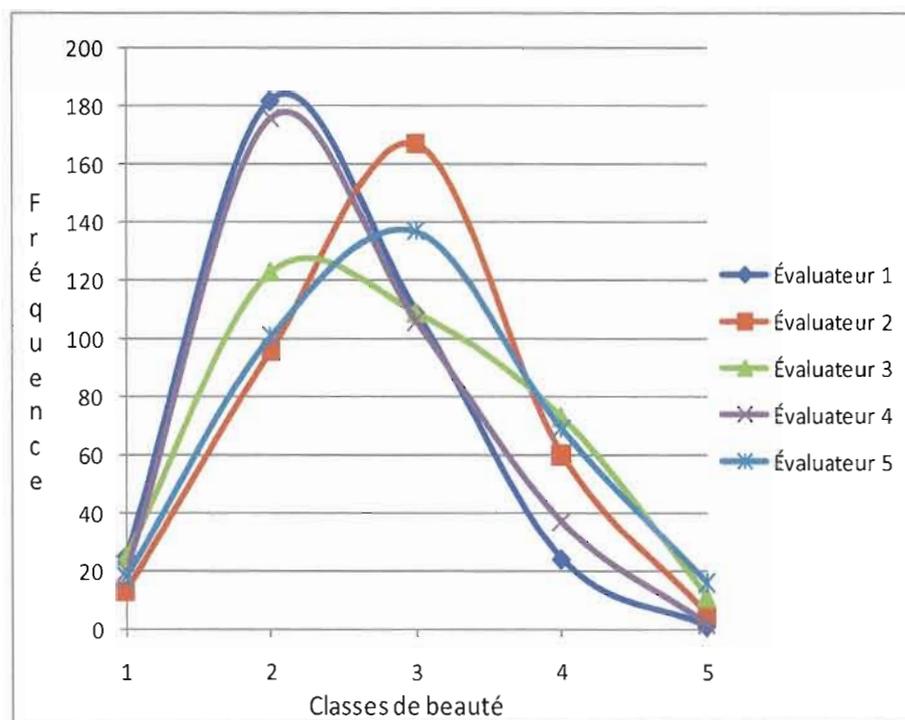


Figure 1. Fréquence des mesures par classe de beauté par évaluateur.

Un examen attentif des données exclut la possibilité que des évaluateurs aient été biaisés en faveur d'un groupe d'individus en particulier. Par exemple, les évaluateurs masculins comme féminins ont jugé que les musiciennes étaient en moyennes plus belles que les musiciens. De la même façon, les personnes d'origine asiatique ont reçu des évaluations plus favorables de la part de tous les évaluateurs.

La répartition des évaluations de beauté selon la procédure de recrutement montre que les musiciens recrutés de façon ouverte sont légèrement plus beaux que ceux qui sont recrutés anonymement (Figure 2).

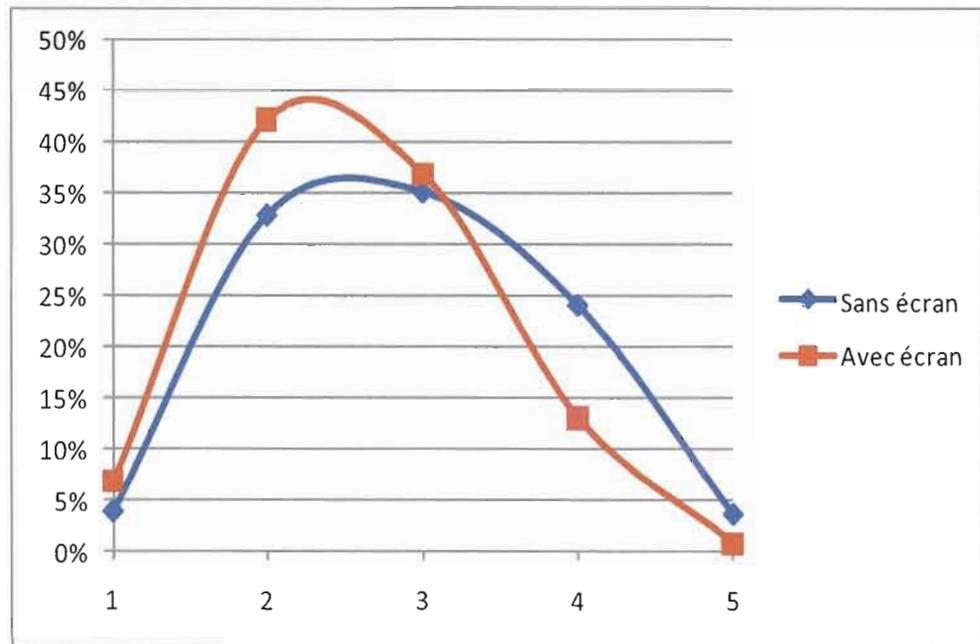


Figure 2. Répartition des évaluations de beauté selon la procédure de recrutement

Le Tableau 3 montre que la présence d'un écran tout au long du processus de recrutement favorise les individus dont l'apparence physique est disgracieuse. Les femmes, les personnes issues de minorités visibles et les musiciens recrutés récemment sont en moyenne plus beaux.

Tableau 3. Statistiques descriptives

		%		Beauté moyenne	
		Procédure de recrutement		Procédure de recrutement	
		Ouvert	Anonyme	Ouvert	Anonyme
		(sans écran)	(avec écran)	(sans écran)	(avec écran)
		N= 152	N= 189	N= 152	N=189
Musiciens					
	Total				
		44,6%	55,4%	2,72	2,63
	Genre				
	Femmes	62,6%	66,3%	2,99	2,92
	Hommes	37,4%	33,7%	2,56	2,46
	Origine ethnique				
	caucasienne	88,6%	84,4%	2,67	2,58
	asiatique	7,4%	9,5%	3,03	3,01
	autre	4,0%	6,0%	2,86	2,84
	Poids				
	Poids santé	94,7%	93,1%	2,74	2,65
	Excès de poids	3,9%	4,2%	2,30	2,50
	Obésité	1,3%	2,6%	2,70	1,92
	Période de recrutement				
	1972-1979	15,1%	11,6%	2,38	2,45
	1980-1989	22,4%	31,2%	2,59	2,35
	1990-1999	32,2%	29,6%	2,83	2,76
	2000-2007	30,3%	27,5%	2,88	2,87
Solistes					
		N=15	N=29	N=15	N=29
	Genre				
	Femmes	13,3%	10,3%	3,80	2,40
	Hommes	86,7%	89,7%	2,60	2,42
	Origine ethnique				
	caucasienne	100,0%	86,2%	2,76	2,38
	asiatique	0,0%	3,4%	-	2,40
	autre	0,0%	10,3%	-	2,73
	Poids				
	Poids santé	100,0%	86,2%	2,76	2,46
	Excès de poids	0,0%	10,3%	-	2,33
	Obèse	0,0%	3,4%	-	1,40

¹ Les données ne sont pas ajustées selon le poids relatif de chaque groupe

Tableau 4 présente les résultats des analyses. Dans tous les cas, la variable dépendante comprend les 1705 mesures de beauté effectuées par chaque évaluateur. La première et la sixième équation du tableau mesurent l'effet de la procédure de recrutement sur la beauté des musiciens, respectivement par régression linéaire simple et probit ordonné. Les coefficients sont significatifs au moins au seuil de 95 %, mais la faible valeur du coefficient de la variable *Écran* de la régression et des effets marginaux du probit montrent bien que l'effet de la procédure de recrutement n'explique qu'une petite partie de la répartition de la beauté des musiciens.

Dans le cas du probit ordonné, les effets marginaux de chaque classe de beauté ont été calculés. Le signe de chaque effet indique le sens (la pente) de la relation. Donc dans le cas des classes de beauté 1 et 2, le signe positif indique que la probabilité d'être laid augmente lorsque le recrutement est anonyme ($\acute{E}cran=1$). De la même façon, le signe négatif aux classes 3, 4 et 5 montre que les musiciens ont une plus forte probabilité d'être beaux lorsque le recrutement est ouvert ($\acute{E}cran=0$).

L'ajout de la variable *Évaluateur* à la deuxième et la septième équation du Tableau 4 permet de s'assurer que les résultats obtenus sont indépendants des différences de perception entre les évaluateurs. Ces effets sont significatifs au moins au seuil de 95 % pour la majorité des évaluateurs.

Les équations *iii* et *viii* du Tableau 4 incluent le genre des musiciens. L'introduction de cette variable a pour but de vérifier que la beauté moyenne supérieure des femmes dans l'échantillon ne biaise pas l'effet de la procédure de recrutement. L'effet de la variable *Écran* demeure constant et le coefficient de la variable *Genre* est négatif et statistiquement significatif : l'effet de la procédure de recrutement n'est donc pas affecté par le genre des musiciens et les femmes sont plus susceptibles d'être belles.

Face à l'éventualité selon laquelle l'année de recrutement serait positivement corrélée avec la beauté des musiciens, la variable *Année* a été intégrée aux analyses (équations *iv* et *ix* du Tableau 4). Le coefficient positif et significatif suggère en effet que les musiciens recrutés plus récemment sont en moyenne plus beaux. Puisque le coefficient de la variable *Écran* ne varie pas suite à l'intégration de cette variable, la répartition inégale des années de recrutement entre les orchestres ne semble pas expliquer l'effet de la procédure de recrutement sur la beauté (biais d'omission).

Suivant la même logique, l'ajout de la variable *Origine* aux équations *v* et *x* du Tableau 4 montre que les musiciens d'origines autres que caucasienne sont significativement plus beaux que les autres. Encore une fois, l'effet de la procédure de recrutement demeure sensiblement le même.

En somme, les musiciens recrutés derrière un écran sont significativement plus laids que les autres. De plus, les femmes, les musiciens recrutés récemment et les personnes appartenant à des minorités visibles sont significativement plus beaux que les autres musiciens, indépendamment du processus de recrutement.

Tableau 4. Effet de la procédure de recrutement sur la mesure de la beauté des musiciens (Éq. 1 et 2)

Variables	Régressions linéaires					Probit ordonnés				
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)	(vii)	(viii)	(ix)	(x)
Écran	-0,11*	-0,11*	-0,11*	-0,11*	-0,10*					
effet marginal par classe de beauté	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)					
1						0,02*	0,15*	0,014*	0,13*	0,13*
						(0,006)	(0,006)	(0,005)	(0,005)	(0,005)
2						0,04*	0,04*	0,04*	0,04*	0,04*
						(0,01)	(0,06)	(0,02)	(0,02)	(0,02)
3						-0,02*	-0,02*	-0,02*	-0,02*	-0,02*
						(0,07)	(0,07)	(0,01)	(0,02)	(0,01)
4						-0,03*	-0,03*	-0,03*	-0,03*	-0,03*
						(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
5						-0,007*	-0,006*	-0,005*	-0,004*	-0,004*
						(0,03)	(0,02)	(0,002)	(0,002)	(0,002)
Points d'ancrage										
α_1						-2,372	-1,868	-1,95	-2,37	49,64
						(0,09)	(0,07)	(0,08)	(0,09)	(5,44)
α_2						-0,849	-0,38	-0,46	-0,85	51,2
						(0,08)	(0,06)	(0,07)	(0,08)	(5,45)
α_3						0,287	0,7	0,62	0,29	52,38
						(0,08)	(0,06)	(0,07)	(0,08)	(5,45)
α_4						1,5	1,84	1,77	1,50	53,64
						(0,09)	(0,09)	(0,09)	(0,09)	(5,46)
Variables indépendantes										
Genre			-0,46*	-0,42*	-0,41*	Non	Non	Oui	Oui	Oui
			(,04)	(,04)	(,04)					
Année				0,02*	0,02*	Non	Non	Oui	Oui	Oui
				(,002)	(,001)					
Origine					0,17*	Non	Non	Non	Non	Oui
					(,06)					
Effet des évaluateurs						Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Évaluateur 1		-0,50*	-0,50*	-0,50*	-0,50*					
		(0,06)	(0,06)	(0,06)	(0,06)					
Évaluateur 2		-0,05*	-0,05	-0,05	-0,05					
		(0,67)	(0,67)	(0,61)	(0,06)					
Évaluateur 3		-0,13	-0,13	-0,13	-0,13*					
		(0,07)	(0,07)	(0,07)	(0,07)					
Évaluateur 4		-0,4*	-0,4*	-0,4*	-0,41*					
		(0,07)	(0,07)	(0,06)	(0,06)					
pseudo R ² / R ²	0,004	0,05	0,06	0,12	0,17	0,002	0,022	0,05	0,07	0,07
N	1705	1705	1705	1705	1705	1705	1705	1705	1705	1705

Note : La variable dépendante est l'évaluation de beauté des musiciens mesurée par chaque évaluateur (de (1): laid à (5): particulièrement beau. Les écarts-types sont en parenthèse et toutes les variables avec un astérisque sont significatives au moins au seuil de 95%. Les régressions linéaires tiennent compte de l'hétéroscédasticité des données.

Écran:(0):recrutement sans écran; (1):avec écran; Genre: (0):femme, (1):homme; Année: année de recrutement entre 1972 et 2007; Origine: (0):Caucasienne, (1) Autre.

Le Tableau 5 présente des analyses complémentaires. En premier lieu, une variable d'interaction a été ajoutée pour mesurer si les musiciens sont plus susceptibles d'être beaux s'ils ont été promus à une chaise de soliste lorsqu'ils ont été recrutés sans écran. Les équations *i* et *iii* du Tableau 5 montrent que le coefficient de la variable *Soliste* est positif et significatif; Les musiciens appartenant à un même orchestre qui sont promus à un poste de soliste sont significativement plus beaux en gardant le processus de recrutement constant.

Le coefficient de la variable *Écran* diminue, mais devient peu significatif (92,1%). Pour sa part, le coefficient de la variable d'interaction *Soliste*×*écran* est négatif et significatif. Ces résultats suggèrent qu'en plus de la discrimination déjà observée lorsque le recrutement ne se fait pas derrière un écran, les musiciens qui tentent d'obtenir un poste important au sein de l'orchestre sont encore plus discriminés.

Cette analyse a l'avantage d'identifier une source de variation intra-orchestre. Des biais potentiels émergeant de la comparaison de l'effet du processus de recrutement entre des orchestres distincts se trouvent éliminés.

En deuxième lieu, les équations *ii* et *iv* du Tableau 5 mesurent l'effet de la position des musiciens par rapport au public selon la procédure de recrutement au moyen d'une variable d'interaction. Dans ce cas, ni la variable *Visibilité*, ni la variable *Visibilité*×*Écran* ne sont significatives. Ces résultats ne permettent donc pas de rejeter l'hypothèse nulle selon laquelle l'effet de la procédure de recrutement sur la beauté des musiciens serait différent selon que les musiciens jouent à l'avant de la scène ou au fond durant les représentations.

Tableau 5. Rôle de la position dans l'orchestre sur l'effet de la beauté lors du recrutement

Variables	Régressions linéaires		Probit ordonnés	
	(iii)	(iv)	(i)	(ii)
Écran	-0,07 [†] (0,04)	-0,13* (0,05)	-0,10 [†] (0,06)	-0,17 [†] (0,07)
Genre	-0,41* (,04)	-0,37* (,04)	-0,53* (,06)	-0,49 [†] (,058)
Annee	0,02* (,002)	0,02* (,002)	0,02* (,003)	0,03* (,003)
Origine	0,18* (,06)	0,15* (,06)	0,25* (,08)	0,20* (,08)
Soliste	0,17* (,1)		0,23* (,07)	
Visibilité		0,10 (,06)		0,13 (,08)
Soliste*Écran	-0,25* (,12)		-,34* (,16)	
Visibilité*Écran		0,03 (,08)		0,05 (,11)
Points d'ancrage				
α_1			46,46 (5,52)	48,29 (5,57)
α_2			48,53 (5,53)	49,86 (5,57)
α_3			49,21 (5,53)	51,05 (5,57)
α_4			49,51 (5,54)	52,32 (5,58)
Effet des l'évaluateurs				
Évaluateur 1	-0,50* (0,06)	-0,48* (0,05)	-0,66* (0,06)	-0,64* (0,08)
Évaluateur 2	-0,05 (0,06)	-0,05 (0,06)	-0,06 (0,08)	-0,06 (0,08)
Évaluateur 3	-0,13* (0,07)	-0,13* (0,06)	-0,17* (0,08)	-0,17* (0,08)
Évaluateur 4	-0,41* (0,06)	-0,41* (0,06)	-0,54* (0,08)	-0,54* (0,08)
pseudo R ² / R ²	0,18	0,18	0,07	0,07
N	1704	1704	1704	1704

Note . La variable dépendante est la mesure de beauté des musiciens mesurée par chaque évaluateur (de (1): laid à (5): particulièrement beau. Les écarts-types sont en parenthèse, les variables avec une croix (†) sont significatives au moins au seuil de 90%, avec un astérisque (*) au moins au seuil de 95%. Les régressions linéaires tiennent compte de l'hétéroscédasticité des données. Écran:(0):recrutement sans écran; (1):avec écran; Genre: (0):femme, (1):homme; Année: année de recrutement entre 1972 et 2007; Origine: (0):Caucasienne, (1) Autre; Soliste: (0) le musicien n'est pas soliste, (2) le musicien occupe la première chaise de son instrument; Visibilité: (0) le musicien n'est pas visible du public lorsqu'il joue, (1) le musicien est visible du public lorsqu'il joue .

5.2 Les femmes, les individus issus de minorités visibles et les personnes obèses

De façon générale, la mise en place d'un écran favorise la représentation des femmes dans les grands orchestres, puisqu'elles sont légèrement plus nombreuses dans le groupe où le recrutement est anonyme. Dans le cas de femmes qui sont soliste, même si elles sont un peu plus nombreuses à accéder à ce poste lorsque le recrutement est ouvert, celles qui sont promues sont en moyenne beaucoup plus belles lorsqu'il n'y a pas d'écran (3,8 sans écran par rapport à 2,4 avec écran).

Les musiciens issus de minorités visibles sont légèrement plus nombreux lorsque le recrutement est ouvert (soit 6 % des membres de l'orchestre, par rapport à 4 % lorsqu'il y a un écran). Par contre, seuls les orchestres dont le recrutement est anonyme ont promu des musiciens issus de minorités visibles à des postes de solistes (Tableau 3).

Le nombre d'observations concernant l'obésité n'a pas été jugé suffisant pour pouvoir analyser dans un modèle statistique la probabilité qu'un musicien soit obèse étant donné qu'il a été recruté de façon ouverte ou anonyme. Cependant, le Tableau 3 montre que près de 14 % des solistes recrutés derrière un écran sont en excès de poids ou obèses, alors que tous les solistes recrutés sans écran ont un poids santé.

Discussion

Effet de la procédure de recrutement

Les résultats de ce mémoire établissent que, lorsqu'il a été possible d'observer l'apparence physique des musiciens préalablement à leur embauche, les plus beaux ont été favorisés. Puisqu'il n'y a aucun lien établi entre la productivité et l'apparence physique dans le cas de musiciens jouant dans des grands ensembles, cette différence de recrutement est une forme de discrimination.

En plus, la présence d'un écran tout au long du processus de recrutement favorise également les femmes, les personnes ayant un excès de poids ou obèses, ainsi que les personnes issues de minorités visibles. Les travaux de Goldin et Rouse (2000) arrivent aux mêmes résultats concernant l'effet de l'écran pour favoriser l'intégration des femmes dans les grands orchestres. Pour leur part, les travaux de Chiu et Babcock (2002) établissent également un lien positif entre l'apparence physique et la probabilité d'être recruté.

La discrimination mesurée est encore plus grande lors du recrutement des musiciens les plus importants dans l'orchestre, soit les solistes. La différence entre la beauté des musiciens recrutés anonymement et de façon ouverte est encore plus grande dans le cas des solistes. De plus, aucun musicien obèse, ayant un excès de poids ou issu d'une minorité visible n'a été promu à un poste de soliste dans les orchestres qui recrutent derrière un écran.

L'accession à un poste de soliste dans un orchestre est un proche équivalent à une promotion dans d'autres types d'emploi. Ces résultats sont donc conformes avec la littérature scientifique, où non seulement les individus moins beaux ont un salaire en moyenne inférieur, mais ils sont également restreints dans leurs possibilités d'ascension sociale (Harper, 2000; Biddle et Hamermesh, 1998; Averett et Korenmann, 1993).

Cependant, il semblerait que la discrimination soit aussi importante lors du recrutement de musiciens qui sont plus visibles de la part du public lors des représentations que de musiciens qui sont installés au fond de la scène. Des analyses au moyen de données plus précises pourraient par contre donner des résultats plus concluants.

Considérations méthodologiques

L'évaluation de la beauté au moyen de photos tête et épaules se limite à la qualité photogénique de l'individu. Cette approche est la plus employée dans la littérature économique malgré qu'elle ne capte qu'une partie de la beauté. La mesure idéale de la beauté tiendrait également compte de toutes les caractéristiques qui provoquent un effet visuel sur l'observateur, incluant la tenue, l'expression faciale et la gestuelle. Cependant, l'information envoyée par l'individu serait alors contaminée par d'autres messages comme le statut économique. En plus, l'évaluation de la beauté par des photos a l'avantage que les erreurs de mesures ne sont pas systématiques.

En encadrant l'évaluation des photos au moyen d'un logiciel, il a été possible de s'assurer que le contexte dans lequel les individus sont évalués est homogène. L'utilisation d'un logiciel évite également que la qualité des photos ne soit altérée et simplifie la manipulation des échantillons. En plus, puisque les mesures prises par les évaluateurs sont directement compilées, d'éventuelles erreurs de saisie de données ont été évitées.

Afin que les données soient exemptes de biais, la sélection des orchestres échantillonnés a été faite de façon à s'assurer qu'ils soient comparables entre eux. Les six orchestres retenus se classent parmi les trente meilleurs au monde. Ils offrent des conditions de travail équivalentes et des salaires dans l'échelle supérieure de rémunération.

Les musiciens qui sont recrutés au sein d'un de ces orchestres sont tout aussi susceptibles d'avoir passé une audition pour l'un que pour l'autre orchestre. Lors du processus de collecte d'information concernant le mode de recrutement des orchestres, il a été possible de constater qu'il y a une grande disparité entre les orchestres, mais aussi au sein d'un même orchestre. Un biais éventuel provenant d'un effet de sélection de la part de musiciens qui adapteraient leur stratégie d'audition à la présence ou non de l'écran est ainsi limité par la variabilité des processus d'audition au sein d'un même orchestre.

En plus, les musiciens sont inclus à l'échantillon uniquement lorsqu'ils obtiennent leur premier poste au sein d'un orchestre. En d'autres mots, lorsqu'un musicien obtient un second poste au sein du même orchestre (et donc aurait un avantage pour anticiper le processus de recrutement), cet

événement n'est pas ajouté à la base de données. Donc les musiciens se percevant plus laids peuvent difficilement adapter leur stratégie de recherche d'emploi selon cette perception et il en va de même dans le cas de musiciens désirant optimiser le potentiel d'un capital de beauté favorable.

Les directeurs musicaux des orchestres pourraient également être plus ou moins sensibles à la discrimination et adopter des processus de recrutement conformes à leurs valeurs. Dans ce cas, ce ne serait pas tant l'écran qui expliquerait une moindre discrimination, mais le souci de moins discriminer qui expliquerait l'écran. Cependant, pour considérer cette forme d'endogénéité, il faudrait que les directeurs musicaux en poste soient ceux qui décident du processus de recrutement. Cet aspect a déjà été analysé par Goldin et Rouse (2000), pour un échantillon d'orchestres similaires et leurs résultats montrent que les années d'implantation des écrans ne coïncident pas avec des changements de nomination de directeurs musicaux.

L'examen des données révèle qu'il existe un lien entre l'année de recrutement et l'apparence physique. Ainsi les musiciens récemment recrutés (et peut-être plus jeunes) sont en moyenne plus beaux que ceux qui sont dans l'orchestre depuis plus longtemps. Étant donnée la configuration de la base de données, il n'a pas été possible d'intégrer un effet fixe pour les orchestres. Par contre la relation beauté-jeunesse est présente pour tous les orchestres et elle serait donc indépendante du processus de recrutement. Conséquemment, les vérifications nécessaires ont été effectuées afin de s'assurer que la répartition des années de recrutement des musiciens dans le temps était similaire d'un orchestre à l'autre.

Il n'a pas été possible de comparer la beauté des musiciens avant et après l'implantation de l'écran au sein d'un même orchestre. Ni la date exacte de recrutement des musiciens, ni la date d'implantation de l'écran ne sont connus avec la précision nécessaire pour effectuer ces analyses.

L'obésité

Les données concernant l'obésité doivent être interprétées avec une certaine prudence. Dans un premier temps, même s'il y avait un consensus très fort entre les évaluateurs, la méthode de mesure demeure subjective, puisqu'elle repose sur une perception à partir d'une photo et que la validité de cette approche n'est pas établie. Dans un deuxième temps, très peu de musiciens ont été perçus comme ayant un poids supérieur au poids santé, soit 21 observations au total. C'est d'ailleurs en raison du faible nombre d'observations que l'obésité n'a pas été intégrée en guise de variable dans les analyses.

Il y a un grand écart entre la proportion de musiciens d'orchestre obèses (2% en moyenne) et les données disponibles pour la population canadienne (environ 28%) (Statistiques Canada, 2006) ou étasunienne (31%) (CDCP, 2006).

Cependant, la nature très physique du travail de musicien d'orchestre pourrait peut-être expliquer une partie de cet écart. Il est envisageable également, que le peu de musiciens d'orchestres obèses observés soit en partie le résultat d'une certaine discrimination. Dans ce cas, il s'agirait de mécanismes de ségrégation qui agiraient avant que les individus n'aient développé les acquis nécessaires pour se présenter à une audition au sein d'un grand orchestre symphonique.

Les musiciens particulièrement beaux

Dans le même ordre d'idées, la classe de beauté correspondant à 5/5 n'a été attribuée à aucun musicien par tous les musiciens dans la base de données. Autrement, la dispersion des évaluations de beauté est représentative, avec plusieurs musiciens évalués à 1/5.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour tenter d'expliquer cette observation. Dans un premier temps, il est possible que des musiciens ayant un capital de beauté exceptionnel, en plus de grands talents d'interprètes, aient favorisé des carrières où leur apparence physique est davantage mise à contribution. Un effet de sélection similaire a été étudié chez les avocats qui tendent à favoriser la plaidoirie à des tâches de nature plus administrative lorsque leur apparence physique est plus flatteuse et inversement (Biddle et Hammermesh, 1998).

Dans un deuxième temps, quoiqu'un individu d'apparence harmonieuse ne souffre d'aucun préjugé négatif, les individus dont la beauté physique est exceptionnelle sont susceptibles d'être discriminés sur cette base. Le « syndrome de la princesse » suggère que les individus particulièrement attrayants sont perçus comme étant plus égocentriques et de moins bons joueurs d'équipe (Eagley *et al*, 1991). Il se pourrait donc que les musiciens dont la beauté est frappante soient perçus comme moins aptes à poursuivre une carrière dans un grand ensemble musical.

Conclusion

Le sujet de la laideur peut être traité sous un angle purement exhibitionniste, mais au-delà du sensationnalisme se trouvent des considérations très pratiques. À partir du moment où l'on peut trouver une discrimination basée sur l'apparence physique suffisamment importante pour qu'elle soit mesurable, les individus concernés ont un avantage réel à adapter leurs comportements en conséquence.

Avant d'avoir la chance de se joindre à un des grands orchestres considérés dans cette étude, les musiciens doivent préalablement acquérir de l'expérience dans des orchestres de moindre envergure. La mise en place d'un écran n'est pas une pratique répandue (si elle existe) lors d'auditions dans ces orchestres. La discrimination envers l'apparence physique mesurée dans le cadre de cette étude ne constitue donc que la « pointe de l'iceberg », dans la mesure où les individus plus laids ont déjà été restreints ou limités dans leurs possibilités de recrutement avant d'accéder aux orchestres échantillonnés.

Certains résultats montrent d'ailleurs qu'il y a déjà eu une certaine discrimination préalablement à ce que les musiciens tentent de joindre un orchestre de haut niveau. Les musiciens ayant un excès de poids, obèses et ceux qui sont particulièrement beaux sont sous-représentés dans les orchestres, échantillonnés, incluant les orchestres qui recrutent de façon anonyme.

Sous un angle purement statistique, les résultats obtenus répondent à l'hypothèse de travail initiale. Par contre, les implications pratiques requièrent une réflexion approfondie. L'utilisation d'un écran lors du recrutement de musiciens par auditions permet de réduire la discrimination à l'embauche, mais cette procédure ne peut pas être appliquée dans le cas du recrutement par entrevue.

L'élaboration de solutions au problème de la discrimination envers l'apparence physique est particulièrement complexe puisque cette discrimination agit sur la perception de la compétence, et donc sans même qu'un employeur ne soit éventuellement conscient de son geste discriminatoire. De plus, l'adoption de mesures normatives ou législatives pour réduire cette forme de discrimination devrait s'avérer particulièrement inefficace : l'idée même de qualifier un individu de laid est malaisée.

D'autres complications émergent de l'attitude des individus stigmatisés. Alors que les victimes de racisme ou d'âgisme peuvent s'identifier à un groupe d'appartenance et développer des mécanismes de protection, les individus discriminés en raison de leur poids ou de leur laideur s'attribuent plus facilement la responsabilité de leur rejet.

En plus, contrairement au genre, la notion de laideur demeure très relative. Dans un contexte de recrutement, un individu est plus ou moins beau pour un type d'emploi et par rapport aux autres candidats. De surcroît, les comportements discriminatoires sont probablement favorisés par d'autres externalités comme un ratio postulants-employés important, ce qui est le cas dans le milieu de la musique classique.

Ainsi, un individu laid cherchant à maximiser ses possibilités de réalisation doit considérer qu'en plus d'investir des ressources et du temps à l'acquisition de capital humain, une attention particulière doit être apportée à rendre son apparence physique plus harmonieuse. Dans le même ordre d'idée, les comités et les individus qui ont la responsabilité de recruter du personnel ont intérêt à demeurer conscients du biais induit par l'apparence physique lors de l'évaluation de la compétence des candidats.

Dans la mesure où ces résultats peuvent être généralisés à d'autres contextes d'embauche, il apparaît évident que certains individus sont potentiellement restreints dans leurs possibilités d'accéder à un emploi représentatif de leurs compétences. Dans une perspective d'équité sociale il serait conséquent d'envisager la mise en place de mécanismes pour appuyer les individus dont le capital de beauté est déficient. Ces mécanismes pourraient inclure le remboursement de frais d'orthodontie ou de certaines chirurgies à des fins esthétiques.

Il serait intéressant de parvenir à déterminer la cause exacte de la discrimination observée. Il se pourrait qu'elle provienne de la perception inconsciente qu'un musicien qui paraît mieux est plus susceptible de posséder d'autres qualités qui en font un meilleur musicien. Il est également envisageable que les comités de sélection, formés de membres de l'orchestre, aient envie de s'entourer d'individus qui sont beaux. Plus simplement, il se peut que les orchestres aient envie d'offrir de la belle musique jouée par des musiciens qui le sont tout autant.

**Appendice A : Document d'instructions remis aux
évaluateurs**

Évaluation des photos

Avant de commencer

1. Il y a environ 450 photos de musiciens d'orchestres symphoniques à évaluer. Il y a 5 classes de beauté, soit :
 - laid
 - moins beau que la moyenne
 - moyen
 - plus beau que la moyenne
 - particulièrement beau

En plus, il faut évaluer si l'individu paraît obèse ou non.

La page suivante sert à se « faire l'œil » avant de débiter.

2. La grande majorité des photos est de qualité professionnelle. Cependant, la résolution et la qualité de l'image varient d'une photo à l'autre. Il est important néanmoins d'assigner, au meilleur de son jugement, une évaluation de la beauté à toutes les photos.
3. Il arrive également que l'expression faciale d'un individu soit particulière. Il est préférable d'imaginer ce à quoi ressemble l'individu dans un contexte plus neutre.
4. L'évaluation des photos doit se faire de façon individuelle.
5. Il est possible d'interrompre l'évaluation à tout moment, le logiciel reprendra au même endroit. Par contre, il n'est pas possible de retourner en arrière pour changer une évaluation ou de passer par-dessus une photo.

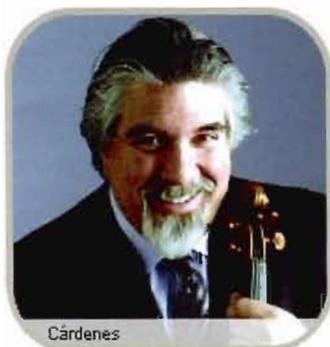
Emplacement des photos : <http://val.econo-me.net/>

Important : Indiquer son numéro d'évaluateur en débutant

Merci

Quelques musiciens du *Pittsburgh Symphony Orchestra*

Avant de débiter, il peut être intéressant d'évaluer mentalement la beauté de chacun en guise de pratique. Les classes de beauté vont de 1 à 5 (soit de laid à beauté exceptionnelle).



Références

Adaptistration. 2007. Enough already with the audition nonsense! Mardi le 13 novembre 2007. <www.adaptistration.com>

Allmendinger, J., Hackman, R. et Lehman, V. 1996. Life and work in symphony orchestras. *The Musical Quarterly* 80(2):194-219. Oxford University Press.

Andreoni, J., et Petrie, R. 2008. Beauty, gender and stereotypes: Evidence from laboratory experiments. *Journal of Economic Psychology* 29(1):73-93.

Averett, S. et Korenman, S. 1993. The economic reality of "The beauty myth". National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.) Working Paper No. 4521.

Adams, G.R. et LaVoie, J.C. 1974. The effect of sex of child, conduct and facial attractiveness on teacher expectancy. *Education* 95:76-83.

Becker G.S. 1964 (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3ième Édition (1964). Chicago, University of Chicago Press.

Becker, G.S. 1957. The economics of discrimination. Chicago University Press.

Bergman, S. 2008. Communication personnelle (courriel). Membre du *Detroit Symphony Orchestra* et responsable de nombreux comités d'audition, le 7 juillet 2008.

Biddle J.E. et Hammermesh D.S. 1998. Beauty, Productivity, and Discrimination : Lawyer's Looks and Lucre. *Journal of Labour economics* 16(1):172-201.

Black, D.A. 1995. Discrimination in an Equilibrium Search Model. *Journal of Labor Economics* 13(2):309-334.

Blanchard, L. Roy, C. et McNicoll, L. 2002. Les normes de beauté féminines. Webzine, Québec, in Garner-Moyer, H. 2001. Apparence physique et GRH : entre choix et discrimination. Document d'étude. Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité (DARES). France. 24 pages.

Carpenter, M. 2008. Communication personnelle. Directeur du personnel de l'Orchestre symphonique de Montréal, le 28 mai 2008.

Chiu R.K. et Babcock R.D. 2002. The relative importance of facial attractiveness and gender in Hong Kong selection decision. *International Journal of Resource Management* 13(1):144-155.

CDCP. 2006 Center for Disease Control and Prevention. National Center for Health Statistics, Health. United States, 2006 Tableau 13. Données extraites du *National Health and Nutrition Examination Survey*.

Crocker, J. et Major, B. 1989. Social Stigma and Self-Esteem : The Self-Protective Properties of Stigma. *Psychological Review* 96(4):608-630.

- Dion, K.K. 1972. Physical attractiveness and evaluation of children's transgressions. *Journal of Personality and Social Psychology* 24:207-213.
- Dion, K.K., Bersheid, E et Walster. E. 1972. What is beautiful is Good. *Journal of Personality and Social Psychology*. 14:97-108.
- Douvas. E. 2007. What's happening to the Audition System? *Senza Sordino* 45(2):4-11.
- Eagley, A.H., Ashmore, R.D., Makhijani, M.G. Et Longo, L.L. 1991. What is beautiful is good...: A Meta-Analytic research on the Physical Attractiveness Stereotype. *Psychological Bulletin* 110(1):109-128.
- French, M.T. 2002. Physical appearance and earnings: further evidence. *Applied Economics* 34:569-572.
- Gangestad, S.W., Thornhill, R. et R.A. Yeo. 1994. Facial attractiveness, development stability, and fluctuating asymmetry. *Ethology and Sociology* 15:73-85.
- Garner-Moyer, H. 2001. Apparence physique et GRH : entre choix et discrimination. Document d'étude. Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité (DARES). France. 24 pages.
- Goldin, C. et Rouse, C. 2000. Orchestrating Impartiality : The Impact of "Blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review* 90(4):715-741.
- Gortmaker S.L. Must A., Perrin J.M., Sobol A.M. et Dietz W.H. 1993. Social and economic consequences of overweight in adolescence and young adulthood. *The New England Journal of Medecine* 329(14):1008-1012.
- Hammermesh D.S. et Biddle J.E. 1994. Beauty and the labour market. *American Economic Review* 84(5):1174-1194.
- Harby, K., Kucharski, K. et Tuck, S. 2004. Beta blockers and performance anxiety in musicians. Beta blocker study committee of FLUTE. <www.ethanwiner.com>.
- Harper, B. 2000. Beauty, stature and the labour market: A British cohort study. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62. Special Issue 2000.
- Hatfield, Elaine et Sprecher, Susan. 1986. « Mirror, mirror,... : The importance of looks in everyday life. Albany, NY: State University of New York Press.
- Heimberg, T. 1998. Orchestra auditions, the narrow gate. *The San Francisco Classical Voice*, 29 décembre 1998. États-Unis.
- Jackson, L.A., Hunter, J.E. et Hodge, C.N. 1995. Physical attractiveness and intellectual competence: A meta-analytic review. *Social Psychology Quarterly* 58(2):108-122.
- Landsman, J. 2001. Oprea! Opera! Opera! The Metropolitan Opera. Cornucopia. The New England Horn Society.<http://world.std.com/~mbk/mbk_landsman.htm>
- Loh E.S. 1993. The economic effects of physical appearance. *Social Science Quarterly* 74(2):421-438.
- McMannus, D. 2008. Orchestra compensation report 2008. Adaptistration. <www.Adaptistration.com>

- McMannus, D. 2004. Neoclassical performance enhancing drugs for musicians? <www.partialobserver.com.>
- Meiser, B. 2007. Sour notes: Underneath its glossy exterior, the Cleveland Orchestra has a dark side, his name is William Preucil. The Cleveland Scene. 14 février 2007. <www.clevescene.com>
- Merton, R.K. 1948. The self-fulfilling prophecy. *Antioch Review* 8 :193-210. in Crocker, J. et Major, B. 1989. Social Stigma and Self-Esteem : The Self-Protective Properties of Stigma. *Psychological Review* 96(4):608-630.
- Mobius, M.M. et Rosenblat, T.S. 2006. Why beauty matters. *American Economic Review* 96(1): 222-235.
- OMOSC. 2008. Wage Scales and Conditions in the Symphony Orchestra. Organisation des musiciens d'orchestres symphoniques canadiens. 12 pages.
- Ongaku No Tomo. 1994. Sekai no Okesutora 123. *Ontomo Mook*, décembre 1994.
- Osborne, W. 1999. Blind Auditions and Moral Myopia. Advocacy Committee. International Alliance for Women in Music. <www.osborne-conant.org/blind.htm.>
- Peiken, M. 2004a. Auditions, playing for keeps. St-Paul Pioneer Press. < www.siegelproductions.ca>
- Phelps. E.S. 1972. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review* 62 :659-61.
- Quinn, D.M. et Crocker, J. 1999. When ideology hurts : effects of belief in the protestant ethic and feeling overweight on the psychological well-being of women. *Journal of personality and Social Psychology* 77(2):402-414.
- Statistiques Canada. 2006. Rapports sur la santé. Volume17, numéro 3. référence n° 82-003-XIF2005003
- Tommasini, A. 2007. A one-woman vanguard. *The New York Times*, le 11 novembre 2007.
- Uscher, N. 1990. *Your own way in music – A career and resource guide*. St-Martin's Press.