

## OUTIL D'AIDE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS :

### LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

**MISE EN GARDE :** Cet outil ne tient pas lieu d'avis juridique et ne couvre que les situations les plus couramment rencontrées.

<b>Cadre légal</b>	<p><b>CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE</b> (RLRQ, c. C-12)</p> <p><b>18.2.</b> Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.</p> <p><b>LOI SUR LE SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE POUR ADOLESCENTS (LSJPA)</b> (L.C. 2002, ch. 1)</p> <p><i>82 (1) Sous réserve de l'article 12 (interrogatoire sur condamnations antérieures) de la <a href="#">Loi sur la preuve au Canada</a>, la déclaration de culpabilité visant un adolescent est réputée n'avoir jamais existé dans le cas où soit le tribunal pour adolescents a ordonné l'absolution inconditionnelle de l'adolescent en vertu de l'alinéa 42(2)b), soit la peine spécifique imposée sous le régime de la présente loi, ainsi que toute décision rendue sous le régime de la <a href="#">Loi sur les jeunes contrevenants</a>, chapitre Y-1 des Lois révisées du Canada (1985), à l'égard de l'infraction, à l'exception de l'ordonnance d'interdiction visée à l'article 51 (ordonnance d'interdiction obligatoire) de la présente loi ou à l'article 20.1 (ordonnance d'interdiction obligatoire) de la <a href="#">Loi sur les jeunes contrevenants</a>, ont cessé de produire leurs effets. (...)</i></p>
<b>Cadre d'analyse et conditions essentielles</b>	<p>Le cadre d'analyse de l'article 18.2 est distinct de la protection contre la discrimination que l'on retrouve à l'article 10 de la <i>Charte</i>. Il s'agit d'une protection autonome ou qualifiée de « disposition à circuit fermé » par la Cour suprême du Canada.</p>

	<p>Par conséquent, la notion d'accommodement raisonnable ne peut recevoir ici d'application.</p> <p>Pour rencontrer son fardeau de preuve <i>prima facie</i>, la Commission doit démontrer les éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité.</li> <li>2. dans le cadre d'un emploi.</li> <li>3. du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle.</li> <li>4. si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon.</li> </ol>
<b>La notion « d'emploi »</b>	<p>Les tribunaux favorisent une interprétation large de la notion d'emploi qui ne se limite pas aux seules situations classiques d'emploi.</p> <p>Ainsi, cette disposition peut viser toute personne qui, sans être l'employeur, émet par exemple un permis, un brevet d'enseignement ou une autorisation préalable et nécessaire à l'obtention d'un emploi.</p>
<b>Le motif réel ou la cause véritable de la différence de traitement</b>	<p>L'article 18.2 protège l'employé contre les mesures prises à son égard <i>du seul fait</i> qu'il a des antécédents judiciaires. Il faut donc déterminer si le motif réel de la mesure prise contre l'employé concerne ses antécédents judiciaires.</p>
<b>Le lien avec l'emploi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le lien doit être objectif.</li> <li>2. Sa détermination est essentiellement contextuelle (éviter les exclusions automatiques).</li> <li>3. La mesure prise par l'employeur doit avoir une justification réelle et raisonnable.</li> <li>4. Si l'employeur invoque le risque que présente le candidat en raison de ses antécédents judiciaires, il faut évaluer <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quel est le risque anticipé (pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une vue de l'esprit).</li> <li>• Est-ce que le risque est réel (par opposition à un risque hypothétique).</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que la preuve du risque est bien fondée et se rattache aux fonctions occupées ou s'agit-il d'une preuve impressionniste.</li> </ul>
<p><b>Les personnes protégées</b></p>	<p><b>La personne déclarée coupable d'une infraction</b> : L'article 18.2 vise spécifiquement la personne déclarée coupable d'une infraction et la protège contre les stigmates sociaux liés à sa culpabilité.</p> <p><b>La personne ayant obtenu un pardon</b> : La personne pardonnée bénéficie de la protection de l'article 18.2. (Voir définition du « pardon »).</p> <p><b>La personne accusée d'une infraction</b> : La Commission, dans ses représentations publiques et judiciaires, a toujours défendu une interprétation de l'article 18.2 qui englobe la situation de la personne accusée en attente d'un procès. En 2015, le Tribunal des droits de la personne lui a donné raison en concluant que l'article 18.2 de la Charte, interprété de manière large et libérale, vise tout autant la personne déclarée coupable que celle accusée et présumée innocente.</p>
<p><b>La vérification des empêchements</b></p>	<p>Certaines lois prévoient un encadrement particulier permettant la vérification des antécédents judiciaires ou des «empêchements» de personnes qui œuvrent ou qui seraient appelées à œuvrer auprès de personnes vulnérables, par exemple dans le domaine scolaire (RLRQ, c. I-13.3; RLRQ, c. E-9.1), les centres de la petite enfance RLRQ, c. S-4.1.1), les résidences pour personnes âgées (RLRQ c. S-4.2, r. 0.01), les milieux offrants de l'hébergement en dépendance (RLRQ, c. S-4.2, r. 0.1), etc.</p> <p>On constate ainsi une tendance de plus en plus marquée, particulièrement chez les employeurs œuvrant dans ces domaines, à procéder à une vérification des empêchements.</p> <p>La notion d'empêchement englobe les mises en accusation et les condamnations pour des actes criminels. Mais elle va plus loin puisqu'elle cible les inconduites, les comportements ou les informations pouvant faire craindre qu'un comportement passé ou actuel d'un candidat constitue un risque pour la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables auprès de qui il pourrait être appelé à œuvrer.</p> <p>Les informations concernant les empêchements sont colligées par les policiers et les protocoles prévoient généralement qu'elles doivent être remises au candidat. C'est à ce dernier de décider s'il souhaite transmettre ou non à son employeur le résultat de la vérification. Bien qu'ils disposent d'une certaine discrétion sur la</p>

	<p>nature des informations à divulguer, il ne revient pas aux policiers qui procèdent à la vérification de déterminer si le comportement constitue un empêchement à l'emploi. Cette tâche incombe à l'employeur. C'est sur cette base que la Cour d'appel a confirmé que les policiers étaient tenus de divulguer des renseignements concernant des allégations de tentative de suicide et d'agression sexuelle pour travailler dans un centre de la petite enfance, même si ceux-ci n'ont mené à aucune accusation<sup>1</sup>.</p> <p>Les empêchements sont des informations versées dans les banques de données policières. Comme il ne s'agit pas nécessairement d'informations relatives à des infractions criminelles ou pénales ayant mené à des accusations ou des condamnations, la protection de l'article 18.2 de la Charte pourrait ne pas s'appliquer. Le débat devant les tribunaux reste cependant à faire.</p> <p>Selon leur nature, ces informations pourraient toutefois être englobées par le motif handicap énoncé à l'article 10 de la Charte. C'est le cas des informations concernant la santé mentale d'un candidat. Ces informations pourraient également être protégées par l'article 5 de la Charte qui consacre le droit au respect de sa vie privée.</p>
<p><b>Le cas particulier des fausses déclarations</b></p>	<p>L'article 18.2 protège la personne contre l'utilisation discriminatoire des informations obtenues par l'employeur concernant les antécédents judiciaires.</p> <p>Un employeur a le droit de s'informer de l'existence d'antécédents judiciaires chez un candidat.</p> <p>Ainsi, lorsqu'une personne est interrogée sur ses antécédents judiciaires, elle est tenue de tous les divulguer, même si elle a obtenu un pardon, à moins que l'employeur ne l'en exempte spécifiquement dans sa question.</p> <p>L'omission de révéler sa condamnation à une infraction pénale ou criminelle pourrait être considérée comme étant une fausse déclaration par l'employeur.</p> <p>Cependant, lorsque le crime a été commis alors que la personne était mineure et qu'elle a été soumise à l'application de la LSJPA<sup>2</sup>,</p>

<sup>1</sup> V.L. c. Ville de Gatineau, 2022 QCCA 1395 (CanLII), par. 74, 76 à 78.

<sup>2</sup> Si le crime a été commis avant 2002, c'est la *Loi sur les jeunes contrevenants* (L.R.C. (1985), ch. Y-1) qui s'appliquait. Pour plus de détails, consulter le conseiller juridique de la DPPDJ.

	<p>celle-ci n'est pas tenue de dévoiler ses antécédents judiciaires dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le tribunal a ordonné l'absolution inconditionnelle ;</li> <li>• La peine spécifique imposée a cessé de produire ses effets (la peine est terminée);</li> <li>• Elle a bénéficié de mesures ou de sanctions extrajudiciaires, puisque dans un tel cas, il n'y a jamais eu de déclaration de culpabilité.</li> </ul> <p>Dans ces situations, la personne est réputée ne jamais avoir commis de crime.</p>
<p><b>Le pardon</b></p>	<p>La <i>Charte québécoise</i> ne fait aucune distinction entre les différents types de pardon obtenus, qu'il s'agisse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De la suspension du casier judiciaire à l'égard d'une infraction anciennement connu sous le terme « réhabilitation » - <u>délai de cinq (5) ans ou dix (10) ans</u> selon le type d'infraction (art. 4 et 4.1 de la <i>Loi sur le casier judiciaire</i>, LRC 1985, c. C-47 (la L.c.j.);</li> <li>• De l'absolution conditionnelle – soit après l'écoulement d'un <u>délai de trois (3) ans</u> suivant la date de l'ordonnance sous conditions (art. 6.1 (1) b) L.c.j.);</li> <li>• De l'absolution inconditionnelle – soit après l'écoulement <u>d'un délai d'un an (1)</u> suivant la date de l'ordonnance inconditionnelle (art. 6.1 (1) a) L.c.j.);</li> <li>• De la prérogative royale.</li> </ul>
<p><b>La confidentialité des dossiers constitués en vertu de la LSJPA</b></p>	<p>La LSJPA interdit l'accès à un dossier judiciaire ou à un dossier de police constitué en vertu de cette même loi. Ces dossiers sont donc en principe confidentiels (il y a des exceptions).</p> <p>Malgré ceci, certains employeurs, dans le cadre d'une demande d'embauche, peuvent demander à une personne de fournir un « certificat de bonne conduite ». Ce certificat est, en réalité, une attestation du service de police indiquant qu'une personne n'a pas de dossier criminel. Certains corps policiers au Québec acceptent de fournir de telles attestations.</p> <p><u>Cette pratique permet de faire indirectement ce que la LSJPA interdit de faire directement, c'est-à-dire d'obtenir de l'information relative aux dossiers d'adolescents constitués en vertu de la LSJPA. Le non-respect du droit à la confidentialité prévue à la</u></p>

	<p><u>LSJPA peut être traité par la DPPDJ, en vertu du mandat que lui confère la <i>Loi sur la protection de la jeunesse</i>.</u></p>
<p><b>Jurisprudence et documents pertinents</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u><i>Therrien (Re)</i>, [2001] 2 RCS 3.</u></a></li> <li>• <a href="#"><u><i>Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.</i>, [2003] 3 RCS 228.</u></a></li> <li>• <a href="#"><u><i>Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)</i>, [2008] 2 RCS 698.</u></a></li> <li>• <a href="#"><u><i>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (ministère de la Sécurité publique)</i>, 2015 QCTDP 8 (CanLII).</u></a></li> <li>• <a href="#"><u><i>V.L. c. Ville de Gatineau</i>, 2022 QCCA 1395</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>BERNHEIM, Emmanuelle ; ST-LAURENT, Geneviève ; PEDNEULT, Evelyne ; CISSE, Sekou, <i>La divulgation d'informations liées à la santé mentale dans le cadre de la vérification des antécédents judiciaires : marginalisation et enjeux de protection des droits de la personne</i>, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, La protection des personnes vulnérables, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 117</u></a></li> <li>• <a href="#"><u><i>L'application de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents – Manuel de référence</i>, Ministère de la Santé et des services sociaux, mis à jour en 2017, Publication no : 16-820-02.</u></a></li> </ul>