

RECRUTER — sans — DISCRIMINER

CAHIER 4 LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

095 F/2020-02
ISBN: 978-2-550-85664-1 (Imprimé)
ISBN: 978-2-550-85660-3 (PDF)

RECRUTER — sans — DISCRIMINER

CAHIER 4 – LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Le présent cahier vise à expliquer les balises de la Charte applicables à la vérification des antécédents judiciaires.

ATTENTION

Les pratiques et outils suggérés dans ce guide informatif ne constituent pas de nouvelles obligations légales ni des conseils ou avis juridiques. Les employeurs ont la responsabilité de veiller à ce que leurs actions respectent les obligations applicables dans l'exercice de leurs activités.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Téléphone: 514 873-5146 ou 1 800 361-6477
information@cdpdj.qc.ca
cdpdj.qc.ca

Siège social

360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

Suivez-nous!



Depuis 1975, la Charte des droits et libertés de la personne (Charte) protège les droits de toute personne au Québec. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a la responsabilité de veiller à l'application de cette loi, notamment en faisant la promotion de ses principes.

En emploi, la Charte s'applique à toutes les étapes, tant dans les processus d'embauche, que pour les conditions de travail, la promotion ou même la mise à pied des membres du personnel. Elle garantit plusieurs droits et libertés, tels que le droit à la vie privée, l'intégrité physique et psychologique et la liberté d'expression. De plus, elle protège toute personne contre la discrimination.

Les pratiques discriminatoires en embauche sont malheureusement encore très répandues au Québec. Bien qu'un employeur puisse exercer son droit de gérance, il a toujours l'obligation de respecter l'ensemble des droits garantis par la Charte. En conséquence, il doit s'assurer que l'ensemble de ses pratiques d'embauche et de gestion soit exempt de toutes formes de discrimination.

LA DISCRIMINATION

La discrimination, c'est lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est traité différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et que ce traitement a des conséquences négatives sur la réalisation de ses droits. Qu'elle se manifeste par une exclusion, une préférence ou une distinction, la discrimination a pour effet de créer

des inégalités et d'empêcher une personne ou un groupe d'individus d'exercer pleinement ses droits. Elle peut être exercée par une personne ou par une organisation et peut être directe, indirecte ou systémique¹.

En emploi, la discrimination est interdite du début du processus d'embauche jusqu'à la fin du lien d'emploi. Pour enrayer la discrimination en embauche, la Commission a lancé une campagne d'information et de sensibilisation à travers le Québec: Recruter sans discriminer. Cette campagne vise à mieux faire connaître les droits et les obligations tant des employeurs que des personnes qui cherchent un emploi.

Les outils d'information produits dans le cadre de cette campagne expliquent la protection qu'offre la Charte à chacune des différentes étapes du processus d'embauche.

Cette protection s'étend entre autres aux:

- offres d'emploi;
- formulaires de demande d'emploi;
- entrevues d'embauche;
- questionnaires médicaux;
- enquêtes de crédit;
- vérifications d'antécédents judiciaires.

LES MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS AU QUÉBEC (art.10 de la Charte)

- Le sexe
- L'identité ou l'expression de genre
- La grossesse
- L'orientation sexuelle
- L'âge (sauf si c'est prévu dans une autre loi)
- L'origine ethnique ou nationale
- La « race »
- La couleur
- La langue
- La religion
- L'état civil
- Les convictions politiques
- La condition sociale
- Le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.



¹ Pour davantage d'information sur ces notions, voir le lexique: cdpdj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#lexiqueD



LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

On entend par antécédents judiciaires toutes les infractions pénales² ou criminelles inscrites au casier judiciaire d'une personne. Les antécédents judiciaires ne constituent pas un motif interdit de discrimination au sens de l'article 10 de la Charte. Toutefois, la Charte prévoit une protection spécifique contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires dans le domaine de l'emploi :

« 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 pardon³ (article 18.2). »

Notez : La protection de l'article 18.2 s'applique également aux personnes arrêtées, accusées d'avoir commis une infraction, en attente de procès, acquittées ou ayant fait l'objet d'un retrait des accusations.

Les objectifs de l'interdiction de discrimination en emploi des personnes judiciairisées :

- centrer l'attention des employeurs sur les aptitudes et les qualités de la personne;
- enrayer les préjugés et les stéréotypes qui limitent l'accès à l'emploi des personnes judiciairisées;
- favoriser la réhabilitation et la réinsertion sociale des personnes qui ont eu des démêlés avec la justice, en les protégeant contre toute forme d'exclusion arbitraire et en favorisant l'égalité des chances;
- diminuer les risques de récidive.

2 Exemples d'infractions pénales : manquement au Code de la sécurité routière (ex. : excès de vitesse), non-respect de la Loi sur l'assurance automobile (ex. : conduite d'un véhicule sans permis).

3 Le terme « pardon » a maintenant été remplacé par « suspension du casier judiciaire ». Pour plus de renseignements, consultez : <https://www.canada.ca/fr/commission-liberations-conditionnelles/services/suspension-du-casier.html> Veuillez noter que le terme « pardon » de l'article 18.2 englobe également les concepts d'absolution conditionnelle et inconditionnelle.

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER POUR ANALYSER L'INTERACTION ENTRE LA NATURE DE L'INFRACTION ET LE TYPE D'EMPLOI

LA NATURE DE L'INFRACTION

- Circonstances (date, âge, etc.)
- Détail (ex. quel type de vol?)
- A-t-elle eu lieu au travail?
- Gravité
- Risque de récidive en emploi

LE TYPE D'EMPLOI

- A un rôle de modèle social (ex. personnel enseignant)
- Vulnérabilité de la clientèle et risque pour celle-ci
- Degré de responsabilité et/ou de sécurité du poste
- Contacts avec le public
- Nature, vocation et mission de l'entreprise ou de l'organisme
- Risque potentiel pour les collègues de travail ou la clientèle

Noter qu'aucun de ces éléments n'est déterminant à lui seul dans l'analyse de l'interaction entre la nature de l'infraction et la nature de l'emploi.

L'employeur informé des antécédents judiciaires d'une personne candidate doit se demander si ceux-ci ont une « incidence réelle et concrète » sur la capacité de la personne à remplir ses fonctions.

À PROPOS DU CENTRE DE RENSEIGNEMENTS POLICIERS DU QUÉBEC (CRPQ)

Le CRPQ est une banque de données confidentielles qui regroupe l'ensemble des renseignements collectés par les corps policiers du Québec et qui peuvent être utilisés par ceux-ci dans le cadre de leurs fonctions. Cette banque est administrée par la Sûreté du Québec. Il faut garder à l'esprit que les renseignements contenus au CRPQ ne sont pas nécessairement de nature criminelle.

La Commission est d'avis que les informations colligées par les services policiers et qui n'ont aucun lien avec les antécédents judiciaires ne devraient pas être transmises à un employeur. Ces informations concernent, par exemple, les interpellations dans l'espace public ou les interventions au domicile n'ayant pas donné lieu à un constat d'infraction (assistance à une victime de violence familiale,

urgence psychosociale, avertissement pour présence nocturne dans un parc, conflit de voisinage, plainte de bruit, etc.). Dans tous les cas, un employeur qui aurait connaissance de tels renseignements ne peut en tenir compte dans une évaluation préembauche.

De plus, certains employeurs obligent les candidats et les candidates à obtenir des services de police un certificat de bonne conduite. Un tel document ne sera pas remis par le service de police si la personne a des antécédents. Or, le fait de ne pas avoir de certificat de bonne conduite ne peut automatiquement justifier le rejet d'une candidature. En effet, il appartient quand même à l'employeur d'analyser l'interaction entre les infractions (ou autres informations apparaissant au plumitif) et l'emploi convoité.

QU'EN EST-IL DES STAGIAIRES ET DES BÉNÉVOLES ?

Les stages et le bénévolat sont deux excellentes manières d'acquérir de l'expérience de travail et jouent un rôle clé dans l'accès au marché du travail et la réinsertion sociale. La Commission reconnaît que les stages et le bénévolat constituent une forme d'emploi au sens de l'article 18.2 de la Charte et donc, que les personnes qui occupent ces fonctions sont protégées contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires.

À RETENIR :

- Aucune loi n'impose l'obligation générale de procéder à la vérification des antécédents judiciaires des stagiaires ou des bénévoles.
- Toutefois, certaines lois et certains règlements prévoient que des organisations dont la clientèle est jugée vulnérable devront procéder à la vérification des antécédents judiciaires de leurs bénévoles. Par exemple, la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance et le Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés prévoient ce genre de disposition.
- Si une organisation fait une vérification des antécédents judiciaires au moment de recruter des bénévoles ou stagiaires, la Commission est d'avis qu'elle devra respecter le même cadre que pour le personnel rémunéré, c'est-à-dire se limiter à l'évaluation des infractions qui ont un lien avec la fonction de la personne et pour lesquelles elle n'a pas obtenu le pardon.

EXEMPLE : DEUX VOLS, DEUX CASINOS MAIS PAS LA MÊME PROTECTION DE LA CHARTE

Pour plusieurs, le seul fait d'avoir un antécédent judiciaire lié à un vol peut sembler incompatible avec un emploi dans un casino. Pourtant, la jurisprudence nous a démontré que ce n'est pas nécessairement le cas, et que cela dépend du poste, des tâches et du lieu de travail de la personne concernée.

Dans un cas, le congédiement d'une personne avec un antécédent de vol a été jugé légitime et conforme à la Charte. Cette personne occupait le poste de commis aux machines à sous. Elle manipulait de l'argent, était en mouvement et travaillait parfois à des endroits non surveillés par les caméras de surveillance. Ces facteurs ont été déterminants dans l'analyse du risque de récidive et on a jugé que son antécédent avait donc un lien avec l'emploi.

Dans un autre cas, le congédiement d'une personne en raison d'un antécédent pour vol a été jugé contraire à la Charte. Cette personne était croupière et travaillait toujours à un endroit fixe, surveillé par caméra, où elle ne manipulait que des jetons et des cartes. On a jugé que le risque de récidive n'était pas assez important pour déterminer un lien tangible avec l'emploi et on a contesté son congédiement.

Ces exemples nous démontrent l'importance de procéder à une analyse approfondie du lien entre l'infraction et l'emploi, et de ne pas se fier uniquement à des données génériques, à des impressions ou des perceptions concernant certains types d'infractions ou lieux d'emploi.

SAVIEZ-VOUS ?

Au Québec, on estime qu'entre 700 000 et 800 000 personnes ont des antécédents judiciaires.

Chez les hommes âgés de plus de 18 ans, la proportion est d'un sur cinq.

EN CONCLUSION

- Un employeur a le **droit de s'informer** de l'existence d'antécédents judiciaires chez les personnes qui présentent leur candidature pour un emploi. Toutefois, il ne peut refuser d'embaucher une personne sur la base de ses antécédents judiciaires si ceux-ci n'ont pas de lien avec l'emploi.
- En cas de doute sur le lien entre une infraction et un emploi, la candidate ou le candidat et l'employeur peuvent évaluer la situation ensemble. Le lien entre une infraction et un emploi n'est pas automatique et chaque situation doit faire l'objet d'une analyse particulière.
- Un employeur ne peut pas refuser d'embaucher une personne qui a obtenu une suspension de son casier judiciaire, une absolution conditionnelle ou inconditionnelle (le pardon).
- Une personne ne peut nier ou taire l'existence de ses antécédents judiciaires et ce, même si elle a depuis obtenu la suspension de son casier judiciaire.
- Il vaut mieux demander : Avez-vous déjà été reconnu coupable d'une infraction pénale ou criminelle ayant un lien avec l'emploi et pour laquelle vous n'avez pas obtenu une suspension de casier judiciaire ? Ou encore énumérer les infractions jugées incompatibles avec un emploi. Exemples : garderies, police, guichet des banques, etc.
- La vérification des antécédents judiciaires doit se faire en respectant le droit à la vie privée, c'est-à-dire avec l'autorisation de la personne et en s'assurant de recueillir uniquement les informations nécessaires pour établir s'il existe un lien entre l'emploi et les antécédents.



EXERCICE : VÉRIFIEZ VOS CONNAISSANCES

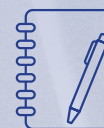
VRAI OU FAUX



ÉNONCÉS	VRAI	FAUX
1. Un employeur a le droit d'exiger un dossier criminel vierge de son futur personnel.		
2. Une personne a le droit de mentir sur l'existence d'antécédents judiciaires lors d'une entrevue d'embauche.		
3. Une personne qui a obtenu un pardon n'a plus à préciser la présence d'un casier judiciaire en entrevue.		
4. Certaines informations apparaissant dans le dossier de police d'une personne ne devraient jamais être transmises à un employeur.		
5. Un employeur peut demander à une personne si elle a un casier judiciaire en lien avec l'emploi au moment d'évaluer sa candidature pour un poste.		
6. Au moment d'évaluer le lien entre une infraction et l'emploi, un employeur doit uniquement considérer la gravité de l'infraction et les contacts avec une clientèle dite vulnérable.		
7. Un employeur a le droit de refuser d'embaucher une personne qui a déjà commis une infraction criminelle directement liée à l'emploi convoité.		

ANNEXE CORRIGÉ : VÉRIFIEZ VOS CONNAISSANCES

VRAI OU FAUX



ÉNONCÉS	VRAI	FAUX
1. Un employeur a le droit d'exiger un dossier criminel vierge de son futur personnel.		X
2. Une personne a le droit de mentir sur l'existence d'antécédents judiciaires lors d'une entrevue d'embauche.		X
3. Une personne qui a obtenu un pardon n'a plus à préciser la présence d'un casier judiciaire en entrevue.		X
4. Certaines informations apparaissant dans le dossier de police d'une personne ne devraient jamais être transmises à un employeur.	X	
5. Un employeur peut demander à une personne si elle a un casier judiciaire en lien avec l'emploi au moment d'évaluer sa candidature pour un poste.	X	
6. Au moment d'évaluer le lien entre une infraction et l'emploi, un employeur doit uniquement considérer la gravité de l'infraction et les contacts avec une clientèle dite vulnérable.		X
7. Un employeur a le droit de refuser d'embaucher une personne qui a déjà commis une infraction criminelle directement liée à l'emploi convoité.	X	

