

Les restrictions concernant l'apparence physique des salariés peuvent générer un conflit important entre le désir de l'employeur d'avoir le plein contrôle de l'image de son entreprise et celui du salarié de présenter une apparence reflétant pleinement sa personnalité. La jurisprudence reconnaît maintenant que le contrôle de l'apparence physique au travail peut empiéter sur plusieurs droits protégés par la Charte des droits et libertés de la personne, notamment le droit au respect de la vie privée et la liberté d'expression des salariés. Afin d'établir la validité d'un code vestimentaire ou d'une politique concernant l'apparence personnelle des salariés, l'employeur doit démontrer que son règlement poursuit un objectif important et légitime, et que les restrictions adoptées pour y parvenir sont proportionnelles à l'atteinte de cet objectif. En présence du seul souci de préserver l'image de l'entreprise, le fardeau de l'employeur dans la démonstration du caractère proportionnel de l'atteinte aux droits fondamentaux est considérable. L'analyse de la jurisprudence au fil du temps permet de constater une évolution dans les mentalités et dans l'acceptation sociale de la diversité des apparences en milieu de travail, particulièrement en ce qui concerne les tatouages et les perçages corporels.