



Avis

Les personnes judiciairisées, un bassin de travailleurs pour le Québec

Avis présenté par le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte à la Commission des partenaires du marché du travail

Février 2017

Comité de travail et de rédaction de l'Avis :

France Bédard, Présidente du CCCJA, Opex⁸²

Maryse Paré, SAE – La Boussole

Yvan Robinson, Vice-Président du CCCJA, La Jonction

Yan Chantrel, Coordonnateur du CCCJA

Recherche :

Kathia Lagacé-Nadon, revue de littérature et bonnes pratiques d'embauche à l'international

Véronique Jutras, stagiaire à La Jonction

Comité de lecture :

France Bédard, Présidente du CCCJA, Opex⁸²

Michel Monette, Via-Travail Inc.

Yvan Robinson, Vice-président du CCCJA, La Jonction

Sylvie Vallières, Service d'aide à l'emploi de l'Est

Membres du comité :

Michel Allard, Centre de placement spécialisé du Portage

France Bédard, Présidente du CCCJA, Opex⁸²

Daniel Bellemare, Service d'intégration à l'emploi Radisson (SIER)

Stéphanie Borgia, Fonds central de soutien à la réinsertion sociale

Léo Croteau, Opex Sherbrooke

Danièle Desmeules, Ministère de la Sécurité publique

Annie Guillemette, Réhabilitation de Beauce Inc.

Michel Monette, Via-Travail Inc.

Marc-André Moreau, Commission des partenaires du marché du Travail (CPMT)

Maryse Paré, SAE – La Boussole

André Potvin, Service Relance

Yvan Robinson, Vice-Président du CCCJA, La Jonction

Sylvie Vallières, Service d'aide à l'emploi de l'Est

Une initiative du Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte.



<http://www.cccja.org/>



Cet avis a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte, et ce, sans préjudice pour la forme féminine.

Remerciements

Le comité de travail tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé, de près ou de loin, à la réalisation de cet avis.

Nous tenons tout particulièrement à remercier Madame Kathia Lagacé-Nadon qui a réalisé la revue de littérature sur les bonnes pratiques d'embauche à l'international et la jurisprudence liée à l'article 18.2, Madame Véronique Jutras, étudiante en droit et stagiaire pour l'organisme en employabilité « La Jonction » ainsi que Mesdames Martine Renée et Annie Tremblay de l'organisme « La Jonction » pour leur travail de révision. Enfin, nous remercions David Henry, directeur général de l'ASRSQ pour son appui, son expertise et ses judicieux conseils.

Présentation du comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA)

Le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA) a été créé en 1997. Sa mission est de promouvoir et d'appuyer le développement de la clientèle judiciairisée adulte en regard de sa préparation, de son insertion et de son maintien en emploi. Il est financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Les travaux du comité concernent l'analyse des problématiques de la clientèle judiciairisée en ce qui a trait à ses difficultés d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. À cet effet, le comité émet des avis au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à la Commission des partenaires du marché du travail sur les stratégies d'intervention qui devraient être privilégiées. En plus de définir la problématique de la clientèle judiciairisée adulte, le CCCJA collabore à l'établissement des priorités d'action d'Emploi-Québec en ce qui a trait à l'accès et au maintien en emploi des personnes judiciairisées. Il a également le mandat de sensibiliser différents partenaires en lien avec l'employabilité des personnes judiciairisées adultes ainsi que la population, afin de démystifier cette clientèle et les préjugés dont elle fait souvent l'objet. Le CCCJA est composé de représentants d'organismes communautaires spécialisés en employabilité auprès de la clientèle judiciairisée et des représentants des fonds de soutien à la réinsertion sociale, de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du ministère de la Sécurité publique. Au fil des années, le CCCJA a également parrainé des organismes en employabilité (non membres) qui offrent des services dédiés aux personnes judiciairisées. Généralement, les organismes concernés offrent leurs services dans les établissements de détention, ou en communauté, dans des régions où le volume de personnes judiciairisées libérées ne permet pas la mise en place d'un organisme spécialisé exclusivement auprès des personnes judiciairisées.

Le parrainage permet de profiter de l'expertise acquise par les organisations spécialisées parfois depuis plus de 35 ans, non seulement en employabilité, mais également en délinquance adulte.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. Le marché du travail au Québec : Vers des besoins de main-d'œuvre	4
2. Les législations au Québec et leurs limites	4
2.1 <i>Le casier judiciaire</i>	4
2.2 <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	5
2.3 <i>Loi sur le casier judiciaire du Canada</i>	5
2.4 <i>Article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec</i>	5
2.5 <i>La suspension du casier judiciaire (le pardon)</i>	6
2.6 <i>Organisation du système judiciaire québécois relatif aux droits des personnes</i>	6
2.7 <i>État de la jurisprudence liée à l'article 18.2 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne</i>	7
2.7.1 <i>Protection offerte par l'article 18.2</i>	8
2.7.2 <i>Lien entre l'emploi et les antécédents</i>	8
2.7.3 <i>Cas recensés non protégés par l'article 18.2</i>	9
2.7.4 <i>Cas de congédiement</i>	10
2.7.5 <i>Réhabilitation et pardon</i>	11
3. Les obstacles à l'embauche des personnes judiciairisées au Québec	13
3.1 <i>Recherche de Devah Pager sur les contrecoups du casier judiciaire pour l'employabilité</i>	14
3.2 <i>Étude sur les répercussions du casier judiciaire dans le domaine de l'emploi¹ du National Institute of Economic and Social Research au Royaume-Uni</i>	14
3.3 <i>Étude du CCCJA sur le point de vue des employeurs concernant l'impact du casier judiciaire</i>	14
4. Assurer l'embauche des personnes judiciairisées : les bonnes pratiques au Canada, au Québec et à l'international	16
4.1 <i>Les bonnes pratiques d'embauche au Canada</i>	17
4.2 <i>Les bonnes pratiques d'embauche au Québec</i>	22
4.2.1 <i>Le calcul des bénéfices</i>	22
4.2.2 <i>Les bénéfices pour les gouvernements</i>	22
4.2.3 <i>Les bénéfices pour les personnes judiciairisées et pour les employeurs</i>	23
4.3 <i>Les bonnes pratiques d'embauche à l'international</i>	24
4.4 <i>Les bonnes pratiques d'embauche en entreprises</i>	29
5. Recommandations et actions pour limiter les impacts du casier judiciaire afin de favoriser l'embauche des personnes judiciairisées	31
Bibliographie	34

¹ National Institute of Economic and Social Research Barriers to Employment for Offenders and Ex-offenders, <http://www.niesr.ac.uk/publications/barriers-employment-offenders-and-ex-offenders#.WA5N9vnhCM8>

Introduction

Le Québec avance vers un horizon où la rareté de la main-d'œuvre sera de plus en plus forte dans de nombreux secteurs. La majorité des études actuelles démontrent qu'aux environs des années 2020, le nombre de personnes sortantes du marché de l'emploi sera plus important que le nombre de personnes entrantes.

Ces importants changements démographiques vont obliger les entreprises à repenser leur recrutement afin de faire face à cette diminution de la main-d'œuvre disponible et à revoir leurs stratégies de rétention de leur personnel. Cela oblige les recruteurs à faire preuve d'innovation et de souplesse afin de trouver des solutions pour favoriser le développement de leur entreprise. La constante évolution du monde du travail suppose des ajustements et de nouveaux moyens pour accueillir, retenir et accompagner de nouveaux employés.

Face à ce phénomène, les personnes judiciairisées constituent un bassin de main-d'œuvre disponible pour répondre aux besoins nouveaux qui se posent aux entreprises.

Environ 750 000 personnes au Québec possèdent un casier judiciaire. Plusieurs d'entre elles éprouvent de la difficulté pour trouver et/ou retrouver un emploi alors qu'une grande partie de ces personnes pourraient apporter leur contribution aux entreprises du Québec.

À l'heure actuelle, le seul fait d'avoir un casier judiciaire est un obstacle majeur qui limite l'accès au marché du travail des personnes judiciairisées.

Cet avis a pour but d'identifier les différents obstacles rencontrés par les personnes judiciairisées dans leur accès au marché du travail ainsi que les bonnes pratiques mises en place pour une meilleure insertion en emploi de ces travailleurs potentiels.

Cet avis propose des pistes de solutions permettant de faciliter l'embauche de la clientèle judiciairisée adulte.

1. Le marché du travail au Québec : Vers des besoins de main-d'œuvre²

Selon les plus récentes perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la population âgée de 15 à 64 ans a commencé à diminuer dès l'année 2016 et la baisse devrait se poursuivre jusqu'en 2030, ce qui entraînera une situation de rareté de main-d'œuvre. Les perspectives à long terme d'Emploi-Québec indiquent qu'entre 2013 et 2022 près de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir. Sous l'effet du vieillissement de la population et de la croissance de l'emploi, le taux de chômage pourrait passer de 7,6 % en 2013 à 5,7 % en 2022. Il deviendrait alors de plus en plus difficile de réduire le chômage, qui serait surtout de courte durée et attribuable au temps nécessaire pour faire coïncider les compétences des personnes disponibles pour travailler aux besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre. Cela engendrera une raréfaction de la main d'œuvre.

2. Les législations au Québec et leurs limites

2.1 Le casier judiciaire

Selon les dernières statistiques disponibles de la Gendarmerie Royale du Canada (GRC), plus de 4 millions de Canadiens ont un casier judiciaire³, soit 14% de la population adulte.

Le casier judiciaire, que certains nomment le dossier criminel, est une inscription dans un registre administré par la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) dans lequel on conserve de l'information sur l'identification, les accusations, les condamnations, les empreintes digitales, l'ADN, etc. Cette inscription est faite après qu'une personne ait été trouvée coupable d'avoir commis une ou plusieurs infractions criminelles en contravention de lois telles que le *Code criminel* et la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*.

Sauf lors d'une absolution inconditionnelle ou conditionnelle (le casier judiciaire est supprimé après 1 an ou 3 ans), le casier judiciaire ne peut être supprimé qu'à l'âge de 125 ans. Il n'y a pas de gradation dans le casier judiciaire : qu'une personne commette un homicide ou un vol à l'étalage, la condamnation donne lieu au même casier judiciaire avec potentiellement les mêmes impacts sur la vie de la personne et de son entourage.

Les banques de données formelles et informelles rendent possible la vérification des antécédents judiciaires d'une personne, bien malgré elle. Toutes les causes répertoriées dans les tribunaux du Québec (y compris les cours municipales) sont du domaine public et inscrites au plumitif. Aujourd'hui, le plumitif ne comprend pas le texte complet des jugements, mais une courte note qui indique l'infraction ou les infractions commises et la nature des décisions rendues dans un dossier. L'information relative à chaque cas est donc accessible pour tous les individus qui se présentent à un palais de justice afin d'effectuer une recherche ou bien sur certains sites internet.

² Plan d'action Emploi-Québec 2015-2016 : http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_admin_plan_action_2015-2016.pdf

³ Gendarmerie Royale du Canada. Services canadiens d'identification criminelle en temps réel (SCICTR), <http://www.rcmp-grc.gc.ca/cr-cj/index-fra.htm>

2.2 Loi canadienne sur les droits de la personne⁴

L'article 3 de la loi considère comme étant un motif de distinction illicite tout jugement fondé sur « l'état d'une personne graciée ».

En matière d'emploi, l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* considère discriminatoire le fait de « refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu » qui a obtenu une suspension du casier judiciaire ou « de le défavoriser en cours d'emploi ». L'article 8 édicte qu'il y a acte de discrimination lorsque « sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite; l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire d'emploi, la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel ».

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique qu'au niveau fédéral et ne concerne que les personnes ayant obtenu leur suspension du casier judiciaire.

2.3 Loi sur le casier judiciaire du Canada⁵

Pour éviter une éventuelle discrimination, la Loi sur le casier judiciaire dispose que « nul ne peut utiliser ou permettre d'utiliser une demande d'emploi comportant une question qui, par sa teneur, obligerait le postulant à révéler une condamnation visée par une suspension du casier qui n'a pas été révoqué ou annulée [...] ». Cette disposition s'applique pour tous les formulaires d'emploi du gouvernement fédéral, des sociétés de la Couronne et des entreprises sous juridiction fédérale.

2.4 Article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec⁶

L'article 18.2 énonce que « 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 pardon⁷ ».

Un employeur est en droit de demander à un postulant s'il a des antécédents judiciaires. Toutefois, selon la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, le fait d'en faire la demande de façon générale peut supposer une intention de ne pas respecter l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Une telle question doit donc être formulée avec précision, afin de déterminer s'il existe un lien entre les infractions commises et l'emploi convoité. S'il empêche clairement la discrimination, cet article comporte cependant une part de subjectivité, aucune norme ne définissant la notion de « lien avec l'emploi ». (Voir partie consacré à la jurisprudence sur l'article 18.2, page 8).

⁴ Loi canadienne sur les droits de la personne : <http://laws-lois.justice.gc.ca/pdf/h-6.pdf>

⁵ Loi sur le casier judiciaire : <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/C-47.pdf>

⁶ Charte des droits et libertés de la personne : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf>

⁷ L'article 18.2 de la Charte n'a pas été modifié suite au changement de la Loi sur le casier judiciaire. Le pardon est maintenant nommé la suspension du casier judiciaire.

2.5 La suspension du casier judiciaire (le pardon)

La suspension du casier judiciaire est émise par la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC) en vertu de la Loi sur le casier judiciaire aux individus qui ont été condamnés pour une infraction criminelle, qui ont purgé leur peine en totalité et qui ont démontré qu'ils agissent dans le respect de la loi.

Depuis 1970, plus de 490 000 Canadiens se sont fait octroyer un pardon⁸. De ce nombre, 95 % demeurent en vigueur, ce qui montre que la grande majorité des personnes qui en obtiennent un continuent de vivre dans le respect des lois. Avant les changements législatifs apportés en 2012, environ 24 000 demandes de pardon étaient accordées par année. En 2012-2013, seulement 6 030 demandes de suspension du casier judiciaire ont été accordées. Cela est dû aux changements quant aux coûts de la demande (jusqu'à 730\$) ainsi que du délai avant d'être admissible, soit l'augmentation de 5 à 10 ans pour certains crimes avant de pouvoir faire une demande.

La suspension du casier judiciaire permet à une personne d'avoir son casier isolé des autres casiers judiciaires : tous les renseignements sur les condamnations sont retirés du système informatique du Centre d'information de la police canadienne et la permission du ministre de la Sécurité publique est nécessaire pour le consulter.

Pour certains individus, la suspension du casier judiciaire revêt un caractère symbolique. Dans une optique de valorisation personnelle, mais surtout de réinsertion sociale, il leur permet de profiter d'une seconde chance et d'entrevoir l'avenir de façon plus positive.

Il y a plusieurs limites relatives à cette suspension :

- N'efface pas le fait qu'une personne a été condamnée.
- N'efface pas le casier judiciaire. Il est placé à part et l'accès aux informations est restreint au ministre de la Sécurité publique.
- N'est valide qu'au Canada.
- Seuls les dossiers et relevés de condamnations tenus par les organismes fédéraux sont visés par la *Loi sur le casier judiciaire*.
- Ne retire pas certaines interdictions (permis de conduire, port d'armes, etc.).

2.6 Organisation du système judiciaire québécois relatif aux droits des personnes⁹

Le système judiciaire québécois relatif à la défense des droits de la personne contient trois niveaux de juridiction :

Le Tribunal des droits de la personne

Le Tribunal des droits de la personne entend les causes où il est question de discrimination, de harcèlement ou d'exploitation au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le Tribunal est doté de ses propres juges et assesseurs, mais emprunte les greffiers et les locaux de la Cour du Québec. Sa particularité est que Monsieur et Madame Tout-le-monde ne peuvent pas intenter d'actions devant lui. C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui choisit, parmi les plaintes reçues, celles qu'elle va porter devant le Tribunal. L'avantage, par contre, est que la Commission supporte les frais de la poursuite !

⁸ Commission des libérations conditionnelles du Canada : http://pbc-clcc.gc.ca/infocntr/factsh/parole_stats-fra.shtml#12

⁹ Educaloi, Le système judiciaire québécois : <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-systeme-judiciaire-quebecois>

La Cour d'appel du Québec

Devant la Cour d'appel du Québec se retrouvent ceux qui souhaitent contester les jugements des tribunaux de première instance, à l'exception des décisions rendues par la Cour fédérale (qui ne peuvent être révisées que par la Cour fédérale d'appel) et par la Cour des petites créances (où il n'y a pas de droit d'appel).

Ne conteste pas qui veut ! Seuls certains jugements peuvent automatiquement être portés en appel. Dans les autres cas, on doit demander la permission de porter un jugement en appel.

Pour gagner, l'appelant doit convaincre les juges de la cour d'appel que le juge de première instance s'est trompé en droit ou qu'il a basé sa décision sur des conclusions de fait qui n'étaient pas supportées par la preuve présentée (c.-à-d. qui étaient « manifestement déraisonnables »). L'autre partie (qui porte pour l'occasion le nom d'« intimé ») à, bien entendu, le droit de plaider le contraire.

Indépendamment de tout litige, la Cour d'appel du Québec peut être chargée de régler les malentendus portant sur une question de droit controversée. On appelle cette procédure un « renvoi ». En effet, il arrive que, parmi les tribunaux de première instance, deux courants de pensée de moins en moins conciliables émergent au sujet d'une même question de droit (l'interprétation à donner à un article de loi, par exemple). C'est alors la Cour d'appel qui tranche.

La Cour suprême du Canada

La Cour suprême du Canada, composée de neuf juges, est la juridiction finale du pays. Sauf dans le cas de certaines affaires criminelles, il faut demander la permission pour pouvoir y porter un jugement en appel. Cette permission peut être accordée sur la base du dossier seulement, sans que les parties concernées aient à s'y présenter.

La Cour suprême entend les appels des décisions rendues par les cours d'appel provinciales ou territoriales ou par la Cour d'appel fédérale. Elle se penche aussi sur les renvois provinciaux (par exemple, le renvoi sur la légalité de la souveraineté du Québec) et sur les questions que lui soumet le gouverneur général en conseil (c.-à-d. le gouvernement fédéral).

2.7 État de la jurisprudence liée à l'article 18.2 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne

Cette section porte sur la jurisprudence en lien avec l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Il ne s'agit aucunement d'une analyse complète de tous les aspects de la jurisprudence, mais d'un bref résumé sur quelques cas qui, selon nous, relevaient des problématiques liées directement à la clientèle judiciairisée. Pour une analyse plus détaillée, cela nécessiterait un mémoire approfondi rédigé par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Cela fait partie de nos recommandations (page 32).

Selon l'article 18.2 : « 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 ».

Dans cette section, nous tenterons de comprendre dans quelles mesures cet article offre une protection aux individus possédant des antécédents judiciaires, dans le cadre d'un emploi. Nous chercherons à mettre en valeur comment les juges, au travers de décisions qu'ils ont rendues, en ont interprété le

libellé. Cet état de la jurisprudence permettra de mieux saisir l'application pratique qui est faite de l'article 18.2.

2.7.1 Protection offerte par l'article 18.2

- Pour être protégés par l'article 18.2, les tribunaux ont établi **4 critères** à réunir obligatoirement. En effet, pour que le plaignant puisse avoir recours à cet article, il doit se trouver dans une situation où il y a eu¹⁰ :
 - 1) Un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque
 - 2) Une décision prise dans le contexte d'un emploi
 - 3) Sur la seule base qu'une personne ait été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle
 - 4) Cette infraction ne doit avoir aucun lien avec l'emploi ou si la personne a obtenu le pardon
- En ce sens, l'article 18.2 de la Charte protège un individu contre un employeur qui le congédie, refuse de l'employer ou le pénalise dans le cadre de son emploi du seul fait qu'il a été déclaré coupable d'une infraction pénale ou criminelle ET qu'il n'y a pas de lien entre l'infraction et l'emploi¹¹.
- L'utilisation du terme « nul » dans le libellé de cet article permet, selon la jurisprudence étudiée, **d'étendre cette protection au-delà de celle de l'employeur**. En ce sens, l'individu est protégé contre toute personne qui le « pénaliserait autrement » dans son emploi sur la base de ses antécédents criminels¹².
- L'article 18.2 protège les individus qui ont été déclarés coupables d'une infraction criminelle. Par ailleurs, selon la jurisprudence étudiée, **cet article protège également les individus qui ont été accusés et qui n'ont pas été déclarés coupables**. Une personne qui se trouve au début d'un processus judiciaire ne peut pas être privée de son droit à l'égalité à l'emploi et est également protégée par l'article 18.2 de la Charte. C'est notamment le concept de « présomption d'innocence » qui permet une telle interprétation de l'article¹³.

2.7.2 Lien entre l'emploi et les antécédents

- Selon une décision de la **Cour supérieure**, l'article 18.2 de la Charte s'applique uniquement si **l'infraction invoquée n'a aucun lien avec l'emploi**¹⁴.
- Lorsqu'un employeur souhaite congédier ou refuser un employé sur la base de ses antécédents judiciaires, il ne doit pas uniquement baser sa décision sur les « faits » obtenus par l'intermédiaire du casier judiciaire. Effectivement, la décision de l'employeur doit reposer sur des **motifs clairement identifiés et démontrer le lien avec l'emploi offert**. Dans le cas

¹⁰ *Therrien (Re)*, [2001] CSC 35

¹¹ *Therrien (Re)*, [2001] CSC 35

¹² *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Ministère de la Sécurité Publique)*, [2015] QCTDP 8 (CanLII)

¹³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Ministère de la Sécurité Publique)*, [2015] QCTDP 8 (CanLII)

¹⁴ *Bélanger c. Québec* (REJB 2000-20139)

contraire, il doit faire une enquête ou des vérifications supplémentaires¹⁵. Comme l'affirme le professeur de droit Christian Brunelle, maintenant juge à la Cour du Québec depuis 2015, **l'appréciation du lien entre l'emploi et les antécédents judiciaires est « essentiellement contextuelle »**¹⁶. Chaque situation génère l'interprétation de l'intention des employeurs. Pour évaluer ce lien, il est nécessaire de considérer plusieurs aspects dont :

- **La gravité de l'infraction.**
 - **Le moment et les circonstances de sa perpétration.**
 - **La nature des tâches et responsabilités attribuées à la personne qui cherche à obtenir le poste ou qui en est déjà titulaire.**
- Le juge prend sa décision en fonction du **contexte et de la situation concernée**. Par ailleurs, comme mentionné précédemment, la Cour souhaite que l'interprétation de l'article 18.2 demeure large et libérale¹⁷. Ainsi, certains juges ne s'évertuent pas à évaluer précisément quels sont les critères qui doivent être considérés dans l'analyse de la relation entre l'emploi et les antécédents.

Certains d'entre eux cherchent davantage à évaluer la rigueur de l'analyse de cette relation à laquelle a eu recours l'employeur pour prendre sa décision.

2.7.3 Cas recensés non protégés par l'article 18.2

- En principe, un **stage rémunéré ou non rémunéré** n'est pas considéré comme un emploi au sens de l'article 18.2 de la Charte. Ce faisant, un stagiaire n'est pas protégé par l'article 18.2 de la Charte, sauf exception¹⁸.
- Dans le domaine policier notamment, il semblerait qu'**un employeur peut appliquer la Loi de Police et le Règlement sur les normes d'embauche des agents et des cadets de la Sûreté du Québec et des corps municipaux** et refuser d'embaucher un candidat n'ayant pas de bonnes mœurs. Dans ce cas, même si le candidat a obtenu un pardon, l'employeur peut refuser l'individu sur la base des « faits » liés aux antécédents judiciaires puisque ces faits peuvent permettre de démontrer qu'un candidat n'a **pas de bonnes mœurs**. Selon la jurisprudence étudiée, ces « faits » subsistent après le pardon et échappent à l'application de l'article 18.2 de la Charte. Par ailleurs, la présence seule d'antécédents n'est pas suffisante pour déterminer qu'un candidat n'a pas de bonnes mœurs. Si l'employeur se base uniquement sur « l'existence » d'antécédents, il contrevient à l'article 18.2 de la Charte. La décision de l'employeur doit **reposer sur des faits étayés** et il a la charge de **démontrer en quoi les agissements du candidat démontrent qu'il n'a pas de bonnes mœurs**¹⁹.
- **Il n'est pas possible d'appliquer l'article 18.2 de la Charte aux membres de la magistrature**. Effectivement, selon la jurisprudence étudiée, la fonction de juge ne constitue

¹⁵ Teamsters Québec Local 106 (Syndicat) et Jean-Jacques Campeau Inc. [2016], Grief: 13017

¹⁶ Brunelle, Christian, (2012), « La Discrimination Fondée sur les antécédents judiciaires : Le principe de l'interprétation large sous les verrous? », R.D.U.S. 42.

¹⁷ Therrien (Re), [2001] CSC 35

¹⁸ Commission des droits de la personne et de la jeunesse c. Montréal (Communauté urbaine de) (Ville de Montréal), [2014] QCTDP 7

¹⁹ Commission des droits de la personne et de la jeunesse c. Montréal (Communauté urbaine de) (Ville de Montréal), [2014] QCTDP 7

pas un emploi au sens de l'article 18.2 parce qu'elle n'est pas soumise à une autorité supérieure hiérarchiquement. De plus, il n'y a aucune relation de subordination employeur/employé²⁰.

- Pour que l'article 18.2 de la Charte puisse s'appliquer et assurer la protection d'un individu, le **contexte** « d'emploi » **est essentiel**. Ainsi, une sanction appliquée envers un candidat ou un employé doit avoir lieu dans le cadre d'un emploi. Dans le cas où un organisme ou une ville refuserait de délivrer un permis permettant la pratique d'un emploi, l'article 18.2 ne lui offre aucune protection. Cela s'explique par le fait que le **refus de délivrance d'un permis** n'a pas lieu dans le cadre d'un contexte d'emploi²¹.
- Comme l'affirme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans un document sur les **Lignes directrices pour l'application de l'article 18.2**, ce dernier n'interdit pas :

« D'exercer de la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de toute corporation professionnelle ou association de personnes exerçant une même occupation;

À un bureau de placement de traiter différemment les personnes ayant des antécédents judiciaires ;

De requérir d'une personne des renseignements relatifs à ses antécédents judiciaires, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi »²².

2.7.4 Cas de congédiement

- **Seul l'employeur a le pouvoir de congédier une personne sur la base de ses antécédents.** La décision d'un tel congédiement doit reposer sur une cause juste et suffisante. Seul le lien entre l'emploi et les antécédents peut justifier un congédiement. L'employeur doit avoir recours à une **démarche sérieuse et rigoureuse** pour faire l'analyse de la relation entre l'emploi et les antécédents. La décision de l'employeur ne doit pas être prise de façon déraisonnable ou arbitraire. **Dans leurs décisions, certains juges sont attentifs à l'évaluation de la démarche et de la rigueur en la matière des employeurs.** L'analyse ne doit pas être faite de manière aléatoire, sans cadre ni repère. Dans la jurisprudence étudiée, certains juges ont cherché à faire l'évaluation de cette démarche et de cette rigueur²³.
- **L'employeur qui congédie un employé parce que son incarcération ne lui permet pas de se présenter au travail ne contrevient pas à l'article 18.2 de la Charte.** Pour les tribunaux, la perte de l'emploi est la conséquence d'une peine qui est légitimement imposée. L'employeur n'a pas l'obligation d'accommodement. Cette interprétation vise à éviter que l'article 18.2 ne devienne une « **garantie d'emploi** »²⁴.

²⁰ *Therrien (Re)*, [2001] CSC 35

²¹ *Brissette c. Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec*, [2013] QCCQ 5349 (CanLII)

²² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1988), « Lignes directrices pour l'application de l'article 18.2 », Cat.2.128-2.2.1

²³ *Teamsters Québec Local 106 (Syndicat) et Jean-Jacques Campeau Inc.* (2016), Grief: 13017

²⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc.*, [2003] CSC 68.

- **Un employeur peut suspendre administrativement un employé jusqu'au moment où le jugement sera rendu SEULEMENT quand les accusations criminelles portées contre lui sont directement liées à la nature de son travail.** Il faut démontrer le risque causé si l'employé est coupable et que cette culpabilité présente des inconvénients substantiels²⁵.
 - o Il doit également y avoir un risque que l'employé soit coupable et que cette culpabilité présente des inconvénients substantiels et immédiats pour l'employeur. La culpabilité de l'employé pourrait mettre en cause l'image, l'intégrité ou la capacité à réaliser les objectifs de l'employeur.

2.7.5 Réhabilitation et pardon

- **L'obtention du Pardon n'autorise pas un candidat à nier son casier judiciaire.** Si une question lui est posée quant à ses démêlés avec la justice, l'individu est tenu de dire la vérité. Le pardon n'anéantit pas rétroactivement la condamnation. « Sans faire disparaître le passé, le pardon en efface les conséquences pour l'avenir »²⁶.
- Selon une décision de la Cour suprême, le « **pardon** » évoqué dans l'article 18.2 de la Charte vise autant **la réhabilitation** prévue par **la Loi sur le Casier judiciaire** que celui accordé par la prérogative en vertu de **l'article 748 C.Cr** ²⁷ :

748 (1) Sa Majesté peut accorder la clémence royale à une personne condamnée à l'emprisonnement sous le régime d'une loi fédérale, même si cette personne est emprisonnée pour omission de payer une somme d'argent à une autre personne.

Pardon absolu ou conditionnel

(2) Le gouverneur en conseil peut accorder un pardon absolu ou un pardon conditionnel à toute personne déclarée coupable d'une infraction.

Effet du pardon absolu

(3) Lorsque le gouverneur en conseil accorde un pardon absolu à une personne, celle-ci est par la suite réputée n'avoir jamais commis l'infraction à l'égard de laquelle le pardon est accordé.

Peine pour infraction subséquente

(4) Aucun pardon absolu ou conditionnel n'empêche ni ne mitige la punition à laquelle la personne en cause pourrait autrement être légalement condamnée sur une déclaration de culpabilité subséquente pour une infraction autre que celle concernant laquelle le pardon a été accordé.

- Lorsqu'un individu obtient une « **réhabilitation** » en vertu de **la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents**, la jurisprudence étudiée considère que cette « réhabilitation » constitue un **pardon** au sens de l'article 18.2 de la Charte. Ce faisant, l'individu est protégé par la portée de cet article²⁸.

²⁵ *Sherbrooke (Ville) c. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la ville de Sherbrooke* (Cols Blancs), [2014] QC SAT1580 (CanLII)

²⁶ Therrien (Re), (C.S. Can., 2001-06-07), 2001 CSC 35, SOQUIJ AZ-50086978, J.E. 2001-1178, [2001] 2 R.C.S.3.

²⁷ *Montréal (Ville) c. Québec* (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) (C.S. Can., 2008-08-01)

²⁸ *Commission des droits de la personne et de la jeunesse c. Montréal* (Communauté urbaine de) (Ville de Montréal), 2014 QCTDP 7

- L'article 18.2 de la Charte n'oblige pas un employeur à engager une personne qui possède des antécédents criminels. L'employeur peut mettre en valeur le fait que les traits de caractère du candidat ne sont pas compatibles avec l'emploi recherché. Cela est valable même si l'individu a obtenu un pardon²⁹.

Une décision de la Cour suprême a établi **une distinction entre la déclaration de culpabilité** (effacée par le pardon) visée par l'article 18.2 et **les faits qui mènent à une déclaration de culpabilité. Ces faits « subsistent »** après l'obtention du pardon et échappent à l'application de l'article 18.2. « *Ainsi, l'article 18.2 de la Charte n'impose pas à un employeur d'engager une personne dont les agissements criminels passés révèlent des traits de caractère incompatibles avec l'emploi recherché, même s'il en a obtenu le pardon* »³⁰. Selon la Cour suprême et le Tribunal des droits de la personne, ces traits de caractère doivent transparaître des actes qui ont été commis par la personne. Un employeur ne peut pas imputer ces « traits de caractère » au seul fait qu'il possède un casier judiciaire. Cela découlerait de préjugés et de stéréotypes et contreviendrait alors à l'article 18.2 de la Charte.

²⁹ Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) (C.S. Can., 2008-08-01)

³⁰ Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), [2008] C.S.C 48

3. Les obstacles à l'embauche des personnes judiciairisées au Québec

L'emploi est au centre du processus de réinsertion sociale. Il symbolise, en effet, une sphère importante du quotidien, contribue à développer l'estime de soi, à acquérir une expérience professionnelle, à développer un réseau social, en plus de représenter une source de revenus essentielle. Malheureusement, « l'usage que l'on fait actuellement du casier judiciaire dans le processus de recrutement est largement discriminatoire, sans évaluation réaliste de l'influence des antécédents judiciaires, par rapport aux habiletés pour occuper l'emploi ».³¹

Il est indéniable que l'emploi occupe un rôle clé dans une démarche de réinsertion sociale. Lorsqu'une personne judiciairisée rencontre des difficultés par rapport à la recherche d'un emploi, la situation devient alors une problématique majeure, puisqu'elle met en péril la réhabilitation sociale d'un individu.

Si un employeur souhaite vérifier la présence d'un casier judiciaire, il peut le faire via la GRC. Pour ce faire, il doit obtenir le consentement du requérant qui doit signer le formulaire d'acceptation et fournir quelques renseignements supplémentaires (ex. date de naissance) pour l'envoi de la demande. Toutefois, comme décrit précédemment, l'employeur peut effectuer des recherches auprès d'agences de renseignements personnels ou du plunitif sans l'autorisation du requérant. Cela rend très difficile de prouver que de telles démarches ont été entreprises de la part de l'employeur et que la présence d'antécédents judiciaires est la raison pour laquelle la candidature n'a pas été retenue. Soulignons également que dans certains secteurs d'emploi, les compagnies d'assurances demandent aux entreprises que ces dernières effectuent une recherche sur les antécédents judiciaires de leurs employés. De plus, en raison de la médiatisation des faits divers, de nombreuses informations sont désormais facilement accessibles sur internet.

Par ailleurs, le Customs-Trade Partnership Against Terrorism (**C-TPAT**) est une certification, par laquelle tous les participants de la chaîne d'approvisionnement coopèrent avec la douane américaine à l'élaboration des méthodes sécuritaires pour chacune des phases de leurs opérations. Cette certification concerne de nombreuses entreprises au Québec qui procèdent ainsi systématiquement aux vérifications sur les antécédents judiciaires de leurs employés.

De nombreuses études ont prouvé que l'existence d'un casier judiciaire est un facteur nuisant grandement à la recherche d'emploi.

³¹ Landreville Pierre, « Au-delà du système pénal : l'intégration sociale et professionnelle des personnes judiciairisées ». Collection problèmes sociaux et intervention sociale Presses de l'Université du Québec, 2004, chapitre 11.

3.1 Recherche de Devah Pager sur les contrecoups du casier judiciaire pour l'employabilité³²

Au total, 150 employeurs ont été approchés par deux postulants aux qualifications semblables avec pour seule différence la présence d'un casier judiciaire pour l'un d'entre eux. Les résultats de cette expérience ont alors permis de démontrer scientifiquement la discrimination que provoque le casier judiciaire. Ainsi, 34% des individus sans casier qui ont postulé à un emploi ont été rappelés, comparativement à seulement 17% de ceux qui avaient prétendu en avoir un.

50% des postulants avec un casier judiciaire se sont vus retirés de la course, sur la simple base des antécédents judiciaires.

Cette recherche conclut que :

- Le casier judiciaire diminue, à lui seul, au moins de moitié les chances d'obtenir un emploi ; dans certains cas, ce pourcentage augmente jusqu'à 80%.
- L'usage que l'on fait actuellement du casier judiciaire dans le processus de recrutement est largement discriminatoire, sans évaluation réaliste de l'influence de ces antécédents, par rapport aux habiletés pour occuper l'emploi (y compris les risques de récidive au travail).

3.2 Étude sur les répercussions du casier judiciaire dans le domaine de l'emploi³³ du National Institute of Economic and Social Research au Royaume-Uni.

Cette étude est basée sur l'entrevue téléphonique de 1 000 employeurs au sujet de leurs pratiques de recrutement de personnes ayant des antécédents judiciaires ainsi que 20 entrevues en profondeur.

Ce qui ressort de cette étude est que :

- Plus de 60% des employeurs vérifient la présence d'un casier judiciaire.
- 7% des candidatures sont automatiquement rejetées, quelle que soit la nature des antécédents judiciaires.
- Dans seulement 37% des cas le casier judiciaire ne semble pas avoir d'impact.
- Lorsque la présence d'un casier judiciaire est découverte en cours de l'emploi, le renvoi automatique est la réaction normale dans 13% des cas.

3.3 Recherche du CCCJA sur le point de vue des employeurs concernant l'impact du casier judiciaire³⁴

Les informations relatives à cette étude proviennent d'un questionnaire administré à un échantillon de 114 entreprises dans la région de la Mauricie.

Il ressort de cette étude :

³² Pager Devah, The mark of a Criminal Record, Northwestern University, 2003 : http://scholar.harvard.edu/files/pager/files/pager_ajs.pdf

³³ National Institute of Economic and Social Research, Barriers to Employment for Offenders and Ex-offenders, <http://www.niesr.ac.uk/publications/barriers-employment-offenders-and-ex-offenders#.WA5N9vnhCM8>

³⁴ CCCJA, Diagnostic en regard de l'employabilité de la clientèle judiciairisée adulte de la région de la Mauricie, 2000, page

- 72% des employeurs interrogés manifestent des réticences à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire.
- Seulement 28% des répondants affirment avoir déjà embauché des personnes judiciairisées (à noter toutefois que seulement 18% des répondants affirment s'être consciemment abstenus d'embaucher des personnes ayant un casier judiciaire).
- 74% des répondants qui n'ont aucune expérience d'emploi avec les personnes ayant un passé judiciaire envisageraient éventuellement d'en embaucher s'ils avaient une formation adéquate.
- 46% des répondants estiment que certains délits ont un impact négatif sur leur attitude.
- 2% seulement des entreprises ont bénéficié d'une aide d'un service externe lors de l'embauche d'une personne judiciairisée.
- Les employeurs qui ont répondu au questionnaire estiment que les entreprises sont généralement réticentes à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire. Toutefois, les employeurs ayant répondu au questionnaire affirment qu'ils sont, eux, ouverts à l'embauche de personnes ayant un casier judiciaire.
- Avoir une formation adéquate est un facteur important d'embauche selon les employeurs interrogés.
- Pour une majorité d'employeurs, le type de délit est déterminant lors de l'embauche. Pourtant, plusieurs employeurs ne savent pas quels délits ont été commis par leurs employés ayant un casier judiciaire.
- Les répondants affirment ne pas avoir d'opinion particulière sur les employés ayant un casier judiciaire.
- Une majorité d'employeurs estime que les personnes judiciairisées sont bien préparées à intégrer le marché du travail, mais le tiers d'entre eux pense le contraire.
- La moyenne de la durée du maintien en emploi des personnes judiciairisées dans les entreprises sondées qui affirment avoir déjà embauché de telles personnes est d'un an et demi.
- Les trois premiers mois sont une étape cruciale de l'intégration en emploi.
- Très peu d'employeurs ont eu de l'aide d'un organisme externe pour l'embauche de personnes judiciairisées. Pourtant, près de la moitié des entreprises estiment qu'une telle aide les inciterait à embaucher davantage de personnes judiciairisées.
- Les principales améliorations suggérées par les entreprises sont une aide-externe pour l'encadrement, la motivation, la responsabilisation ainsi que la formation des personnes judiciairisées.

4. Assurer l'embauche des personnes judiciairisées : les bonnes pratiques au Canada, au Québec et à l'international

Notre revue de littérature a permis de mettre de l'avant plusieurs politiques et pratiques d'embauche à explorer plus en détail afin de les appliquer, pour certaines d'entre elles, au Québec. Ces bonnes pratiques permettraient une meilleure réhabilitation des personnes judiciairisées sur le marché du travail et ainsi offrir un nouveau bassin de main-d'œuvre aux employeurs.

Il en ressort que **l'accès restreint aux données** sur les antécédents judiciaires est un facteur essentiel à la réinsertion. La limitation de l'accès à ce contenu assurerait un plus grand contrôle contre la discrimination liée à l'emploi. Cela permettrait de limiter la « vérification des antécédents » uniquement aux emplois en lien avec des « populations » à risque (ex : enfants et personnes âgées). Pour des emplois ne comportant aucun risque, l'accès aux données serait tout simplement refusé.

Le fait d'**interdire aux employeurs d'enquêter sur les antécédents judiciaires des candidats avant de proposer une offre d'emploi conditionnelle** permettrait d'empêcher de disqualifier les candidats sur la base de leurs antécédents judiciaires et de mettre d'abord l'accent sur leurs compétences de travail.

Les **mesures d'effacement automatique des données contenues dans les dossiers criminels sont des mesures qui permettraient une réhabilitation automatique**. L'enregistrement à long terme des données criminelles constitue une « seconde peine » pour les personnes judiciairisées, puisqu'elles freinent une réintégration réussie sur le marché du travail. L'effacement automatique de certaines données se trouvant dans le casier judiciaire des individus (dans la mesure où ils n'ont pas commis d'autres actes criminels) offrirait aux personnes judiciairisées une véritable chance de réhabilitation.

On peut constater également **que les critères permettant d'évaluer le lien entre des antécédents judiciaires et l'emploi au Québec nécessiteraient d'être davantage explicités et encadrés**. À la lumière des bonnes pratiques d'embauche au Canada et à l'international, il serait utile de pouvoir adopter des critères permettant d'évaluer plus objectivement le lien entre emplois/antécédents afin qu'il soit démontré par les employeurs que ces antécédents judiciaires sont en lien avec l'exercice des fonctions convoités par le candidat.

Pour ce faire, cela pourrait passer par la création d'un organisme centralisé indépendant qui serait tenu d'évaluer si la présence d'antécédents judiciaires est en lien avec le poste convoité. Cette instance permettrait à la fois de garantir une meilleure « objectivation » de l'évaluation du lien emploi/antécédent.

4.1 Les bonnes pratiques d'embauche au Canada

Colombie-Britannique ³⁵	<p><u>Discrimination</u></p> <p>La Colombie-Britannique possède un « Code des droits de l'Homme » qui interdit à l'employeur de faire de la discrimination envers une personne ayant des antécédents judiciaires sans lien avec l'emploi (<i>article 13</i>)</p> <p>En Colombie-Britannique, un employeur ne peut refuser d'employer, continuer à employer ou discriminer un employé parce que cette personne a été déclarée coupable d'une infraction criminelle ou d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire sans lien avec son emploi ou son emploi prévu.³⁶</p> <p><u>Motifs pour demander la vérification judiciaire</u></p> <p>Le Commissaire de la Sécurité et de l'Information de la Colombie-Britannique a statué que les secteurs publics d'emploi ne devraient pas demander de vérifications d'antécédents judiciaires lorsque la seule raison d'effectuer celles-ci est d'accéder à de l'information personnelle et confidentielle.</p> <p>Le Commissaire de la Sécurité et de l'Information de la Colombie-Britannique a également jugé qu'il n'est pas justifiable de demander une vérification d'antécédents judiciaires à un employé actuel plus d'une fois tous les 5 ans.</p> <p>Pour les secteurs d'emplois vulnérables, l'employeur a le droit d'avoir accès à toute l'information du casier judiciaire et toutes les accusations de crimes violents ou sexuels. La <i>Loi sur les casiers judiciaires</i> (B.-C.) impose un cadre strict pour l'accès à ces informations.</p>
Alberta ^{37 38}	<p><u>Protection dans le secteur privé</u></p> <p><i>The personal Information Protection Act</i> est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004. C'est une loi pour la protection de la vie privée dans le secteur privé de l'emploi. L'un de ses principaux objectifs est de protéger les données personnelles des employés d'une organisation ou d'une entreprise. Il faut trouver l'équilibre entre le droit d'un individu à la protection de ses données personnelles et le droit de l'entreprise de collecter certaines données par nécessité. Cette loi permet aussi à un individu de s'informer auprès de son employeur afin d'avoir accès à l'information que ce dernier détient sur lui et de la corriger au besoin. Si un employeur désire collecter des données, ce doit seulement être celles qui sont raisonnables et pertinentes de recueillir en regard du processus d'embauche. Le consentement est nécessaire lorsque l'employeur désire récolter des données sur la personne ou les utiliser, sauf si la loi dit le contraire.</p> <p><u>Protection dans le secteur public</u></p> <p>Le Freedom of Information and protection of Privacy Act protège l'accès et l'utilisation des données personnelles d'un individu, dont ses antécédents judiciaires.</p> <p>Les organismes publics peuvent collecter des données sur un individu seulement si une loi les autorise à le faire ou si la collecte est une nécessité. L'information qui est utilisée pour prendre une décision concernant un individu est conservée durant un an suivant cette décision afin de permettre à l'individu d'y avoir accès.</p> <p>L'utilisation de l'information personnelle peut être autorisée avec le consentement de la personne concernée. Une procédure doit être suivie concernant le consentement (il doit être écrit, on doit y retrouver la description du consentement : pour quoi, envers qui).</p>

³⁵ The Canadian Civil Liberties Association, *Police record check in employment and volunteering*, mai 2014

³⁶ Kate McNeill-Keller, *Pre-Employment Screening: Changes to the Criminal Records Check Process*, 2010

³⁷ Service Alberta et Office of the Information and Privacy Commissioner, *A guide for businesses and organizations on The Personal Information Protection Act*, Novembre 2008

³⁸ Office of the Information and Privacy Commissioner, *PIPA and Hiring Process*, Avril 2006

<p>Saskatchewan 39</p>	<p><u>Deux lois</u></p> <p>Le F.O.I.P. (<i>Freedom of information and Protection Privacy Act</i>) et le L.A. F.O.I.P. (<i>The Local Authority Freedom of Information and Protection of Privacy</i>)</p> <p>Elles règlementent la collecte de données, l'utilisation et la divulgation de celles-ci. Une violation de la vie privée se produit lorsqu'un organisme collecte plus de données personnelles sur un individu qu'il en a réellement besoin. Il y a également violation si l'information est utilisée pour une autre raison que celle mentionnée lors de la collecte. Une violation se produira aussi si l'information personnelle s'ébruite (ex. un organisme partage l'information avec une autre organisation sans le consentement de l'individu). L'information personnelle doit être exacte.</p>
<p>Manitoba⁴⁰</p>	<p><u>Protection des données personnelles</u></p> <p>Législation amendée le 30 juin 2015 pour le secteur public de l'emploi. Il s'agit du <i>Freedom of Information and Protection of Privacy Act</i> qui considère les casiers judiciaires comme des données personnelles et donc en protège son accessibilité.</p> <p><u>Protection contre la discrimination</u></p> <p>Lorsque les accusations criminelles ou les condamnations risquent d'être liées à la capacité d'effectuer un travail, les employeurs peuvent demander des renseignements sur le casier judiciaire du candidat.</p> <p>Le « casier judiciaire » n'est pas un motif de discrimination énuméré dans le <i>Code des droits de la personne</i> du Manitoba, comme le sexe ou l'âge, mais il y a tout de même une protection; le <i>Code</i> protège également certaines catégories ou groupes de personnes contre la discrimination faite sur la base de caractéristiques personnelles non mentionnées spécifiquement. Ainsi, une discrimination déraisonnable dans l'emploi, basée sur une accusation ou une condamnation pénale est contraire au <i>Code des droits de la personne</i>.</p>
<p>Ontario⁴¹</p>	<p><u>Consentement</u></p> <p>Depuis décembre 2009, un organisme ou une entreprise doit obtenir le consentement de l'individu sur lequel il désire effectuer une recherche concernant ses antécédents judiciaires.</p> <p><u>Trois niveaux de vérification</u></p> <p>Niveaux 1 : Police criminal record check</p> <p>Habituellement fait dans le cadre d'un processus d'embauche. Généralement, il s'agit du niveau de vérification le moins intrusif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condamnations pénales n'ayant pas fait l'objet d'un pardon. - Condamnations sommaires (pour une durée de 5 ans). - Les conclusions de culpabilité en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (pour la période de divulgation applicable). <p>Niveaux 2 : Police information check</p> <p>C'est une vérification plus complète que celle du premier niveau - Condamnations pénales n'ayant pas fait l'objet de pardon.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condamnations sommaires (pour une durée de 5 ans). - Conclusions de culpabilité en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (pour la période de divulgation applicable). - Absolutions inconditionnelles (pour une durée de 1 an). - Absolutions conditionnelles (pour une durée de 3 ans). - Certains mandats d'arrêt, plaintes et accusations en attente.

³⁹ Office of the Saskatchewan Information and Privacy Commissioner, *Privacy Breach Guidelines*, Juin 2016

⁴⁰ La Commission des Droits de la Personne du Manitoba, *Pre-employment inquiries: You can respect human rights in hiring*, 2009

⁴¹ Association canadienne des libertés civiles et John HOWARD Society of Ontario, *On The Record: An Information Guide on Police Record Checks in Ontario for Employers, Human Resources Professionals and Volunteer Managers*, 2014

	<p>Niveaux 3 : Police vulnerable sector check</p> <p>C'est la vérification la plus approfondie. Elle est demandée pour les personnes désirant effectuer du bénévolat ou occuper un emploi directement en lien avec une population vulnérable.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Condamnations pénales n'ayant pas fait l'objet de pardon. -Condamnations sommaires (pour une durée de 5 ans). -Conclusions de culpabilité en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (pour la période de divulgation applicable). -Absolutions inconditionnelles (pour une durée de 1 an). -Absolutions conditionnelles (pour une durée de 3 ans). -Certains mandats d'arrêt, plaintes et accusations en attente. -Le verdict de non-responsabilité criminelle (pour une durée de 5 ans). -Exceptionnellement, les accusations rejetées. -Les casiers judiciaires concernant des infractions d'ordre sexuel, peu importe s'il y a eu ou non un pardon. <p><u>Limites à la vérification des casiers judiciaires</u></p> <p>Plusieurs employeurs sont restreints par les droits et libertés de l'Homme quand il est question d'effectuer les vérifications d'antécédents judiciaires. Il ne faut demander que le strict nécessaire. Des balises très spécifiques sont imposées en ce qui concerne le troisième niveau de vérification (l'entreprise de l'employeur doit se trouver dans un secteur directement en lien avec des enfants ou des personnes vulnérables, le poste offert doit être celui d'une personne en situation d'autorité avec l'enfant ou la personne vulnérable et le consentement de l'individu faisant l'objet de vérifications doit être obtenu de façon écrite avant d'accéder aux informations personnelles). Les employeurs de certains secteurs d'activités spécifiques sont obligés de faire une vérification des antécédents judiciaires de leurs futurs employés (ex. le secteur de l'éducation). L'information obtenue doit être traitée confidentiellement.</p> <p>Il y a de nombreux cas où l'information du candidat à l'emploi est protégée. Par exemple la divulgation des absolutions conditionnelles et inconditionnelles après qu'une certaine période de temps se soit écoulée. De plus, il est généralement interdit de discriminer un candidat pour une infraction ayant fait l'objet d'un pardon.</p>
<p>Terre-Neuve et Labrador⁴²</p>	<p><u>Human Rights Act</u></p> <p>Le but de la législation est de protéger les individus contre la discrimination basée sur les caractéristiques personnelles. En juin 2010, cet acte a été amendé afin d'y inclure un motif supplémentaire, celui du « passé criminel ».</p> <p>Le <i>Code des droits de la personne</i> de Terre-Neuve prévoit des mesures de protection contre la discrimination en emploi en raison d'une déclaration de culpabilité à l'égard d'une infraction qui n'a aucun lien avec l'emploi visé par le candidat (article 14).⁴³</p> <p>Le <i>Code des droits de la personne</i> de Terre-Neuve protège seulement les individus au niveau de l'emploi. La protection octroyée par le <i>Code</i> s'applique autant aux condamnations ayant fait l'objet d'un pardon qu'à celles qui n'en font pas l'objet.</p>
<p>Île-du-Prince-Édouard</p>	<p><u>Human Rights Act</u></p> <p>Le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit des mesures de protection contre la discrimination en emploi en raison d'une déclaration de culpabilité à l'égard d'une infraction criminelle ou d'une infraction punissable par procédure sommaire qui n'a aucun lien avec l'emploi actuel ou envisagé (article 6)⁴⁴. L'individu est protégé que sa condamnation ait fait l'objet d'un pardon ou non, mais la protection s'étend seulement au domaine de l'emploi.⁴⁵</p>

⁴² Human Rights Commission, *Guidelines Regarding Employment of Persons with Criminal Convictions*, N.-F. and L.2011.

⁴³ Ontario Human Rights Commission, *Mémoire de la CODP au MSCSC relativement à l'imposition de normes en matière de vérification des dossiers de police*, 2015

⁴⁴ The Nova Scotia FOIPOP, *Respecting your access and privacy rights: A Citizen's Guide for Nova Scotians*, Mars 2008

⁴⁵ Prince Edward Island Human Rights Commission, *Criminal conviction*, <http://www.gov.pe.ca/humanrights/index.php3?number=1043559&lang=E>, 2012

<p>Nouveau-Brunswick</p>	<p><u>Emploi dans fonction publique</u>⁴⁶</p> <p>Les individus ayant été condamnés pour une infraction et n'ayant pas obtenu le pardon peuvent tout de même avoir des chances d'occuper un emploi dans la fonction publique. Lorsque la personne possède une condamnation à son dossier, mais qu'elle est qualifiée pour l'emploi elle peut être rencontrée pour une entrevue. Les facteurs suivants devront être pris en compte : (1) la nature de la condamnation (2) l'époque de la condamnation (3) les exigences spécifiques et les responsabilités relatives à l'emploi (4) le curriculum de la personne et son comportement depuis l'infraction. Normalement, le candidat à l'emploi devrait avoir complété totalement sa peine.</p> <p>La vérification des antécédents judiciaires est justifiée pour certaines positions telles que : les positions d'autorité impliquant un degré de contrôle considérable, les positions reliées au travail dans un tribunal et touchant aux procédures judiciaires et les positions où l'employé a accès à de l'information d'une nature hautement confidentielle du gouvernement ou d'une entreprise gouvernementale.</p> <p><u>Emploi dans le secteur privé</u>⁴⁷</p> <p><i>The Personal Information Protection and Electronic documents Act</i> s'applique généralement au secteur privé du Nouveau-Brunswick. Cette loi exige que pour obtenir et utiliser l'information personnelle d'un individu il faudra la plupart du temps, son consentement. L'individu aura accès aux informations qui sont compilées sur lui et il pourra les valider (plus de détails dans la section du NUNAVUT).</p>
<p>Nouvelle-Écosse</p>	<p><u>The Freedom of Information and Protection of Privacy Act</u></p> <p>Le passé criminel des individus est considéré comme étant une information personnelle et bénéficie donc d'une protection face aux organismes publics (article 3(1) (i) (vii)).</p> <p><u>Part XX of the Municipal Government Act</u></p> <p>Une protection, au niveau municipal, qui s'applique aux données concernant le passé criminel des individus (article 461 f) (vii)).</p> <p><u>Les protections</u>⁴⁸</p> <p>Les deux actes donnent des droits aux individus, les voici :</p> <ul style="list-style-type: none"> -L'individu a accès aux informations conservées à son sujet par un organisme. -L'individu peut corriger l'information erronée qui se trouve dans le dossier conservé par l'organisme. -L'individu peut s'assurer que ses informations personnelles sont correctement utilisées et divulguées selon les normes. -L'individu peut déposer une plainte en cas d'irrégularités.
<p>Nunavut⁴⁹</p>	<p><u>Emplois dans le secteur privé</u></p> <p>Dans le secteur privé de l'emploi (qui est de compétence fédérale au Nunavut) il existe, comme pour les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nouveau-Brunswick, <i>The personal Information Protection and Electronic documents Act</i>.</p> <p>Les deux points fondamentaux de cette loi :</p> <p>(1) Les personnes ont droit à la protection de leurs renseignements personnels.</p> <p>(2) Les organisations ont besoin de recueillir, d'utiliser et de communiquer des renseignements personnels pour des fins appropriées.</p> <p>Il faut trouver l'équilibre entre ces deux principes.</p>

⁴⁶ Departement of finance, Human Resources manual, *Staffing policy manual*, décembre 2009

⁴⁷ Office of The Privacy Commissioner of Canada, *Overview of privacy legislation in Canada*, 2014

⁴⁸ The Nova Scotia FOIPOP, *Respecting your access and privacy rights: A Citizen's Guide for Nova Scotians*, Mars 2008

⁴⁹ Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, *Application de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques aux dossiers du personnel*, mai 2004

	<p>Les renseignements récoltés doivent être raisonnables dans les circonstances. Les employeurs ont dix principes à respecter :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La responsabilité : l'employeur est responsable des renseignements personnels dont il a la gestion et doit désigner une personne qui devra s'assurer du respect de la Loi. 2. Détermination des fins de la collecte des renseignements : l'employeur doit spécifier les fins auxquelles des renseignements personnels sont recueillis avant la collecte ou au moment de celle-ci. 3. Consentement : l'employé doit être informé de toute collecte, utilisation ou communication de renseignements personnels qui le concernent et y consentir. (La Loi prévoit à ce principe, certains cas d'exception spécifiques.) 4. Limitation de la collecte : l'employeur ne peut recueillir que les renseignements personnels nécessaires aux fins déterminées et doit procéder de façon honnête et licite. 5. Limitation de l'utilisation, de la communication et de la conservation : à moins que l'employé concerné n'y consente ou que la Loi ne l'exige, l'employeur ne doit pas utiliser ou communiquer les renseignements personnels à des fins autres que celles auxquelles il les a recueillis et il ne doit les conserver qu'aussi longtemps que nécessaire pour la réalisation des fins déterminées. (La Loi prévoit, ici aussi, des exceptions.) 6. Exactitude : les renseignements personnels concernant les employés doivent être exacts, complets et à jour. 7. Mesures de sécurité : les renseignements personnels doivent être protégés au moyen de mesures de sécurité appropriées. 8. Transparence : l'employeur doit faire connaître à son personnel ses politiques et pratiques en matière de renseignements personnels. 9. Accès aux renseignements personnels : l'employé doit avoir accès aux renseignements personnels qui le concernent, il doit aussi pouvoir contester l'exactitude et l'intégralité des renseignements. (La Loi prévoit quelques exceptions.) 10. Possibilité de porter plainte à l'égard du non-respect des principes : l'employé doit être en mesure de porter plainte à l'égard du non-respect de la Loi par son employeur en communiquant avec la personne que l'employeur a désignée responsable.
<p>Yukon</p>	<p><u>Loi sur les droits de la personne</u></p> <p><i>La Loi sur les droits de la personne</i> du Yukon prévoit des mesures de protection contre la discrimination en raison de « l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels », à moins que ces accusations ou antécédents soient « reliés à l'emploi » (article 7 et 10).⁵⁰</p> <p>Il y a également « <i>The personal Information Protection and Electronic documents Act</i> ». (voir section Nunavut)</p>

⁵⁰ Loi sur les droits de la personne du Yukon : <http://www.gov.yk.ca/legislation/acts/huri.pdf>

4.2 Les bonnes pratiques d'embauche au Québec⁵¹

Au Québec, depuis une quarantaine d'années, neuf organismes spécialisés offrent à la clientèle des personnes dites « judiciairisées » des services d'employabilité, soit des programmes de formation et du soutien technique visant à augmenter leur chance d'obtenir et de conserver un emploi.

Ces organismes spécialisés sont actifs dans plusieurs régions du Québec. Ils desservent une clientèle annuelle d'environ 3500 personnes judiciairisées à partir d'un effectif d'un peu moins de 100 employés. Ces services sont offerts gratuitement grâce à des ententes contractuelles convenues avec Emploi-Québec (5 millions \$) et le Service correctionnel du Canada (1 million \$).

4.2.1 Le calcul des bénéfiques

Les gains de revenus et les économies de diverses natures constituent des bénéfiques bruts découlant de l'intégration en emploi de la clientèle judiciairisée. De ces bénéfiques bruts nous avons déduit le coût des services offerts par les organismes, soit 5,3 millions \$ en 2011- 2012, pour arriver aux bénéfiques nets. L'étude distingue trois types de bénéfiques nets. Il y a d'abord un **bénéfice fiscal net** qui représente la différence entre les revenus fiscaux accrus pour les gouvernements et le coût des ententes contractuelles. Il s'agit en somme des entrées et des sorties directes d'argent pour les autorités publiques. L'étude présente ensuite les **bénéfiques totaux nets** pour les gouvernements. Ces bénéfiques sont calculés en ajoutant aux revenus fiscaux les économies que réalisent les gouvernements du fait que les systèmes de santé, de justice et d'incarcération sont moins sollicités et que les déboursés au chapitre de l'aide sociale diminue. Enfin, en prenant compte également les gains de revenus et les profits supplémentaires réalisés par la clientèle judiciairisée et par leurs employeurs, nous en arrivons au **bénéfice social net**.

4.2.2 Les bénéfiques pour les gouvernements

Sur la base des informations et des hypothèses retenues, l'étude en arrive au constat que les montants versés aux organismes par le gouvernement du Québec se traduisent par une perte fiscale nette de 2,3 millions \$ dans l'année où ces montants sont versés. À long terme cependant, le gouvernement du Québec récupère largement sa mise puisque les services offerts à la clientèle judiciairisée adulte lui rapportent un bénéfice fiscal net de 62 millions \$ sur une période de 30 années. Si l'on tient compte des bénéfiques totaux, soit en incluant l'allègement de la charge imposée à divers programmes et services gouvernementaux, le gouvernement du Québec réalise dès la première année un bénéfice net de 7,1 millions \$. Ce bénéfice atteint 320 millions \$ à long terme, soit sur une période de 30 années.

Du côté du gouvernement fédéral, les subventions versées aux organismes se traduisent par un gain fiscal net de 1 million \$ la première année et de 49 millions \$ sur une période de 30 années. Si l'on tient compte de l'allègement des pressions sur les services carcéraux, le bénéfice net du gouvernement fédéral est de 3,5 millions \$ la première année et il atteint 122 millions \$ sur une période de 30 années.

⁵¹ CCCJA, Impacts économiques et sociaux des services d'emploi spécialisés pour les personnes judiciairisées adultes, 2014, <http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2016/06/Impacts-economiques-et-sociaux-services.pdf>

4.2.3 Les bénéfices pour les personnes judiciairisées et pour les employeurs

Les services de développement de l'employabilité des personnes judiciairisées adultes génèrent des bénéfices non seulement pour les gouvernements, mais également pour la clientèle des organismes spécialisés ainsi que pour leurs proches, leurs employeurs et la société en général.

Les organismes préconisent, depuis plusieurs années, que la clientèle judiciairisée constitue un bassin de bons travailleurs potentiels sur le marché du travail. À cet effet, l'étude mentionne des données encourageantes dans la mesure où elles indiquent un taux de succès dépassant 50% pour l'obtention d'un emploi. Le fait que plus de 20% poursuivent leur démarche ou sont aux études est également un signal positif qui laisse présager des réussites supplémentaires chez les personnes judiciairisées désireuses de se trouver un emploi. À noter également comme signal positif, le très faible taux de congédiement.

Ainsi la partie de la clientèle qui réussira à s'intégrer durablement en emploi bénéficiera de revenus additionnels totalisant 12,5 millions \$ par année et de 374 millions \$ sur le long terme. Pour leur part, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, les employeurs de ces personnes réaliseront des profits supplémentaires annuels de 600 000 \$ et de 18 millions \$ sur une période de 30 années.

En ajoutant ces bénéfices privés aux bénéfices des gouvernements, le bénéfice social net des services spécialisés en employabilité est évalué à 23,7 millions \$ par année et à 834 millions \$ sur une période 30 années.

Tableau des bénéfices totaux (en million de dollars)

	1 ^{re} année	30 années
Revenus clientèle	12,5	374
Revenus employeurs	0,6	18
Bénéfices nets gouvernement du Québec	7,1	320
Bénéfices nets gouvernement fédéral	3,5	122
Bénéfices sociaux nets	23,7	834

L'avantage social net des budgets consacrés par les gouvernements au développement des services d'employabilité offerts aux personnes judiciairisées est encore plus grand si on y ajoute les avantages non quantifiables, tels que des sentiments accrus de bien-être, de qualité de vie ou de sécurité ressentie par les personnes judiciairisées, leurs proches et la société en général.

On peut constater que les montants accordés par les gouvernements québécois et fédéral aux organismes spécialisés sont très rentables, et ce, non seulement sous l'angle financier, mais également en tenant compte des avantages non monétaires qu'ils apportent à la clientèle, à leurs proches et à la société québécoise en général.

4.3 Les bonnes pratiques d'embauche à l'international

<p>États-Unis</p> <p>- Environ 70 M d'adultes américains ont des antécédents judiciaires.</p> <p>- Lorsque la question des antécédents judiciaires est posée, 50% des gens ayant répondu «oui» sont disqualifiés, peu importe leurs qualifications professionnelles.</p>	<p>« BAN THE BOX », 2004</p> <p>But de la campagne : Mettre fin à toute forme de discrimination basée sur les antécédents judiciaires.</p> <p>But spécifique : Éliminer les questions concernant les antécédents judiciaires posées sur le formulaire d'embauche ainsi que lors des premières étapes d'entrevue d'embauche en s'assurant que la vérification est faite de manière juste et seulement si le candidat est qualifié pour le poste. Il s'applique de manière différente selon les États et les villes américaines (ex: New-York, Californie, Boston, Oakland, Cambridge, Worcester, Richmond).</p> <p>Pourquoi : Le fait de mentionner dès le départ que la personne a des antécédents judiciaires entraîne un effet dissuasif chez l'employeur, cela l'empêche d'évaluer véritablement les qualifications de la personne pour le poste.</p> <p>Données : En 2016, c'est 24 états et plus de 100 villes et comtés qui ont implanté des processus d'embauche justes (ex. d'entreprises : Target, Walmart, Facebook, Starbucks⁵²).</p> <p>Bénéfices : (1) augmente l'assiette fiscale (À Philadelphie, 100 personnes judiciairisées engagées peuvent augmenter les contributions de taxe de 1.9 M \$⁵³). (2) réduit les risques de récidive (16% des personnes judiciairisées engagées ont récidivé contre 52.3 % pour celles sans emploi⁵⁴). (3) aide les employeurs (Plusieurs études démontrent que les employés ayant des casiers judiciaires sont souvent les plus productifs et sont des employés modèles, contrairement aux croyances populaires⁵⁵).</p> <p>Résultats / Efficacité : Augmentation des personnes judiciairisées embauchées⁵⁶ (Ex. À Durham en Caroline du Nord (début du projet en 2011) → 35 personnes judiciairisées embauchées en 2011 et 97 en 2013).</p> <p>« THE FAIR CHANCE ACT », 2015</p> <p>But de la loi : Mettre fin à toute forme de discrimination basée sur les antécédents judiciaires. Cette loi a pris effet le 27 octobre 2015.</p> <p>But spécifique : (découle du mouvement « Ban the Box ») tous les employeurs de la ville de New York comptant quatre employés ou plus doivent respecter le « Fair Chance Act », c'est à dire ne pas poser de questions concernant les casiers judiciaires avant de formuler une offre d'emploi au candidat qualifié choisi. Donc aucune question sur les formulaires d'embauche, ni durant les entrevues. Si une personne est refusée en raison de ses antécédents judiciaires, l'employeur doit rédiger une lettre expliquant pourquoi. L'employeur doit prouver qu'il existe un lien entre l'emploi et le crime perpétré (critères définis par « Equal Employment Opportunity Commission » (EEOC) : Temps écoulé depuis la condamnation, âge au moment de l'infraction, gravité de la condamnation, preuve de réhabilitation, fonctions liées à la position, protection de l'employeur, sécurité du public, etc.).</p>
---	--

⁵² National Employment Law project, (2016). « "Ban the Box" is a Fair Chance For Workers With Records », National Employment Law Project

⁵³ - Office of the deputy mayor for public safety, City of Philadelphia et Economy League greater Philadelphia (2011). Economic Benefits of Employing Formerly Incarcerated Individuals in Philadelphia, <http://economyleague.org/uploads/files/712279713790016867-economic-benefits-of-employing-formerly-incarcerated-full-report.pdf>

⁵⁴ Safer Foundation (2008), Safe Foundation Three-Years Recidivism Study

⁵⁵ Eamon Javers, Inside the Wacky World of Weird Data: What's Getting Crunched (2014)

⁵⁶ Atkinson, Daryl et Kathleen Lockwood, The Benefits of Ban the Box (2014)

	<p>Pourquoi : environ 5M de New Yorkais n'ont pas la chance de démontrer qu'ils sont compétents s'ils ont un casier judiciaire, car les employeurs ont des préjugés dès le départ et rejettent leur candidature ou ne les jugent pas sur un même pied d'égalité.</p> <p>Bénéfices : Voir ceux de « Ban the Box ».</p> <p>Résultats / Efficacité : Encore trop tôt, peu de données, mais on peut penser que cela augmentera le nombre de personnes judiciairisées embauchées.</p>
<p>Norvège</p>	<p>« REINTEGRATION GUARANTEE », 2005</p> <p>But de la politique : Donner aux anciens détenus la possibilité d'être des citoyens responsables, réduire la récidive et créer de meilleures conditions pour les personnes libérées.</p> <p>But spécifique : Les personnes quittant le milieu carcéral ou étant à la fin de leur période de probation devraient être capables de se trouver un emploi. Ainsi, durant leur détention, on les prépare au marché de l'emploi. <i>Par exemple</i> à la prison de Bastøy, les détenus peuvent exercer le métier de fermier et recevoir un salaire (environ 10,75\$ par jour) afin de subvenir à leurs besoins (ex. épicerie)⁵⁷. Les détenus sont préparés afin de vivre de nouveau en société. Un accent particulier est même mis sur le développement de compétences liées à la gestion environnementale.</p> <p>Pourquoi : Des études ont démontré que les anciens détenus ayant obtenu un emploi sont moins à risque de récidiver (le risque de récidive est 63% moins élevé que les personnes judiciairisées sans emploi⁵⁸).</p> <p>SYSTÈME DE JUSTICE RÉPARATIVE⁵⁹ (ET NON PUNITIVE)</p> <p>But : l'incarcération de l'individu vise la réparation des dommages causés et non la punition.</p> <p>Efficacité du système de justice norvégien : Ils détiennent l'un des plus bas taux de récidive au monde (20%).⁶⁰</p>
<p>Turquie</p>	<p>LABOUR LAW⁶¹</p> <p>Les compagnies employant plus de 50 employés doivent inclure un nombre fixe de personnes judiciairisées parmi ceux-ci. Si les compagnies enfreignent cette obligation, elles doivent payer une amende. Les compagnies de moins de 50 employés se voient offrir des subventions si elles emploient des anciens détenus.</p> <p>Le <i>Ministère du Travail et de la sécurité sociale</i> aide les anciens détenus avec des formations et des programmes de réhabilitation. C'est avec les amendes perçues que le Ministère finance ces formations.</p>

⁵⁷ Simard, Valerie (2013) « Purger sa peine à l'air libre », La Presse, <http://www.lapresse.ca/international/europe/201304/14/01-4640796-purger-sa-peine-a-lair-libre-en-norvege.php>.

⁵⁸ Amundsen, Bård et Else Lie. Translation: Victoria Coleman/Carol B. Eckmann, High number of Norwegian one-time offenders, The Research Council of Norway, http://www.forskingsradet.no/en/Newsarticle/High_number_of_Norwegian_one_time_offenders/1253965582124, updated 2016

⁵⁹ Sterbenz, Christina, (2014). « Why Norway's prison system is so successful », Law and Order, Business insider.

⁶⁰ Carolyn, W. Deady, Incarceration and recidivism: Lessons from abroad, 2014

⁶¹ Turkish Labour Law (art. 30), Unofficial translation prepared by the International Labour Office (ILO, Ankara Office). This translation is intended for information purposes only and does not substitute consultation of the authoritative text. Copyright © 2004 International Labour Organization, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>

<p>Finlande</p>	<p>PRÉPARATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI</p> <p>Certains détenus dans des prisons dites « ouvertes » et qui approchent la fin de leur sentence effectuent des « travaux civils » et sont payés.⁶²</p> <p>VÉRIFICATIONS PRÉ-EMPLOI DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES</p> <p>Les employeurs ont la possibilité de faire des vérifications pré-emploi mais ces vérifications sont strictement encadrées et restreintes.⁶³</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seulement les enquêtes qui sont directement nécessaires pour le processus d'application sont acceptées et les employeurs doivent d'abord obtenir le consentement du candidat. - Ces vérifications sont acceptées seulement si elles permettent de prévenir un crime considérable, par exemple face à une grande entreprise ou encore si le secret professionnel est en jeu ou bien si de gros intérêts économiques sont présents. <p>ACT ON CHECKING THE BACKGROUND CHECK OF PERSONS WHO WORK WITH CHILDREN</p> <p>L'accès au casier judiciaire est octroyé aux employeurs offrant des emplois qui impliquent un contact régulier avec des enfants.</p> <p>Les données sur les antécédents judiciaires ne sont conservées que pour une durée limitée. Elles sont enregistrées dans le « National Central Registrar et sont conservées pour une période de 5 à 10 ans, dépendamment de la gravité de la condamnation.⁶⁴</p>
<p>Angleterre</p>	<p>« REHABILITATION OF OFFENDERS ACT (ROA) », 1974</p> <p>But : Supporter la réhabilitation en emploi des délinquants qui ont eu un bon comportement. Le ROA traite les délinquants réhabilités comme s'ils n'avaient jamais commis le crime, comme s'ils n'avaient jamais été condamnés.</p> <p>But spécifique : Une fois que le ROA s'applique (la période d'attente varie selon la peine), une personne n'a plus à révéler ou à admettre l'existence de son passé judiciaire dans la plupart des cas. Sauf exception, les condamnations n'ont plus à être divulguées dans les formulaires d'embauche. Un employeur ne peut pas disqualifier une personne en raison de ses condamnations antérieures.⁶⁵</p> <p>Limite : Ne s'applique pas pour les peines d'emprisonnement de plus de 4 ans et les sentences de protection publique (ex. meurtre).</p> <p>Résultat : Moins de risque de récidive lorsque les personnes obtiennent un emploi.⁶⁶</p>

⁶² Gardner, D. (2007). « Finland is soft on crime »,

⁶³ International Comparative Legal Guides (2016), Employment & Labour Law 2016: <https://www.iclg.co.uk/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2016>

⁶⁴ KPMG, (2009). « Disclosure of Criminal Reports in overseas Juridictions », KPMG LLP

⁶⁵ Chartered Institute of Personnel and Development, (2004). « Employing ex-offenders: A practical guide », Criminal Record Bureau. Voir également : Webley, Lisa, (2008). « The European Criminal Record in England and Wales » in *Towards a European Criminal Record*, Cambridge University Press

⁶⁶ Ministry of Justice, Royaume-Uni (2013), Analyst of the Impact of Employment on Re-Offending following release from custody, using propensity score matching

Pays-Bas⁶⁷

Aux Pays-Bas, les politiques d'embauche des personnes possédant un casier judiciaire font preuve d'une très grande ouverture⁶⁸. Les principes de **réhabilitation et de resocialisation** sont protégés par la loi.

ACCÈS AUX DONNÉES RESTREINTES

L'accès aux dossiers est restreint à la personne concernée seulement. Les informations sont fournies oralement. Il faut le consentement libre et éclairé de la personne pour faire des recherches.

Les **employeurs privés et publics** n'obtiennent **pas des informations directes** sur le casier judiciaire d'un individu. Ils peuvent toutefois avoir accès à un **certificat de conduite** (déclaration du ministre de la Justice confirmant qu'il n'y a pas d'objection à ce qu'un individu exerce une profession ou occupe une certaine position).

DEMANDE DE CERTIFICAT DE CONDUITE⁶⁹

Les candidats doivent déposer une explication écrite des raisons pour lesquelles ils font cette demande auprès du « **Central Conduct Certificate Agency** ». **C'est l'organisme qui détermine si les condamnations antérieures du demandeur d'emploi sont incompatibles avec les exigences de l'emploi.**

CENTRAL CONDUCT CERTIFICATE AGENCY

La demande doit être déposée au gouvernement local qui la transmet au « **Central Conduct Certificate Agency** » (Organisme composé de **70 membres**)⁷⁰. Dans la demande, les candidats doivent inclure une description écrite des **raisons** pour lesquelles ils souhaitent obtenir ces informations. Le « Central Conduct Certificate Agency » **évalue** si une enquête sur la conduite d'un individu est **nécessaire** pour limiter les risques pour la société. Même si le demandeur possède un casier judiciaire, **le certificat de conduite n'est émis que si les infractions sont en lien avec les responsabilités requises pour l'emploi**⁷¹.

L'employeur ne voit jamais le casier judiciaire de l'employé ; c'est l'agence qui détermine si les condamnations antérieures du demandeur d'emploi sont incompatibles avec les exigences de l'emploi⁷².

SUPPRESSION DU CASIER JUDICIAIRE

Les **données sur les infractions mineures** sont **supprimées après 5 ans**, sauf si une peine de prison ou une obligation de faire du service communautaire a été imposée au lieu d'une peine de prison. Dans un tel cas, la **période est de 10 ans** (la période calculée débute au moment où l'affaire est classée *res judicata* (article 4, paragraphe 1)⁷³.

⁶⁷ Wisskirchen Gerlind, (2011), Background checks in Europe, Who's Who Legal, <http://whoswholegal.com/news/features/article/29116/background-checks-europe>

⁶⁸ Boone, Miranda, (2011). « Judicial rehabilitation in the Netherlands: Balancing between safety and privacy », European Journal of Probation.

⁶⁹ Idem voir note 69

⁷⁰ Idem voir note 69

⁷¹ B. James, Jacobs et Elena Larrauri, (2016). « European criminal records and ex-offender employment », New York: Oxford University Press.

⁷² B. James, Jacobs et Elena Larrauri, (2016). « European criminal records and ex-offender employment », New York: Oxford University Press.

⁷³ Garcia Fernandez, Francisco Javier, (2008). « The European Criminal Record in Netherlands » in *Towards a European Criminal Record*, Cambridge University Press.

<p>Espagne</p>	<p>ACCESSIBILITÉ AUX CASIERS JUDICIAIRES</p> <p>L'Espagne reconnaît le droit à la vie privée, à la dignité et à l'honneur de protéger la divulgation du casier judiciaire. Le Registre National des Condamnations (NCR) ne peut que fournir le casier judiciaire à la personne concernée elle-même, ses représentants et au pouvoir judiciaire.⁷⁴</p> <p>SUPPRESSION DU CASIER JUDICIAIRE</p> <p>Toutes les condamnations sont éligibles à la radiation du casier judiciaire. Parfois la personne ayant le casier judiciaire n'a pas à entamer de démarche pour supprimer son dossier, après un certain nombre de temps il est automatiquement effacé (6 mois pour les infractions mineures, 2 ans pour les peines de moins de 12 mois, 3 ans pour les infractions dites moins graves, 5 ans pour les infractions dites graves). Sinon, la personne doit faire la demande et le ministère de la Justice doit prendre sa décision dans les 3 mois suivants. Si aucune réponse n'est donnée, la personne peut présumer que son casier judiciaire a été radié. Une fois radié, c'est comme si la personne n'avait jamais été condamnée. Les employeurs, publics ou privés, ne peuvent pas poser de questions sur un casier judiciaire radié.⁷⁵</p>
<p>Allemagne⁷⁶</p>	<p>ACCESSIBILITÉ AUX CASIERS JUDICIAIRES</p> <p>Le droit pour l'employeur de poser des questions est restreint par le German Equal Treatment Act (2006). Le candidat ne doit pas répondre à une question qui dépasse les limites de cette loi.</p> <p>Moyen de mesure : Est-ce que l'intérêt de l'employeur est si considérable qu'il surpasse le droit du candidat au respect de ses droits personnels.</p> <p>En cas de vérification de pré-emploi : C'est le candidat qui fournit l'information à l'employeur. Sinon, le candidat doit être au courant de la demande d'information et il doit y avoir consenti. Ces vérifications sont rares et seront plutôt faites avec la délivrance du certificat de bonne conduite. Généralement, dans le certificat de bonne conduite, les infractions mineures ne sont pas mentionnées sauf si elles ont été perpétrées de façon répétée. Le lien entre l'emploi et l'infraction est aussi observé. Le certificat de bonne conduite a été instauré pour protéger en premier lieu les enfants. Donc à ce niveau tous les employeurs offrant un emploi dans le secteur de l'enfance/ en lien avec un enfant, doivent faire une vérification pré-emploi.</p> <p>SUPPRESSION DES DONNÉES RELATIVES AUX CONDAMNATIONS⁷⁷</p> <p>Après qu'une certaine période de temps se soit écoulée, les condamnations seront exclues du certificat de bonne conduite (certaines exceptions, ex. l'emprisonnement à perpétuité). Voici les périodes de temps pour les autres condamnations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 ans après l'infraction dont la peine avec sursis est de moins d'un an. - 5 ans pour la plupart des autres condamnations. - 10 ans pour les infractions sexuelles avec une peine de plus d'un an. <p>Les sentences doivent être complètement exécutées et il ne doit pas y avoir d'autres condamnations entre temps.</p> <p>Pour que les condamnations soient complètement radiées, la période de temps est plus longue, généralement le triple du temps mentionné ci-haut.</p>

⁷⁴ B. James, Jacobs et Elena Larrauri, « Are criminal convictions a public matter? The USA and Spain », 2011

⁷⁵ B. James, Jacobs et Elena Larrauri, « Expungement of criminal records in Europe (Spain) », 2015

⁷⁶ Morgensten, Christine, (2011). « Judicial Rehabilitation in Germany – The Use of Criminal Records and the Removal of Recorded Convictions », European Journal of Probation, Vol 3 n.1.

⁷⁷ Idem voir note 77

<p>France</p>	<p>DIVISION DU CASIER JUDICIAIRE EN TROIS BULLETINS</p> <p>Le casier judiciaire se divise en 3 bulletins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - N°1 : L'ensemble des condamnations. Il n'est remis qu'à l'autorité judiciaire. - N°2 : La plupart des condamnations. Il est remis à certaines autorités administratives et certains organismes privés désignés par lois / textes réglementaires. - N°3 : Les condamnations les plus graves pour crimes et délits. Il est remis à la personne elle-même sur sa demande. <p>Les employeurs peuvent, s'ils ont un intérêt légitime, demander de voir le bulletin numéro 3, mais seul le candidat peut en faire la demande⁷⁸.</p> <p>SUPPRESSION DES CONDAMNATIONS DANS LES BULLETINS⁷⁹</p> <p>Bulletin N°1 : 40 ans après la dernière condamnation sauf si c'est un crime contre l'humanité (jamais il ne s'effacera). MAIS pour ce qui est des dispenses de peine et des contraventions, celles-ci sont retirées lorsque 3 ans se sont écoulés depuis la condamnation définitive. La suppression du bulletin N°1 doit être faite par procédure judiciaire. Elle est exceptionnelle.</p> <p>La réhabilitation légale : la suppression automatique</p> <p>Bulletin N°2 et Bulletin N°3 : de 3 à 10 ans selon l'infraction commise.</p>
----------------------	---

4.4 Les bonnes pratiques d'embauche en entreprises

Plusieurs entreprises ont adopté de bonnes pratiques d'embauche des personnes judiciairisées qui composent un bassin de main-d'œuvre important. Ces pratiques permettent aux individus qui possèdent un casier judiciaire de réintégrer le marché du travail. Rappelons que l'insertion en emploi est un facteur clé dans le succès de la réinsertion sociale et contribue à diminuer les risques de récidive.

<p>Virgin</p>	<p>Virgin est un groupe industriel anglais qui a été créé par Richard Branson et qui opère dans des secteurs très diversifiés comme les médias, les transports ou le divertissement à travers le monde.</p> <p>« Virgin Trains West Coast's Employment Program » : 25 candidats formés + emplois à temps plein chez Virgin. Pour avril 2016, «Virgin Trains » prévoyait 10 nouvelles embauches.</p> <p>Le groupe Virgin n'effectue pas la vérification des antécédents judiciaires des candidats lorsque ce n'est pas nécessaire.</p> <p>« Unlock Your Future » : initiative qui utilise un symbole vert pour signaler aux demandeurs d'emplois potentiels qu'une condamnation antérieure ne les disqualifiera pas.</p>
<p>Timpson</p>	<p>Entreprise de réparation de souliers, de montres et serruriers au Royaume-Uni.</p> <p>10% des employés ont un casier judiciaire.</p> <p>L'entreprise possède deux responsables qui vont recruter en détention. Ils y font des entrevues et du mentorat. Ils travaillent avec environ 70 centres de détention.</p> <p>3 « académies » à Liverpool, New Hall et Blantyre House où les détenus peuvent apprendre le commerce.</p> <p>Environ 40 hommes et femmes qui travaillent pour Timpson retournent en détention durant la nuit. Six d'entre eux gèrent la boutique.</p>

⁷⁸ Fouque Nathalie, (2015) CASIER JUDICIAIRE : obligation de le produire lors de l'embauche?

⁷⁹ Nguyen, Mélissa, (2015). Casier judiciaire : Durée de l'inscription et effacement automatique, CIDJ, <http://www.cidj.com/le-casier-judiciaire/casier-judiciaire-duree-de-l-inscription-et-effacement-automatique>

Elson International	<p>Manufacturier américain.</p> <p>Environ la moitié des 25 employés sont d'anciens délinquants.</p> <p>Souhaite encourager d'autres entreprises à engager des personnes possédant des antécédents criminels.</p>
Klink coffee	<p>Entreprise sociale créée par la Société John Howard de Toronto, un organisme de bienfaisance sans but lucratif.</p> <p>Fournit des emplois et de la formation aux personnes judiciairisées à Toronto.</p> <p>Formation de préparation à l'emploi. Puis, les candidats ont la possibilité de faire un stage de 4 semaines à 4 mois dans l'industrie du café.</p> <p>Par la suite, possibilité d'emploi permanent avec l'un des partenaires de KLINK.</p>
Homeboys Industries	<p>Entreprise sociale qui offre des formations et des services de réinsertion.</p> <p>Formation et soutien aux anciens membres de gangs de rues et aux individus qui ont déjà été incarcérés.</p> <p>Détiens six entreprises différentes (Bakery, Homegirl Cafe & Catering, Grocery, Merchandise, Diner, Silkscreen & Embroidy, Shop Homeboy, Catering) où les candidats reçoivent une formation professionnelle.</p> <p>Plus de 10 000 anciens membres de gangs à Los Angeles vont chez Homeboys Industries chaque année pour obtenir un soutien.</p> <p>Offre un salaire aux personnes judiciairisées pour qu'elles reçoivent une formation professionnelle.</p>

5. Recommandations et actions pour limiter les impacts du casier judiciaire afin de favoriser l'embauche des personnes judiciairisées

Considérant les obstacles à l'embauche des personnes judiciairisées et la nécessité de mieux informer et sensibiliser les employeurs.

Le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte recommande :

Que soit accordé un financement au CCCJA pour la production d'un guide de bonnes pratiques qui serait diffusé auprès du service aux entreprises d'Emploi-Québec, aux comités sectoriels et aux employeurs. Qu'un financement soit également accordé afin de réaliser des outils de promotion et de sensibilisation sur l'embauche des personnes judiciairisées auprès des employeurs.

Dans le but de permettre une meilleure réinsertion des personnes judiciairisées sur le marché du travail, le service spécialisé de main-d'œuvre auprès des personnes judiciairisées « La Jonction » expérimente actuellement un projet pilote nommé Visa Intégration professionnelle (VIP) afin de permettre l'accompagnement et le maintien sur le marché du travail des personnes judiciairisées. Ce projet découle du constat que les personnes judiciairisées constituent un bassin de travailleurs et de travailleuses disponibles pour combler les besoins du marché du travail et il permet une meilleure adéquation entre tous ces partenaires.

Le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte recommande :

Procéder à l'évaluation du projet Visa Intégration professionnelle (VIP). Suite à l'analyse des résultats, envisager la possibilité de développer ce projet pilote à d'autres régions du Québec qui en feraient la demande. Favoriser le développement d'une mesure spécifique, dans l'ensemble des régions du Québec, afin d'améliorer l'accompagnement des participants judiciairisés auprès des entreprises.

Pour les personnes judiciairisées nécessitant un retour progressif à l'emploi, réserver des places sur le Programme d'aide et d'accompagnement social « PAAS Action » afin que cette expérience d'emploi permette une première étape vers l'acquisition d'habitudes de travail et l'obtention de références récentes d'emploi.

Sur recommandation d'une ressource externe spécialisée auprès de la clientèle judiciairisée adulte, faciliter l'accès à la subvention salariale d'Emploi-Québec.

Le CCCJA tient à souligner le manque d'informations et de consultations à son endroit concernant les projets d'envergure nationale initiés par le gouvernement (Stratégie maritime, Plan nord).

Cette information permettrait d'initier des projets de formation dans les établissements de détention du

Québec pour répondre aux nouveaux besoins de main-d'œuvre reliés à ces projets et aux différentes stratégies gouvernementales.

Le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte recommande :

Que le CCCJA soit davantage consulté et informé sur les projets d'envergure initiés par le gouvernement et nécessitant le recours à une main-d'œuvre. Cette consultation aurait pour but de permettre une réponse la plus adéquate possible aux besoins de main-d'œuvre qui pourraient en découler.

Les recommandations suivantes ne sont pas en lien direct avec le mandat d'Emploi-Québec, elles constituent pourtant un préalable indispensable pour permettre une plus grande intégration des personnes judiciairisées sur le marché du travail.

Considérant les bonnes pratiques à l'internationale suivantes :

- Interdictions aux employeurs **d'enquêter sur les antécédents judiciaires des candidats avant de proposer une offre d'emploi conditionnelle.**
- Restreindre l'accès aux informations sur les antécédents judiciaires en le limitant uniquement aux emplois en lien avec des populations en situation de « vulnérabilité ».
- Mesures d'effacements automatiques des données contenues dans les dossiers criminels sous certaines conditions pour certains pays.
- Adopter des critères similaires aux « critères EEOC » américains afin de s'assurer que l'employeur évalue plus objectivement le lien entre emplois/antécédents et démontre que les antécédents constituent véritablement un frein à la capacité d'exercice des fonctions du candidat.
- Sur le modèle des Pays-Bas, création d'un organisme centralisé qui serait chargé d'évaluer l'existence d'un casier judiciaire et du lien avec l'emploi convoité. (Voir page 26)

Le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte recommande :

La création d'un comité interministériel entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Ministère de la Justice, le Ministère de la Sécurité publique et d'autres ministères jugés pertinents selon leur expertise avec pour mandat d'étudier les évolutions législatives et administratives pour un meilleur accès des personnes judiciairisées au marché du travail et répondre ainsi davantage aux besoins actuels du marché du travail.

Les membres de ce comité pourraient inclure des représentants de la CPMT, du CCCJA, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, du Conseil du Patronat du Québec, des syndicats et d'autres partenaires jugés pertinents.

Considérant l'article 71, alinéa 6 et 7 de la Charte des droits et liberté de la personne du Québec qui prévoit que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse assume notamment les responsabilités suivantes :

- Relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au gouvernement les recommandations appropriées.
- Recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudier, éventuellement en invitant toute personne ou tout groupement

intéressé à lui présenter publiquement ses observations lorsqu'elle estime que l'intérêt public ou celui d'un groupement le requiert, pour faire au gouvernement les recommandations appropriées.

Considérant les enjeux soulevés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse concernant les discriminations relatives à la présence d'antécédents judiciaires dans son bilan de la *Charte des droits et libertés de la personne*.⁸⁰

Le Comité Consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte recommande :

Que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse soit mandatée afin d'établir un avis et des recommandations concernant l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec afin de proposer les modifications législatives adéquates à sa bonne application.

⁸⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2003), *Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés*, vol. 1, Bilan et recommandations, http://www.cdpedj.qc.ca/publications/bilan_charte.pdf

BIBLIOGRAPHIE

- Amundsen, Bård et Else Lie. Translation: Victoria Coleman/Carol B. Eckmann, High number of Norwegian one-time offenders, The Research Council of Norway, http://www.forskningsradet.no/en/Newsarticle/High_number_of_Norwegian_onetime_offenders/1253965582124, updated 2016
- All of Us or None, (2011), « Overview of Ban the Box Organizing in California »
- Archer, Deborah et Kele S. Williams, (2006). « Making America « the land of second chances »: Restoring socioeconomic rights for ex-offenders », *New York Law Review*
- Association canadienne des libertés civiles et John HOWARD Society of Ontario, On The Record: An Information Guide on Police Record Checks in Ontario for Employers, Human Resources Professionals and Volunteer Managers, 2014 : <http://www.john-howard.on.ca/wp-content/uploads/2014/11/On-the-Record-2-FINAL.pdf>
- Association de Prévention du site de la Vilette, (2016). « Dans quels cas l'extrait de casier Judiciaire peut-il être demandé pour l'obtention d'un emploi ou d'un stage? », Plan d'action, Lutte contre les discriminations à l'emploi, <Http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr/wp-content/uploads/2016/06/Fiche-casier-judiciaire-avec-stage.pdf>
- Atkinson, Daryl et Kathleen Lockwood, (2014). « The Benefits of Ban the Box », The southern coalition for social justice
- B. James, Jacobs et Elena Larrauri, (2016). « European criminal records and ex-offender employment », New York: Oxford University Press
- B. James, Jacobs et Elena Larrauri, (2011), « Are criminal convictions a public matter? The USA and Spain »
- B. James, Jacobs et Elena Larrauri, (2015), « Expungement of criminal records in Europe (Spain) »
- Bélanger c. Québec (REJB 2000-20139)
- Bogardus, Laura S. (2015). « Impact of "Ban the Box" on Hiring Processes », Clemson University
- Boone, Miranda, (2011). « Judicial rehabilitation in the Netherlands: Balancing between safety and privacy », *European Journal of Probation*
- Brissette c. Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec, 2013 QCCQ 5349 (CanLII)
- Brunelle, Christian, (2012). « La Discrimination Fondée sur les antécédents judiciaires: Le principe de l'interprétation large sous les verrous? », R.D.U.S. 42
- Canadian Civil Liberties Association, *Police record check in employment and volunteering*, mai 2014
- Carolyn W. Deady, (2014). « Incarceration and recidivism: Lessons from abroad », Salve Regina University
- CCCJA, Diagnostic en regard de l'employabilité de la clientèle judiciairisée adulte de la région de la Mauricie, 2000, page 70

- CCCJA, Impacts économiques et sociaux des services d'emploi spécialisés pour les personnes judiciarisées adultes, 2014, <http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2016/06/Impacts-economiques-et-sociaux-services.pdf>
- Charte des droits et libertés de la personne : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf>
- Chartered Institute of Personnel and Development, (2004). « Employing ex-offenders: A practical guide », Criminal Record Bureau
- Colgate Love, Margaret, (2005). « Relief from the collateral consequences of criminal conviction: A state-by-state resource guide», Open Society Institute Fellowship
- Collins, Erika, (2014), « The employment Law Review », Law Business Research
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, Application de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques aux dossiers du personnel, mai 2004
- Commission des libérations conditionnelles du Canada : http://pbc-clcc.gc.ca/infocntr/factsh/pa_role_stats-fra.shtml#12
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2003), Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés, vol. 1, Bilan et recommandations, http://www.cdpcj.qc.ca/publications/bilan_charte.pdf
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse c. Montréal (Communauté urbaine de) (Ville de Montréal), 2014 QCTDP 7
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Ministère de la Sécurité Publique), 2015 QCTDP 8 (CanLII)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Montréal (Ville) c. Québec ((C.S. Can., 2008-08-01)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc., 2003 CSC 68.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1988), Lignes directrices pour l'application de l'article 18.2, Cat.2.128-2.2.1
- Commission des Droits de la Personne du Manitoba (2009), Pre-employment inquiries: You can respect human rights in hiring : <http://www.manitobahumanrights.ca/publications/guidelines/preemp.pdf>
- Council of Europe Member States, (2011), « The Social Reintegration of Ex-Prisoners in Council of Europe Member States », The Quaker Council for European Affairs
- Council of International School, (2016). « Police Background check procedures », CIS
- Departement of Finances, Human Resources manuel, Staffing policy manuel, décembre 2009 : <http://www.gov.nu.ca/finance/information/human-resources-manual>
- Documentalisse, Ressources juridiques et pratiques in <http://www.documentissime.fr/cas-pratiques-droit/mon-employeur-peut-il-avoir-acces-a-mon-casier-judiciaire-40.html>

- Domske, Carsten, (2011). « International Privacy Issues - Background Checks in Germany », ABA Section of Labor and Employment Law, National Conference on Equal Employment Opportunity Law.
- Dougerthy, Jamie et John Klofas, (2014). « Banning the Box to Increase Ex-Offender Employment: Related Issues and a Policy Research Proposal for Rochester, NY », Center for Public Safety Initiatives.
- Drink Coffee in <http://drinkklink.com/social-value.html>
- Eamon Javers, (2014). « Inside the Wacky World of Weird Data: What's Getting Crunched »
- Editorial Board, (2014). « More companies should consider hiring ex-offenders: editorial board » in http://www.cleveland.com/opinion/index.ssf/2015/01/more_companies_should_consider.html
- Educaloi, Le système judiciaire québécois : <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-systeme-judiciaire-quebecois>
- EEA GRANTS, (2015). « Preparing prisoners for release and reintegration into society » in <http://eeagrants.org/News/2015/Preparing-prisoners-for-release-and-reintegration-into-society>
- F.Nsanze Charles, The ex-prisoners' transition processes into society : the case study at Gothenburg city - Sweden
- Fouque Nathalie, (2015) CASIER JUDICIAIRE : obligation de le produire lors de l'embauche?
- Gardnier Dan, (2007). « Finland is soft on crime »
- Garcia Fernandez, Francisco Javier, (2008). « The European Criminal Record in Spain » in Towards a European Criminal Record, Cambridge University Press
- Garcia Fernandez, Francisco Javier, (2008). « The European Criminal Record in Netherlands » in Towards a European Criminal Record, Cambridge University Press
- Gendarmerie Royale du Canada. Services canadiens d'identification criminelle en temps réel (SCICTR) <http://www.rcmp-grc.gc.ca/cr-cj/index-fra.htm>
- Geiger, Ben. (2006). « The Case for Treating Ex-Offenders as a Suspect Class», California Law Review, Volume 94, issue 4
- Greenberg and al. (2015). « New York City Mayor Signs "Ban the Box" Law », Jackson Lewis
- Grier, Angela et Thomas Terry, (2001). « The employment of ex-offenders and the UK's Criminal Record Bureau », European Journal on Criminal Policy and Research
- Herzog-Evans, Martine. (2011). « Judicial rehabilitation in France: Helping with the desisting process and acknowledging achieved desistance », European Journal of Probation
- Holzer, Harry et Steven Raphael, (2006). « Perceived Criminality, Criminal Background Checks, and the Racial Hiring Practices of Employers», Journal of Law and Economics
- Homeboys Industries, in <http://www.homeboyindustries.org/why-we-do-it/>
- Human Rights Commission, Newfoundland Labrador, Guidelines Regarding Employment of Persons with Criminal Convictions, 2011.

- International Comparative Legal Guides (2016), Employment & Labour Law 2016: <https://www.iclg.co.uk/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2016>
- James, Erwin, (2016). « Virgin Trains helps ex-offenders to put their lives back on track », The Guardian in <https://www.theguardian.com/society/2016/jul/20/rail-company-helps-ex-offenders-virgin-trains>
- KPMG, (2009), « Disclosure of Criminal Reports in overseas Jurisdictions », KPMG LLP
- Larrauri Elena, (2011). « Conviction records in Spain: Obstacles to reintegration of offenders », European Journal of probation, University of Bucarest
- Landreville Pierre, « Au-delà du système pénal : l'intégration sociale et professionnelle des personnes judiciairisées ». Collection problèmes sociaux et intervention sociale Presses de l'Université du Québec, 2004, chapitre 11.
- Loeb & Loeb LLP, (2015). « New York City “Ban the Box” Law Restricts Employers’ Use of Criminal History », Client Alerts/Reports
- Loi canadienne sur les droits de la personne : <http://laws-lois.justice.gc.ca/pdf/h-6.pdf>
- Loi sur le casier judiciaire : <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/C-47.pdf>
- Loi sur les droits de la personne du Yukon, LRY 2002, ch. 116; modifiée par LY 2009, ch. 6; LY 2010, ch. 2; LY 2013, ch. 15; LY 2016, ch. 5 : <http://www.gov.yk.ca/legislation/acts/huri.pdf>
- Louks, Nancy and all., (1998). « The employment of people with criminal records in the European Union », European Journal on Criminal Policy and Research
- Martinez, Nancy, (2009). « Reintegration into society: challenges and successes encountered by ex offenders », California State University, Long Beach
- McNeill-Keller Kate, *Pre-Employment Screening: Changes to the Criminal Records Check Process*, 2010
- Ministry of Justice, Royaume-Uni (2013), Analyst of the Impact of Employment on Re-Offending following release from custody, using propensity score matching
- Mollica, kelly, (2015). « Banning the box in employee hiring », Journal of Academic and Business Ethics, Volume 10
- Morgensten, Christine, (2011). « Judicial Rehabilitation in Germany – The Use of Criminal Records and the Removal of Recorded Convictions », European Journal of Probation, Vol 3 n.1
- National Employment Law project, (2016). « “Ban the Box” is a Fair Chance For Workers With Records », National Employment Law Project
- National Institute of Economic and Social Research Barriers to Employment for Offenders and Ex-offenders, <http://www.niesr.ac.uk/publications/barriers-employment-offenders-and-ex-offenders#.WA5N9vnhCM8>
- Nguyen, Mélissa, (2015). Casier judiciaire : Durée de l'inscription et effacement automatique, CIDJ, <http://www.cidj.com/le-casier-judiciaire/casier-judiciaire-duree-de-l-inscription-et-effacement-automatique>

- Nova Scotia FOIPOP, Respecting your access and privacy rights: A Citizen's Guide for Nova Scotians, Mars 2008
- Office of the deputy mayor for public safety, City of Philadelphia et Economy League greater Philadelphia (2011). Economic Benefits of Employing Formerly Incarcerated Individuals in Philadelphia, <http://economyleague.org/uploads/files/712279713790016867-economic-benefits-of-employing-formerly-incarcerated-full-report.pdf>
- Office of the Information and Privacy Commissioner, *PIPA and Hiring Process*, Avril 2006
- Office of The Privacy Commissioner of Canada, Overview of privacy legislation in Canada, 2014
- Office of the Saskatchewan Information and Privacy Commissioner, Privacy Breach Guidelines, Juin 2016 : <http://www.oipc.sk.ca/Resources/Privacy%20Breach%20Guidelines.pdf>
- Ontario Human Rights Commission, Mémoire de la CODP au MSCSC relativement à l'imposition de normes en matière de vérification des dossiers de police, 2015
- Open Online, (2014). « California Ban the Box Legislation Effective this Year »
- Osborne Alistair, (2013). « Timpson has key to giving ex-convicts second chance », The Telegraph » in <http://www.telegraph.co.uk/finance/newsbysector/retailandconsume/10266250/Timpson-has-key-to-giving-ex-convicts-second-chance.html>
- Pager Devah, The mark of a Criminal Record, Northwestern University, 2003 : http://scholar.harvard.edu/files/pager/files/pager_ajs.pdf
- Plan d'action Emploi-Québec 2015-2016 : http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_admin_plan-action_2015-2016.pdf
- Pledger, Marcia, (2014). « Hiring Ex-offenders: Elsons International creates boxes and second chances » in http://www.cleveland.com/business/index.ssf/2014/12/elsons_international_makes_mor.html
- Politiet, « Ulike Typer Politiattester », url: https://www.politi.no/tjenester/politiattest/ulike_typer_politiattester/
- Prince Edward Island Human Rights Commission (2012) Criminal conviction, <http://www.gov.pe.ca/humanrights/index.php3?number=1043559&lang=E>, 2012
- Public Counsel, (2014). « Background Checks in the Hiring Process: A Guide for California Nonprofits and Small Businesses », Community Development Project
- Real Scan Biometric, « Police Clearance Certificate PCC from Norway », url: <http://www.fingerpintexpert.in/police-clearance-certificate-from-norway.html>
- Roy, Nikhil. (2013), « An international perspective of how other countries prepare their prisoners for release », Penal Reform International
- Safer Foundation (2008), Safe Foundation Three-Years Recidivism Study
- Service Alberta et Office of the Information and Privacy Commissioner, *A guide for businesses and organizations on The Personal Information Protection Act*, Novembre 2008
- Service Alberta, *FOIP Guidelines and Practices*, 2009

- Sherbrooke (Ville) c Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la ville de Sherbrooke (Cols Blancs), 2014 CanLII 1580 (QC SAT)
- Simard, Valerie (2013) « Purger sa peine à l'air libre », La Presse, <http://www.lapresse.ca/international/europe/201304/14/01-4640796-purger-sa-peine-a-lair-libre-en-norvege.php>.
- Smith, Jonathan, (2014). « Banning the Box but Keeping the Discrimination?: Disparate Impact and Employers' Overreliance on Criminal Background Checks», Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review
- Solina-Saunders, Monica, (2015). « An Analysis of "Ban the Box" Policies through the Prism of Merton's Theory of Unintended Consequences of Purposive Social Action », critical sociology.
- Sterbenz, Christina, (2014), « Why Norway's prison system is so successful », Law and Order, Business insider.
- Strasser, Annie-Rose, (2013). « Target Will Stop Asking People Their Criminal Histories On Job Applications », Think Progress in <https://thinkprogress.org/target-will-stop-asking-people-their-criminal-histories-on-job-applications-55b1c7f45521#.7qzi9r2t8À>
- Turkish Labour Law (art. 30), Unofficial translation prepared by the International Labour Office (ILO, Ankara Office). This translation is intended for information purposes only and does not substitute consultation of the authoritative text. Copyright © 2004 International Labour Organization, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>
- Teamsters Québec Local 106 (Syndicat) et Jean-Jacques Campeau Inc. (2016), Grief: 13017
- Therrien (Re), (C.S. Can., 2001-06-07), 2001 CSC 35, SOQUIJ AZ-50086978, J.E. 2001-1178, [2001] 2 R.C.S. 3
- Virgin, « Business must play a role in rehabilitating ex-offenders » in <https://www.virgin.com/richard-branson/business-must-play-a-role-in-rehabilitating-ex-offenders>
- Webley, Lisa, (2008). « The European Criminal Record in England and Wales » in Towards a European Criminal Record, Cambridge University Press
- Wisskirchen Gerlind, (2011), Background checks in Europe, Who's Who Legal, <http://whoswholegal.com/news/features/article/29116/background-checks-europe>

