

Tatouage en milieu de travail

Comment est-il perçu ?



PAR DOMINIQUE DODIER
B.A. CRIA, directrice générale,
EnviroCompétences

Le tatouage est pratiqué dans le monde entier depuis la nuit des temps. Il est réalisé pour différentes raisons : symboliques, religieuses ou esthétiques. Soulignons que depuis les années 2000, la mode du tatouage est devenue une forme d'expression, une distinction face aux autres, une marque de commerce personnelle et même un art. Comment ce dernier est-il perçu dans votre milieu de travail ?

En 2014, selon la firme de sondage Ipsos Reid, un Canadien sur quatre était tatoué. Le Québec est classé en 2^e position des provinces canadiennes quant au nombre de personnes ayant des tatouages, tandis que chez nos voisins des États-Unis, 21 % de la population en possède plusieurs (Ipsos, 2012).

Dans certains cas, cette forme d'expression peut être perçue de manière négative, notamment en raison d'anciens usages et d'associations à des groupes issus du crime organisé. Cependant, aujourd'hui, cette forme d'expression revêt une tout autre signification.

Différentes perceptions selon les milieux

Dans les milieux de travail, le tatouage peut provoquer de la discrimination, des préjugés ou tout simplement ne pas être autorisé pour diverses raisons. Une chose est sûre : il peut susciter des questionnements de la part des organisations et des gestionnaires. En effet, dans certains milieux, le tatouage peut être perçu comme un manque de sérieux ou de l'anticonformisme. Les qualificatifs et les préjugés ne manquent pas, alors que dans d'autres milieux ce phénomène est bien présent et valorisé, comme celui de la mode, de la restauration – quel grand chef

« En 2014, selon la firme de sondage Ipsos Reid, un Canadien sur quatre était tatoué. »



« Selon un sondage mené par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA, 2013), 25 % des entreprises ont des politiques sur le sujet. »

aujourd'hui ne porte pas de tatouage ? –, des arts de la scène, etc. Votre patron en a peut-être plusieurs sans que vous le sachiez ! Alors, soyons de notre temps : ne faisons pas de lien entre le tatouage et la qualité de la personne, du professionnel ou de vos futurs employés.

Pour une politique claire et objective

Selon un sondage mené par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA, 2013), 25 % des entreprises ont des politiques sur le sujet. Si vous avez une politique sur le code vestimentaire et que vous pensez à y inclure un article sur les tatouages, certaines précautions sont à prendre dans le libellé de votre politique pour ne pas discriminer les individus. Vous devez définir un objectif précis et légitime. Les motifs de refus doivent être clairs, non subjectifs et non arbitraires.

Votre politique ne doit pas être rédigée sur une évaluation subjective ou basée sur des préjugés. Il n'existe pas un très grand nombre de jurisprudences sur le sujet, mais vous pouvez en trouver si vous voulez comprendre les litiges et les jugements des tribunaux avant de rédiger votre politique. Lors de la conception, on recommande ainsi de prendre tous les moyens nécessaires afin qu'elle détienne un lien rationnel, que celle-ci ne porte

« Une chose est sûre : soyez prudent dans vos politiques en général ; elles doivent être arrimées à une certaine réalité du marché du travail et aux tendances actuelles, et être exemptes de discrimination. »

pas atteinte aux droits de liberté d'expression et aux droits individuels de l'employé et, enfin, qu'elle soit proportionnelle entre la restriction et l'objectif.

Avant de rédiger votre politique, composez un comité de rédaction représentant les différents types d'emplois de votre entreprise. Ensuite, réfléchissez ensemble à certains éléments, tels que les emplois restreints par la politique, le type de tatouage toléré, les parties du corps interdites, la grosseur des tatouages, les messages interdits (ex. : images à connotations négatives), etc. Par exemple, certaines grandes chaînes de restauration acceptent le tatouage, mais ils ne doivent pas véhiculer des messages haineux ou obscènes.

Lorsque la nouvelle politique sera rédigée, assurez-vous que vos employés en soient bien informés, et insérez-la dans vos processus d'embauche. Un candidat informé de cette politique sera en mesure de bien comprendre votre philosophie d'entreprise et de prendre une décision basée sur ces informations. Par mesure de prévention, vous pouvez également demander un

avis juridique sur la nature de votre politique et de son libellé. Vous pouvez également décider de ne pas rédiger de politique sur ce sujet jusqu'à ce que la situation se présente.

Il se peut que les tatouages ne soient pas jugés dans votre milieu de travail ou au sein de votre organisation, et c'est bien comme ça. Il est tout à fait réaliste de penser que si la tendance se maintient, on ne parlera plus d'un Canadien sur quatre, mais plutôt d'un sur deux ! Une chose est sûre : soyez prudent dans vos politiques en général ; elles doivent être arrimées à une certaine réalité du marché du travail et aux tendances actuelles, et être exemptes de discrimination. ●

Références

CRHA. (2013). *Sondage : Tatouage au travail : tabou ou accepté?*. En ligne : http://www.portailrh.org/futurs/fiche_blogue_114703.aspx?f=114703.

Ipsos. (2012). *Two in Ten Canadians (22%), Americans (21%) Have a tattoo*. En ligne : www.ipsos.com/en-ca/news-polls/two-ten-canadians-22-americans-21-have-tattoo.



1^{er} site d'emplois

ee

ENVIROEMPLOIS

- Plus de **50 000 visiteurs**
- **Offres d'emploi spécialisées en environnement et développement durable**
- Tarif de 299,95 \$ (abonnement d'un an et nombre illimité d'affichages).
- Accès illimité aux curriculum vitæ de la banque
- Dépôt gratuit de candidatures

1^{er} site d'emplois spécialisés en environnement et développement durable au Québec.

www.enviroemplois.org

En partenariat avec

 **Enviro Compétences**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT

 **Réseau Environnement**