

[Page de garde]

HEC MONTRÉAL

La discrimination fondée sur les antécédents judiciaires lors du processus d'embauche : une étude à l'intersection de la sociologie du droit et des pratiques d'embauche plus inclusives

par
Jessika Morin

Sciences de la gestion
(Développement organisationnel)

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion (M. Sc.)*

Coiquaud, Urwana
HEC Montréal
Directrice de mémoire

Janvier 2025
© Jessika Morin, 2025

RÉSUMÉ

Le droit à l'emploi et à la réinsertion professionnelle des personnes condamnées constitue un principe fondamental de justice sociale dans nos sociétés modernes. Comme le rappelle l'esprit de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, toute personne a droit à l'égalité des chances dans l'accès au travail, indépendamment de son passé judiciaire. Plus précisément, 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 reconnue coupable ou s'est avouée 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. » (RLRQ c C-12)

Malgré cette protection juridique et les avancées réglementaires régissant certains milieux de travail, les personnes ayant un casier judiciaire continuent de se heurter à des difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Cette réalité soulève des questions essentielles sur l'impact des antécédents judiciaires dans la prise de décision des employeurs afin de favoriser des pratiques d'embauche plus inclusives. Ainsi, notre question de recherche se formulera ainsi :

Comment les facteurs institutionnels, organisationnels, juridiques et sociétaux influencent-ils le parcours de réinsertion sur le marché du travail au Québec pour les personnes ayant un casier judiciaire, du point de vue des professionnels leur venant en aide, malgré la protection juridique de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne?

L'objectif principal de cette recherche est donc d'analyser l'impact réel du casier judiciaire sur l'employabilité au Québec en examinant les mécanismes législatifs et sociaux qui influencent cette dynamique. Plus précisément, cette étude vise à éclairer les processus sociaux menant à la discrimination basée sur le casier judiciaire et à évaluer les mécanismes juridiques de protection en emploi. Elle se divise en deux parties. La première vise à analyser les comportements discriminatoires en emploi malgré la protection juridique, en utilisant la théorie de l'étiquetage de Lacaze (2008) pour comprendre le stigmatisme associé au casier judiciaire. La seconde consiste à évaluer l'effectivité de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, en s'appuyant sur le modèle de Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois (2019), qui considère la norme juridique comme une ressource influençant les comportements futurs. D'un point de vue méthodologique, cette recherche combine une approche socio-juridique classique d'analyse de la doctrine et des décisions avec une analyse qualitative des données issues d'entrevues semi-dirigées réalisées auprès d'organismes communautaires attachés à la réinsertion socio-professionnelle des personnes judiciarisées.

Deux grands constats ressortent de cette recherche. En premier lieu, les personnes responsables de la réalisation de la mission des organismes communautaires révèlent que la présence d'un casier judiciaire reste un stigmate influençant négativement les décisions d'embauche des employeurs, malgré les protections juridiques existantes. De plus, l'étude des services offerts par les organismes communautaires montre que bien que des programmes et services existent pour aider à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes judiciarisées, ces organismes font face à des défis financiers limitant la portée et l'atteinte de leurs objectifs. De plus, la pratique de vérification des antécédents judiciaires lors de la préembauche et l'effectivité de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* montre que les mécanismes législatifs actuels sont insuffisants pour offrir une protection complète à ces personnes judiciarisées. Plus globalement, cette recherche s'inscrit dans une réflexion plus large relativement à l'équité, l'inclusion et la justice sociale dans le domaine de l'emploi pour ces travailleurs.

Mots clés : Inégalités sociales; processus de stigmatisation; discrimination; antécédents judiciaires; protection juridique; pratiques d'embauche; effectivité du droit; recherche qualitative; entrevues semi-dirigées.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
TABLE DES MATIÈRES	6
LISTE DES TABLEAUX	11
LISTE DES FIGURES	13
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	14
REMERCIEMENTS	16
INTRODUCTION	18
CHAPITRE 1 : LA REVUE DE LITTÉRATURE	22
1.1 Le profil sociodémographique des personnes judiciairisées au Québec	22
1.2 Le concept d'intersectionnalité.....	25
1.3 Les personnes judiciairisées et le marché du travail au Québec.....	27
1.4 La position des employeurs face à l'embauche de personne ayant un casier judiciaire.....	28
1.5 Le casier judiciaire et ses impacts	30
1.5.1 Le casier judiciaire.....	30
1.5.2 Les impacts du casier judiciaire	31
1.5.3 La stigmatisation et la discrimination	31
1.6 Quelques définitions et concepts associés	33
1.6.1 La stigmatisation.....	33
1.6.2 La discrimination	35
1.6.3 Le stéréotype.....	36
1.6.4 Le préjugé	36
1.7 L'encadrement juridique	37
1.7.1 La <i>Loi sur le casier judiciaire</i>	37
1.7.1.1 La vérification des antécédents judiciaires à l'embauche	38
1.7.1.2 L'enjeu de divulgation des antécédents judiciaires lors de la préembauche	40
1.7.2 La <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	41
1.8 L'analyse doctrinale de l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	42
1.8.1 L'arrêt <i>Maksteel Québec inc.</i>	43
1.8.2 L'arrêt Therrien (Re).....	45
1.8.3 Les constats doctrinaux relatifs à l'interprétation et l'application de la norme	46
1.8.3.1 Une interprétation réductrice.....	46

1.8.3.2	Le motif réel de la mesure prise	49
1.8.3.3	La notion de lien objectif entre l'infraction et l'emploi	49
1.8.3.4	Le débat relatif à la cueillette d'information préembauche.....	50
CHAPITRE 2 : LE CADRE D'ANALYSE.....		55
2.1	La théorie l'étiquetage « modifiée » par Link	56
2.2	La notion d'effectivité du droit.....	61
2.2.1	Étudier l'effectivité du droit par l'étude de son usage	64
2.2.2	Étudier l'effectivité du droit par l'étude de ses effets	65
2.3	Le cadre opérationnel	67
2.3.1	Les propositions de recherche.....	69
CHAPITRE 3 – LA MÉTHODOLOGIE.....		71
3.1	La mise en contexte	71
3.2	La stratégie de recherche	72
3.3	La méthode de collecte de données	74
3.3.1	La collecte de données jurisprudentielles	74
3.3.1.1	L'échantillonnage et le traitement des données pour la collecte de données jurisprudentielles	75
3.3.1.2	Les critères d'analyse.....	76
3.3.2	La collecte de données des entretiens semi-directifs	79
3.3.2.1	L'échantillonnage pour les entrevues semi-directifs	80
3.3.2.2	L'élaboration de la grille d'entrevue	83
3.3.2.3	La présentation de la technique d'analyse de traitements des données.....	83
3.4	Les limites de l'approche méthodologique.....	84
CHAPITRE 4 – LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS		87
4.1	La présentation des résultats de l'analyse jurisprudentielle	87
4.1.1	La nature du litige et le recours juridique utilisé	87
4.1.2	Le type d'instance juridique saisi	94
4.1.3	Le raisonnement juridique dans la prise de décision	95
4.1.3.1	Référence à Maksteel	96
4.1.3.2	Référence à Belval	101
4.1.3.3	Référence à Therrien (Re).....	103
4.1.4	La décision rendue	104
4.2	La présentation des résultats des entretiens semi-dirigés	107
4.2.1	Les participants et leur organisation	107
4.2.2	Les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi pour les personnes judiciarisées.....	108
4.2.2.1	La vérification des antécédents judiciaires.....	109
4.2.2.2	L'impact de la médiatisation des crimes graves et du stigmatisme social des personnes judiciarisées 114	
4.2.2.3	Les caractéristiques spécifiques de la clientèle judiciarisée et ses effets sur le plan de la réinsertion socioprofessionnelle	118

4.3	L'article 18.2 de la Charte : les antécédents judiciaires comme motif de discrimination en embauche	120
4.3.1	Une protection juridique hors de portée des bénéficiaires	121
4.3.1.1	La méconnaissance de la protection juridique	121
4.3.1.2	Le processus de plainte : Passer à l'action, un passage qui n'est pas facile	122
4.3.1.3	Le processus de plainte procédurale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	123
4.3.1.4	Une preuve difficile à obtenir	124
4.3.2	Les angles morts entourant le libellé de l'article 18.2 de la CDPDJ	125
4.3.2.1	La notion de « lien avec l'emploi »	125
4.3.2.2	La notion de « Pardon »	126
4.3.2.3	Dans le cadre de son emploi	126
4.3.2.4	Du « seul fait » des antécédents	126
4.3.2.5	La comparaison entre les articles 10 et 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne	127
4.3.3	Les particularités liées aux pratiques d'embauche	128
4.3.3.1	Le processus d'embauche selon la structure de l'entreprise	128
4.3.4	Les obstacles à la mise en œuvre de l'article 18.2 par les employeurs	130
4.3.4.1	Encadrement lacunaire des employeurs pour aider à déterminer le lien entre l'infraction et l'emploi	130
4.3.4.2	L'absence de cadre dissuasif pour les employeurs	130
4.4	Les différentes stratégies mises en place par les organismes et leurs effets	132
4.4.1	Les interventions directes	132
4.4.1.1	Approche spécifique à la personne	132
4.4.1.2	La défense des droits de la personne	135
4.4.2	L'approche de sensibilisation et d'accompagnement de l'employeur	136
4.4.2.1	Accompagnement à l'intégration en emploi	136
4.4.2.2	La stratégie de sensibilisation auprès de l'employeur	137
4.4.2.3	Les programmes de subventions salariales	138
4.4.3	Les stratégies indirectes	139
4.4.3.1	Les démarches de financement	139
4.4.3.2	L'opinion publique et le discours politique	141
4.4.3.3	Approche non concurrentielle entre les organisations	143
CHAPITRE 5 – LA DISCUSSION.....		147
5.1	La persistance du stigmat social en embauche	148
5.1.1	Le stigmat social dans les pratiques d'embauche	148
5.1.2	L'influence du stigmat sur la pratique de vérification des antécédents judiciaires	150
5.2	L'écosystème organisationnel des organismes d'aide	151
5.3	Une perspective intersectionnelle nécessaire	154
5.4	Une protection juridique molle et lacunaire	155
5.4.1	L'usage de la protection juridique de l'article 18.2 de la CDLP	155
5.4.2	Les effets de la protection juridique de l'article 18.2 de la CDLP	157
5.4.2.1	Les effets concrets et symboliques	158
5.4.2.2	Les effets immédiats et différés	159
5.4.2.3	Les effets voulus et non intentionnels	160
CONCLUSION		167

BIBLIOGRAPHIE.....	173
ANNEXE I – DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE	182
ANNEXE II – ATTESTATION D’APPROBATION DU COMITÉ ÉTHIQUE	188
ANNEXE III – GUIDE ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF	192
ANNEXE IV – ÉCHANTILLON JURISPRUDENTIELLE	194

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Les condamnations selon le type d'infraction, Québec, 2018-2019.....	22
Tableau 2 – Catégories dichotomiques de l’usage du droit par Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois	64
Tableau 3 – Catégories dichotomiques des effets du droit par Demers.....	66
Tableau 4 – Éléments observés pour déterminer l’effectivité de la protection juridique	68
Tableau 5 – Les facteurs d'analyse jurisprudentielle	79
Tableau 6 – Le profil des participants.....	82
Tableau 7 – Les dispositions juridiques utilisées.....	88
Tableau 8 – Répartition des instances saisies	94
Tableau 9 – Les décisions rendues en fonction des instances.....	105
Tableau 10 – Résumé : Les principaux éléments justifiant les difficultés d’insertion en emploi pour les personnes judiciairisées	120
Tableau 11 – Résumé des stratégies mises en place par les organismes.....	144
Tableau 12 – Schématisation de l’effectivité du droit selon les observations empiriques	163
Tableau 13 – Les recommandations.....	168

LISTE DES FIGURES

Figure 1 – Processus de stigmatisation selon la théorie de l'étiquetage modifiée de Link.....	60
Figure 2 – Cadre d'analyse mobilisé pour la recherche	67
Figure 3 – Les éléments considérés dans le raisonnement juridique du décideur	104
Figure 4 – Représentation théorique de l'impact de la stigmatisation sur les pratiques d'embauche	165

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ASRSQ	Association des services de réhabilitation sociale du Québec
CCCJA	Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte
CDLP	Charte des droits et libertés de la personne
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
EDI	Équité, diversité et inclusion
IRIS	Institut de recherche et de l'information socioéconomiques
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OSBL	Organisation sans but lucratif

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à Madame Urwana Coiquaud, dont le soutien inestimable a été essentiel à la réalisation de ce mémoire. Votre encadrement, toujours juste a non seulement guidé mon travail de manière précieuse, mais a aussi contribué à forger une personne plus rigoureuse et critique. Votre compréhension et votre flexibilité m'ont également permis de concilier mon nouveau rôle de maman et celui de chercheuse. Je vous suis sincèrement reconnaissante pour votre présence constante et votre accompagnement éclairé. Votre expertise en droit du travail a été un complément essentiel à mes connaissances en criminologie, ce qui a permis de mener à bien cette étude bi-disciplinaire.

Une mention spéciale aux participants qui m'ont offert l'opportunité de mener des entrevues et de bénéficier de leurs expériences professionnelles. Leur ouverture et leur collaboration ont enrichi ce mémoire de manière considérable, et je les remercie sincèrement pour leur temps et leurs partages.

INTRODUCTION

« La réinsertion des personnes judiciairisées pourrait-elle atténuer la rareté de main-d'œuvre ? »

(Deslauriers, 2021)

C'est ce qu'il est possible de lire dans un communiqué de presse de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomique. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre qui touche de nombreux secteurs économiques, le marché du travail se voit confronté à une demande de plus en plus pressante de travailleurs qualifiés et disponibles. Alors que des milliers de postes demeurent vacants, une catégorie souvent négligée et pleine de potentiel reste marginalisée : les personnes judiciairisées. En effet, bien que 64% des entreprises ont des défis face à l'embauche, seulement 28% des entreprises se disent prêtes à embaucher une personne ayant un casier judiciaire. (CCCJA, 2023) Bien que ces individus aient purgé leur peine, « la recherche d'emploi est complexifiée par une forte discrimination des employeurs à l'égard des personnes judiciairisées. Le casier judiciaire stigmatise les condamnés, constituant une importante barrière à la réinsertion sociale ». (Dubois et Ouellet, 2020, p. 311) Pourtant, leur réinsertion dans le milieu professionnel ne représente pas seulement une opportunité d'inclusion sociale, mais aussi un levier stratégique pour répondre aux besoins croissants en main-d'œuvre. Il est donc essentiel de revoir les pratiques d'embauche et d'élargir les bassins de recrutement.

« L'embauche de personnes judiciairisées est vue comme un processus gagnant-gagnant sur plusieurs plans. Les employeurs se retrouvent avec les travailleurs et travailleuses qu'il leur faut; les personnes judiciairisées obtiennent les postes dont elles ont besoin; et les taux de récidive diminuent grâce à l'occupation d'un emploi. » (Freslon, 2024)

La question de la discrimination en emploi basée sur les antécédents judiciaires constitue un enjeu majeur, tant sur le plan juridique que sociétal. Occuper un emploi implique un important investissement de temps au quotidien. Cela permet de développer une estime de soi positive, de consolider un réseau social et représente une source de revenus essentielle à la vie en société, tout en contribuant au bon développement de cette société. (Bernheim, 2010, p. 9) Par conséquent, le processus d'embauche est un passage obligé leur permettant d'accéder au marché du travail. C'est lors de ce processus d'embauche que plusieurs de ces personnes sont sujettes à de la discrimination de la part des employeurs. Les employeurs détiennent un large pouvoir discrétionnaire lors de la sélection des candidats intéressés à pourvoir un poste. Pour éviter qu'elles

ne soient victimes de discrimination en embauche sur la base de leurs antécédents judiciaires, la *Charte québécoise des droits et libertés* a prévu une protection autonome dédiée à contrer ce phénomène de discrimination sociale.

Toutefois, bien que des efforts législatifs aient été déployés pour encadrer les pratiques d'embauche et garantir l'égalité d'accès à l'emploi, les personnes ayant un casier judiciaire continuent d'être confrontées à des obstacles significatifs sur le marché du travail. Cette réalité soulève des questions cruciales sur l'efficacité de la protection juridique en place, notamment à travers l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui est censé protéger ces individus contre la discrimination liée à leur passé judiciaire.

Cette recherche s'intéresse donc à la manière dont les personnes judiciarisées sont exclues du marché du travail malgré l'existence de protections légales. Elle examine les mécanismes qui sous-tendent cette exclusion, en analysant à la fois les normes juridiques en vigueur, les pratiques des employeurs en matière de vérification des antécédents judiciaires et les expériences vécues par les individus concernés, du point de vue des professionnels travaillant auprès de ceux-ci dans un objectif de réinsertion socioprofessionnelle. En croisant des données jurisprudentielles et des entretiens semi-directifs menés avec des professionnels travaillant auprès de cette population, cette étude met en lumière le fossé existant entre les principes d'égalité en emploi et la réalité du recrutement.

La *théorie de l'étiquetage modifié* de Link constitue le cadre théorique central de cette recherche pour mieux comprendre les processus de stigmatisation et de discrimination auxquels sont confrontées les personnes judiciarisées. Cette théorie aide à saisir comment le stigmate social affecte les décisions d'embauche des employeurs. L'étude montre que les employeurs, préoccupés par des questions de sécurité ou d'image, privilégient généralement des profils sans « tache » judiciaire, laissant ainsi les personnes concernées exclues des processus de recrutement. Le cadre théorique de la notion d'effectivité du droit constitue le deuxième axe de recherche pour étudier l'effectivité de la protection juridique prévue à l'article 18.2 de la Charte. C'est dans une étude portant sur l'usage de la norme et de ses effets que l'analyse s'articulera afin de déterminer la portée de la protection juridique. Ce travail met ainsi en évidence que, malgré certains progrès social et juridique dans la lutte contre la discrimination, il reste encore beaucoup à faire pour assurer une véritable réinsertion des personnes judiciarisées dans le monde du travail.

Cette étude propose une analyse approfondie en adoptant une méthodologie bi-disciplinaire qui combine la criminologie et la sociologie du droit. En combinant des données jurisprudentielles et en enrichissant la réflexion avec des données empiriques recueillies auprès des acteurs de terrain, cette

recherche propose des pistes pour renforcer l'écosystème organisationnel soutenant la réinsertion socioprofessionnelle des personnes judiciarisées et pour faire évoluer les politiques publiques et les pratiques professionnelles en faveur d'une plus grande inclusion et équité dans l'accès à l'emploi.

Plus précisément, elle tentera d'expliquer en quoi le casier judiciaire d'une personne constitue toujours un élément de stigmatisation qui complexifie l'insertion en emploi pour ces personnes marginalisées, et ce malgré l'existence d'une protection juridique prévue à cet effet à *la Charte des droits et libertés de la personne*. Pour y arriver, il s'agira d'exposer comment les facteurs institutionnels, organisationnels, juridiques et sociétaux influencent le parcours de réinsertion sur le marché du travail au Québec pour les personnes ayant un casier judiciaire, du point de vue des professionnels leur venant en aide.

CHAPITRE 1 : LA REVUE DE LITTÉRATURE

Ce premier chapitre propose une revue des recherches portant sur les dimensions sociologiques et juridiques liées au casier judiciaire, ainsi que sur ses effets sur l'insertion professionnelle des personnes concernées. L'objectif est d'éclairer la problématique de discrimination lors du processus d'embauche à l'égard des personnes judiciairisées. Pour commencer, il sera question de présenter le profil sociodémographique des individus ayant un casier judiciaire au Québec. Plusieurs concepts clés seront ensuite définis pour mieux comprendre les phénomènes sociaux associés au casier judiciaire, tels que la « stigmatisation », la « discrimination », les « stéréotypes » et les « préjugés ». Pour continuer, un portrait relatif à l'état du marché du travail québécois, la place occupée par les personnes judiciairisées et la position des employeurs face à l'embauche de ces personnes sera présenté. Enfin, nous aborderons le cadre juridique relatif au casier judiciaire et les protections légales spécifiquement mises en place pour défendre les droits de ces personnes dans le domaine de l'emploi.

1.1 Le profil sociodémographique des personnes judiciairisées au Québec

La population québécoise était estimée à 8 604 000 personnes au 1er juillet 2021, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (2022, p. 13). Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2022), parmi cette population, un Québécois sur sept possède un casier judiciaire. Ce qui signifie qu'une grande proportion de la population dans la province a eu des démêlés avec la justice. Pour mieux comprendre la répartition de ces condamnations et les tendances de la délinquance dans la province au Québec, il convient de se pencher sur les données relatives aux infractions commises au cours de la période 2018-2019. Le tableau suivant illustre cette répartition, selon le type d'infraction commise.

Tableau 1 – Les condamnations selon le type d'infraction, Québec, 2018-2019.¹

Infractions contre la personne	15,3 %
Infractions contre les biens	15,8 %
Infractions contre l'administration de la justice	18,1 %
Autres infractions au Code criminel	15,2 %
Délits de la route au Code criminel	15,7 %
Infractions aux autres lois fédérales	19,9 %
Total	100 %

¹ Statistique Canada, *Tribunaux de juridiction criminelle pour adultes, causes avec condamnation selon le type de peine*, Tableau 35-10-0030- 01, dans Tircher, Pierre et Guillaume Hébert (2021). « Le profil des personnes judiciairisées au Québec » *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*, Montréal, 18 pages.

En 2019, selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 33 177 adultes judiciairisés ont déclaré avoir un casier judiciaire. (CCCJA et ASRSQ, 2020) Parmi eux, 18 453 étaient également bénéficiaires d'un programme d'assistance sociale au Québec, et ce, malgré l'absence de toute contrainte à l'emploi (CCCJA et ASRSQ, 2020). Ce phénomène interpelle particulièrement dans le contexte actuel de forte pénurie de main-d'œuvre qui touche de nombreux secteurs d'activités au Québec. En effet, il est légitime de se questionner sur les raisons pour lesquelles un nombre aussi élevé de personnes ayant un casier judiciaire et sans contrainte à l'emploi se retrouvent sur l'assistance sociale.

Selon les données récoltées², il semble que plusieurs éléments puissent expliquer cette réalité complexe. En effet, les personnes ayant un casier judiciaire peuvent se heurter à des obstacles importants lorsqu'elles tentent de réintégrer le marché du travail. La stigmatisation sociale, la discrimination à l'embauche et les limitations légales sont autant de barrières qui rendent l'accès à un emploi stable plus difficile. Par ailleurs, les difficultés liées à l'emploi d'un individu judiciairisé peuvent être amplifiées par des facteurs socioéconomiques tels que le faible niveau de formation, les antécédents de pauvreté ou encore l'instabilité résidentielle. (Dubois et Ouellet, 2020; Quirion *et coll.*, 2021, p. 15)

Dans une étude publiée par l'Institut de recherche et de l'information socioéconomiques (IRIS), « *Le profil des personnes judiciairisées au Québec* » (2021, p. 13), les chercheurs Pierre Tircher et Guillaume Hébert soulignent également un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques récurrentes chez les individus ayant un casier judiciaire. En effet, parmi les personnes judiciairisées, une grande majorité sont jeune, peu scolarisée, bénéficiaires de l'assistance sociale, racisées et autochtones. (Tircher et Hébert, 2021) Ces données, issues des dernières analyses disponibles, proviennent de sources diverses, notamment les tribunaux de juridiction criminelle, Statistique Canada, ainsi que des Services correctionnels du Québec pour la période 2019-2020. Elles mettent en évidence des disparités importantes selon l'appartenance ethnique. Ces groupes font face à des discriminations systémiques et à des inégalités profondes dans de nombreux domaines, y compris l'accès à la justice, l'emploi et l'éducation. Ces facteurs interagissent et exacerbent les difficultés auxquelles ces individus sont confrontés, non seulement dans leur parcours judiciaire, mais aussi dans leur vie quotidienne.

² Il est important de noter qu'il est difficile de brosser un portrait clair et précis de la population judiciairisée au Québec, notamment en raison du manque de données accessibles et publiques concernant cette catégorie de personnes. Bien que les données disponibles soient révélatrices, elles ne permettent pas d'obtenir une vision complète et actualisée de ces individus. Elles seront tout de même utilisées dans le cadre de cette recherche pour aider à la compréhension de la problématique.

Plus précisément, ces données se lisent comme suit (Tircher et Hébert, 2021):

- Les personnes autochtones représentent 6,6 % des admissions alors qu'elles ne sont qu'environ 2,3 % de la population québécoise ;
- Plus de la moitié des personnes nouvellement judiciairisées (53,08 %) appartiennent aux deux groupes d'âge les plus jeunes, 18 à 24 ans (22,7 %) et 25 à 34 ans (30,38 %), respectivement 4 fois et 2, 3 fois leur poids dans la population ;
- Les hommes forment l'écrasante majorité (83,7 %) des personnes reconnues coupables d'infractions alors que la population du Québec est divisée de manière quasi égale entre les hommes et les femmes ;
- La majorité écrasante (+ de 80 %) des nouveaux admis sont peu scolarisés, c'est-à-dire qu'ils et elles mentionnent avoir une scolarité de niveau secondaire ou primaire.

« De ce portrait, il semble ressortir avec une certaine évidence que le système judiciaire au Québec, mais également en général au Canada, cible davantage les personnes marginalisées et vulnérables. » (Tircher et Hébert, 2021, p. 13) Ce phénomène n'est pas nouveau et il est largement documenté par les recherches sociales des dix dernières années. Les deux auteurs rappellent que « les désavantages dont sont victimes les populations vulnérables ne s'expriment pas uniquement par les condamnations des tribunaux ou par l'incarcération, mais par la stigmatisation systémique que subissent ces populations à travers leur parcours judiciaire, de leur entrée jusqu'à leur sortie du système pénal. » (Tircher et Hébert, 2021, p. 13) Cette stigmatisation contribue à renforcer l'exclusion sociale et professionnelle de ces individus, les empêchant souvent de sortir du cycle de la marginalisation. En effet, au-delà de la peine et du casier judiciaire, ces personnes font souvent face à plusieurs problématiques supplémentaires. (CCCJA, 2021, p. 3)

La judiciarisation touche particulièrement les personnes en situation de précarité économique, c'est-à-dire celles qui manquent d'opportunités d'emploi et qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale. (Tircher et Hébert, 2021) Ces personnes sont souvent sans emploi, ce qui les rend plus vulnérables aux comportements délinquants, tant dans le cadre de leur survie quotidienne que dans un contexte où les réseaux de soutien font défaut. Elles sont souvent touchées par une plus grande vulnérabilité qui peut se manifester par la présence d'une multitude de problèmes personnels, tels que des dépendances, des troubles de santé mentale et physique, des difficultés d'employabilité, une instabilité résidentielle et des comportements à risque. (Quirion *et coll.*, 2021, p. 15; CCCJA, 2021, p. 3) Ces vulnérabilités, associées à

un casier judiciaire, exacerbent la situation des individus, car elles entraînent des stéréotypes et des préjugés à leur égard. (Quirion *et coll.*, 2021, p. 15) Ces stéréotypes renforcent les obstacles à leur réinsertion dans la société, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à des services sociaux de qualité. En conséquence, la présence d'un casier judiciaire agit comme un facteur amplificateur de la marginalisation, rendant encore plus difficile le processus de réinsertion sociale et professionnelle. Le casier judiciaire serait donc porteur « [d']un stigmate particulier qui alimente les comportements discriminatoires » à l'égard des personnes. (Tircher et Hébert, 2021, p. 2) Devant ce constat, il s'impose d'aborder la notion de l'intersectionnalité pour aborder cette multidiscrimination à laquelle les personnes judiciairisées sont confrontées.

1.2 Le concept d'intersectionnalité

Comme cela a été évoqué précédemment, certains individus peuvent vivre avec différentes formes de stigmatisation avant même leur passage au sein de l'appareil de justice. Le stigmate associé au casier judiciaire ne ferait qu'amplifier la stigmatisation de ces personnes qui manquent déjà d'opportunités économiques et sociales en créant de nouveaux stéréotypes et préjugés à leur égard. (Tircher et Hébert, 2021) C'est en quelque sorte dans cette logique que Brousseau aborde les minorités visibles qui sont surreprésentées parmi la population carcérale : « Cette minorité judiciairisée est ostracisée et dégradée socialement, en plus d'être souvent pauvre, peu scolarisée, noire ou autochtone, etc. ». (1998, p. 1650) Un lien semble se dessiner entre la stigmatisation associée au casier judiciaire et la double discrimination, voire multiple, que vivent ces personnes. Pour expliquer ce phénomène, il est possible de s'appuyer sur le concept d'intersectionnalité.

Le terme « intersectionnalité » a été inventé pour la première fois par Kimberlé Crenshaw en 1989. Crenshaw a indiqué que l'expérience de l'intersectionnalité chez les femmes noires est plus puissante que la somme de leur race et de leur sexe, et que toute observation qui ne tient pas compte de l'intersectionnalité ne peut pas aborder avec précision la manière dont les femmes noires sont subordonnées. (Crenshaw, s.d., p. 2) Ce concept peut être appliqué à différentes formes de discrimination.

Plus précisément, la théorie sociologique féministe se définit comme étant l'étude des intersections entre différents groupes de minorités, ou plus précisément, l'étude des interactions de multiples systèmes d'oppression ou de discrimination. L'auteure féministe soutient que les modèles culturels d'oppression ne sont pas seulement interdépendants, mais qu'ils sont liés et influencés par les systèmes intersectionnels de la société, tels que la race, le sexe, la classe et l'appartenance ethnique. (Crenshaw, s.d., p. 1) Ces

caractéristiques sociales d'une personne interagissent à des niveaux multiples et souvent simultanés, contribuant ainsi à l'inégalité sociale systématique. (Crenshaw, s.d., p. 1) Selon l'Agence de la santé publique du Canada (2022), ce concept théorique et méthodologique se définit comme suit :

« De manière générale, la théorie de l'intersectionnalité est un cadre analytique et un paradigme de recherche qui souligne la nécessité de tenir compte de la façon dont les divers systèmes et structures interconnectés de pouvoir fonctionnent dans le temps et l'espace et selon les niveaux de société afin de construire des identités et situations sociales qui s'entrecroisent [...] par des processus de privilège et d'oppression. » (Agence de la santé publique du Canada, 2022, p. 7)

Selon cette théorie, les différentes formes d'oppression au sein de la société sont donc interdépendantes entre elles, créant ainsi un système d'oppression qui reflète l'« intersection » de multiples formes de discrimination. (Crenshaw, s.d., p. 1) Ces différentes formes d'oppression s'imbriquent et donnent lieu à des formes singulières de discrimination. (Agence de la santé publique du Canada, 2022, p. 8) Il y a donc convergence des différents systèmes de pouvoir qui conduit à une marginalisation multiple sur la base des caractéristiques individuelles d'une personne, qui a pour effet de créer et de maintenir des inégalités sociales.

Une étude menée par Devah Pager (2002) met en évidence l'ampleur de ces systèmes d'oppression et de discriminations subies par les individus ayant un casier judiciaire, et particulièrement les personnes noires. Plus précisément, Pager (2002) explore les conséquences sociales et économiques du casier judiciaire, en particulier dans le contexte de discrimination sur le marché du travail aux États-Unis. Les résultats de cette étude montrent que les candidats ayant un casier judiciaire ont moins d'offres d'emploi que ceux qui n'en ont pas : « 34% des individus sans casier qui ont postulé 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. » (CCCJA, 2017, p. 14) Cette stigmatisation est d'autant plus marquée pour les hommes noirs, qui sont confrontés à une double discrimination raciale et liée au casier judiciaire. Il ressort également de l'étude que l'impact négatif d'un casier judiciaire sur les chances d'emploi ne se limite pas à un premier rejet, mais il influence aussi de manière durable les opportunités professionnelles, créant un cercle vicieux d'exclusion sociale. (Pager, 2002, p. 183) Cette étude américaine permet de bien illustrer le concept d'intersectionnalité dans toute sa complexité. Il s'agira maintenant de poursuivre en dressant un portrait du marché du travail actuel au Québec.

1.3 Les personnes judiciairisées et le marché du travail au Québec

Le marché du travail québécois se trouve dans une situation relativement favorable, avec des indicateurs montrant une reprise et une croissance de l'emploi après les perturbations causées par la pandémie. Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, bien que le marché du travail québécois soit globalement en bonne position, la rareté de la main-d'œuvre demeure un défi majeur. (MTESS, 2021, p. 2) En effet, les employeurs font face à des difficultés croissantes pour recruter, ce qui exacerbe la situation de pénurie de main-d'œuvre.

En effet, la pandémie a eu un impact significatif sur l'emploi avec une baisse remarquable dans la province en 2020. (Tircher et Hébert, 2022) Les données de 2021 montrent cependant une reprise progressive des niveaux d'emploi observés avant la crise sanitaire, indiquant un retour à la normale. (Institut de la statistique du Québec, 2022, p. 38) Cette reprise économique a été particulièrement marquée dans les secteurs à faibles qualifications (+ 8,5 %,) qui exigent au plus un diplôme d'études secondaires. (MTESS, 2021, p. 9) Les hausses ont été semblables dans l'emploi intermédiaire (+8,5 %) qui demande généralement un diplôme d'études secondaires, et dans l'emploi élémentaire (+8,4 %) qui n'exige aucune formation. (MTESS, 2021, p. 9) Malgré cette croissance, le nombre de postes vacants a augmenté, au-delà des niveaux observés avant la pandémie, ce qui suggère une difficulté accrue pour les employeurs à combler les emplois disponibles. (Institut de la statistique du Québec, 2022, p. 38) Autrement dit, ce sont des besoins pour des postes moins qualifiés, c'est-à-dire les emplois exigeant au plus un diplôme d'études secondaires (DES), que le taux de poste vacant a le plus augmenté. À l'inverse, la part des postes vacants requérant un diplôme universitaire a diminué. Le taux de postes vacants « qui indique la part de la demande en main-d'œuvre non comblée s'est également stabilisé à 6,0% ». (Institut du Québec, 2022, p. 4)

Somme toute, en décembre 2022, le dernier bulletin mensuel sur le marché du travail révélait que l'emploi continuait de croître au Québec par rapport à l'année précédente, bien que le taux de chômage ait légèrement augmenté par rapport au mois précédent. (Gouvernement du Québec, 2022a, p. 3) Le nombre de personnes en emploi a atteint des niveaux historiques au Québec alors que le taux de chômage est le plus bas du pays, ce qui témoigne d'une situation favorable dans l'ensemble. (Gouvernement du Québec, 2022a, p. 3)

Si on prend un instant pour analyser ces données sur le marché du travail québécois, un paradoxe intéressant prend forme : bien que la pénurie de main-d'œuvre soit un problème croissant, les secteurs d'emploi où les qualifications requises sont les plus faibles sont ceux qui présentent le plus grand nombre de postes vacants. Il convient de noter que ces secteurs sont également ceux qui, par leur nature, sont plus

susceptibles d'être occupés par des personnes ayant un casier judiciaire. Ces dernières, en raison de leur profil sociodémographique généralement peu scolarisé, sont souvent plus susceptibles de répondre aux besoins en emploi nécessitant peu ou pas de formation supérieure. Ainsi, en période de rareté de la main-d'œuvre, il pourrait être stratégique pour les employeurs de considérer ce bassin de travailleurs dans leurs processus de recrutement.

En somme, il est difficile de brosser un portrait du marché du travail québécois et des domaines d'emploi les plus occupés par les personnes avec un casier judiciaire, en raison du manque de données à cet effet. Il est toutefois possible de dépeindre la position des employeurs concernant l'embauche des personnes judiciairisées au Québec. C'est ce qui sera présenté dans la prochaine section.

1.4 La position des employeurs face à l'embauche de personne ayant un casier judiciaire

En 2000, une étude a été menée dans la région de la Mauricie auprès d'employeurs afin de vérifier, entre autres, leur ouverture face à l'embauche des personnes judiciairisées et identifier leurs besoins en lien avec le maintien en emploi de ces personnes. Les résultats montrent que la grande majorité des répondants sont réticents à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire (72 %). (Emploi-Québec, 2000, p. 72) Les principales raisons données sont les suivantes : peu de confiance envers ces personnes, crainte de la récidive, peur que la clientèle soit mal protégée. (Emploi-Québec, 2000, p. 72) Le risque que représentent les personnes judiciairisées pour l'entreprise et sa clientèle semble donc un facteur important de l'attitude réticente des employeurs. Les autres facteurs mentionnés sont la peur du rejet par les autres employés et le manque de ressources pour l'encadrement de ces personnes lors de l'embauche. (Emploi-Québec, 2000, p. 72) Il avait également été souligné dans l'étude que les employeurs ont la perception que ces personnes sont plus instables. (Emploi-Québec, 2000, p. 72) De plus, pour une majorité d'employeurs ayant participé à l'étude, le type de délit est déterminant lors de l'embauche. (Emploi-Québec, 2000, p. 72) En fait, près de la moitié des répondants (46 %) estiment que certains délits ont un impact négatif sur l'attitude des employeurs. (Emploi-Québec, 2000, p. 72) Plus précisément, certains employeurs répondants soutiennent que certains délits devraient entraîner l'exclusion automatique, c'est le cas notamment des délits en lien avec le vol d'argent (31 %), le vol d'objets (15 %), l'agression sexuelle (12 %) et le meurtre (9 %). (Emploi-Québec, 2000, p. 72)

D'autres recherches ont eu lieu sur le sol québécois où les chercheurs ont approché directement des employeurs pour leur demander de partager leur perception face à l'embauche de personnes avec casier judiciaire. (Fortier, 1968; Beauchemin, 1980; dans Bernheim *et coll.*, 2013) L'analyse des résultats montre

que certains employeurs ont peur de ternir l'image de leur entreprise. Ils se soucient de l'impact que la présence de telles personnes, c'est-à-dire de personne ayant des antécédents judiciaires, peut avoir sur leurs clientèles, surtout si la personne a commis un crime contre la personne. (Bernheim *et coll.*, 2013) D'autres études vont également dans le même sens :

« Holzer (1996) a établi que 65 % des employeurs refusent un emploi aux ex-détenus, et que de 30 à 40 % des employeurs ont vérifié le casier judiciaire des employés qu'ils ont engagés (dans Bushway, 2004). Dans son étude de 2007, Holzer obtient des résultats similaires. Comme nous l'avons déjà souligné (Bernheim, 2010), une majorité d'employeurs dit rejeter plus ou moins systématiquement les demandeurs ayant un casier judiciaire. Plusieurs employeurs estiment que le fait d'avoir un casier judiciaire signifie nécessairement que la personne sera moins productive et créera divers problèmes (Freeman, 2008), confirmant la prépondérance des préjugés » (Bernheim *et coll.*, 2013, p. 26 - 27)

En 2021, un sondage réalisé par la firme Léger pour le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA) a permis de relever des résultats similaires. Deux décennies plus tard, les employeurs sont toujours réticents à l'embauche des personnes judiciairisées. En effet, bien que 67 % des entreprises québécoises questionnées déclarent rencontrer des difficultés à recruter de la main-d'œuvre, seulement 28 % d'entre elles se disent prêtes à embaucher une personne ayant un casier judiciaire. (Léger, 2021) Les principales raisons invoquées par les employeurs pour expliquer leur réticence à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire sont (Léger, 2021, p. 18). :

- 65 % des employeurs citent la peur et la méfiance comme principaux motifs;
- 40 % soulignent la perception négative que peuvent avoir les personnes extérieures à l'entreprise;
- 24 % des employeurs mentionnent les préoccupations concernant l'impact sur la dynamique entre les employés ;
- D'autres raisons évoquées incluent le manque de compétences des candidats (20%), la nature des services offerts par l'entreprise, ainsi que les règlements et exigences légales qui interdisent ou restreignent l'embauche de personnes judiciairisées.

Bien que l'avis ne soit pas définitif ni tranché, 73% des décisionnaires interrogés déclarent que leur décision peut être influencée par l'infraction commise (mineure ou sévère). (Léger, 2021, p. 6) Seulement 11% des répondants, lors de l'étude menée par la firme Léger, indiquent avoir un employé avec un casier judiciaire au sein de son entreprise. (Léger, 2021, p. 23) Or, 81% des répondants ayant embauché une personne judiciairisée ont eu une expérience globalement positive. (Léger, 2021, p. 21)

Ce même sondage révèle aussi que, s'ils sont accompagnés dans leurs démarches de recrutement ou d'intégration, plus de la moitié des employeurs interrogés se disent disposés à embaucher une personne

avec un casier judiciaire. (Léger, 2021, p. 6) Cela suggère que, bien que la réticence initiale soit grande, un soutien structuré et un accompagnement professionnel pourraient réduire considérablement les appréhensions des employeurs. Il est donc essentiel de comprendre que les obstacles à l'embauche ne sont pas uniquement liés aux casiers judiciaires en tant que tels, mais aussi au manque de ressources et de programmes pour soutenir les employeurs dans ce processus. Il sera question de poursuivre en abordant la notion du casier judiciaire afin de mieux comprendre son implication.

1.5 Le casier judiciaire et ses impacts

Dans cette section, les différents impacts du casier sur la personne lors de son parcours de réinsertion socioprofessionnelle seront exposés. Mais, avant cela, une attention sera portée à la définition de la notion du casier judiciaire.

1.5.1 Le casier judiciaire

Dans une société où une proportion importante de la population possède un casier judiciaire, il existe un grand flou autour de la notion même du casier judiciaire. Bien qu'il existe la *Loi sur le casier judiciaire*, il n'y a aucune définition officielle au Canada pour nous permettre de circonscrire ce qu'est un casier judiciaire. (Bernheim, 2010, p. 9 ; Tircher et Hébert, 2021, p. 2) Tous s'entendent cependant pour dire qu'il s'agit d'un registre dans lequel sont conservées les informations jugées pertinentes par les policiers. Selon le site d'informations juridiques Éducaloi (2022a), le casier judiciaire est une inscription dans un registre administré par la Gendarmerie royale du Canada (GRC) dans lequel sont conservées l'identification, les accusations, les condamnations, empreintes digitales, ADN, etc. Cette inscription est faite dès qu'une personne est déclarée coupable d'une infraction criminelle, c'est-à-dire d'une loi fédérale. Par exemple, une infraction criminelle consiste à contrevenir au *Code criminel* et à la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*. (CCCJA et ASRSQ, 2020) Les infractions aux lois pénales provinciales ou municipales, telles que le Code de la sécurité routière du Québec, ne donnent pas lieu à un casier judiciaire. (Éducaloi, 2022a) Lorsqu'une personne est déclarée coupable d'avoir enfreint une loi fédérale, une sentence est alors imposée. Contrairement à la pensée populaire, une sentence n'est pas toujours significative d'une peine d'incarcération. Une personne peut avoir été condamnée à une peine d'emprisonnement à purger dans la communauté, avoir reçu une ordonnance de probation ou encore devoir payer une amende. La sentence de la personne ne s'arrête pas là. Comme présenté dans la prochaine section,

le casier judiciaire engendre des impacts importants dans la vie de la personne. Ces impacts la suivent tout au long de sa vie.

1.5.2 Les impacts du casier judiciaire

Il n'est pas rare qu'en raison des antécédents, la personne ait de la difficulté à se trouver un emploi, un logement, à obtenir une assurance ou certains permis, à ouvrir un compte bancaire, à faire une demande d'immigration au Canada, à voyager à l'étranger, etc. (Éducaloi, 2022b; ASRSQ, 2015; Dubois et Ouellet, 2020; Mbungu, 2014; Brousseau, 1998; ASRSQ, 2015) Dans le cadre de la présente recherche, il sera question de présenter les répercussions dans le domaine de l'emploi.

Plusieurs personnes judiciairisées ont peine et misère à se trouver un emploi lors de leur réhabilitation sociale, et ce, même s'il y a plusieurs emplois disponibles. (ASRSQ, 2021) Il est donc sans surprise de constater que « la seule présence d'un casier judiciaire peut réduire de moitié les chances d'être recruté ». (Tircher et Hébert, 2021, p. 3) Les obstacles rencontrés par la présence du casier judiciaire en emploi incluent des préjugés sociaux, une confiance en soi souvent malmenée, des restrictions juridiques, une divulgation des informations relatives à leurs antécédents et une médiatisation négative qui les marginalise davantage (Chantrel, 2022). La stigmatisation et la discrimination liées au casier judiciaire constituent des enjeux majeurs, entraînant de nombreuses difficultés pour les individus concernés. Ces aspects seront donc traités dans la prochaine sous-section.

1.5.3 La stigmatisation et la discrimination

Outre la peine formelle imposée par le système judiciaire, la personne subit également une peine sociale, souvent bien plus difficile à surmonter. Cette « double peine » se caractérise par la stigmatisation et l'étiquetage social qui accompagne la personne après l'achèvement de sa peine, créant des obstacles supplémentaires à son intégration dans la société. En ce sens, bien que la personne ait complété sa sentence, la présence du casier judiciaire demeure et constitue un véritable stigma qui génère différentes formes d'exclusion et de discrimination.

Selon la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, il existe trois formes de discrimination qui sont prohibées, soit la discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique. Bernheim et ses collaborateurs (2013) avancent qu'en tenant compte de la

mauvaise perception dont sont victimes les individus avec un casier judiciaire, il n'est pas étonnant qu'une discrimination directe ou indirecte résulte d'une discrimination systémique. En ce sens, à cause des préjugés auxquels ces personnes sont victimes, elles se retrouvent souvent exclues d'un emploi plus ou moins systématiquement. La stigmatisation associée au casier judiciaire apparaît comme un frein à leur démarche d'insertion sur le marché du travail.

Comme le souligne le juge en chef Dickson de la Cour suprême du Canada en 1987 :

« Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. » (*Renvoi relatif au Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, 1987 CanLII 88 (CSC), [1987] 1 R.C.S. 313, p. 368.)

Selon des écrits plus récents, d'autres auteurs soulèvent que « le processus de (ré) intégration comporte bien plus qu'un simple retour en communauté, puisqu'il implique aussi une réelle adhésion et une cohésion dans le tissu social. » (Quirion *et coll.*, 2021, p. 26) Or, il se dresse un certain paradoxe puisque la littérature, comme présentée ultérieurement, indique que les personnes ayant purgé une peine d'incarcération se retrouvent la plupart du temps financièrement et socialement plus démunies qu'à leur entrée, en plus de posséder un casier judiciaire qui minimise leurs chances de se trouver un emploi décent. C'est également dans cette perspective que le rapport Ouimet (Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle, 1969) dénonçait un des effets pervers du casier judiciaire, soit que la divulgation du dossier criminel d'une personne met sérieusement sa réhabilitation sociale en danger. Cela peut s'expliquer, en partie, par la facilité avec laquelle il est possible d'avoir accès à l'information relative au dossier judiciaire. (Bernheim *et coll.*, 2013, p. 37)

La présence d'antécédents judiciaires figure parmi les motifs de discrimination au travail les plus souvent signalés à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) au Québec et pour lequel des plaintes ont eu lieu. (CDPDJ, 2021; Tircher et Hébert, 2021) Selon le *Rapport d'activités et de gestion 2020-2021* de la CDPDJ (2021), le motif de discrimination sur les « antécédents judiciaires » (27 dossiers; 9% des dossiers ouverts) est au quatrième rang des motifs de discrimination étudiés sur un total de 14 motifs étudiés. En première position, le motif de discrimination est « le handicap » (87 dossiers ; 29% des dossiers ouverts), suivi de « l'âge » (49 dossiers; 17% des dossiers ouverts) et la « race, couleur, origine ethnique ou nationale » (66 dossiers; 22% des dossiers ouverts). En examinant les sous-secteurs du travail, il est possible de constater que la discrimination porte presque entièrement sur des discriminations à l'embauche ou lors d'un congédiement ou d'une mise à pied. Une telle discrimination prive le marché du

travail d'une main-d'œuvre et représente une barrière à la réinsertion sociale durable des personnes judiciairisées qui sont beaucoup moins susceptibles de récidiver lorsqu'elles ont trouvé un emploi. (Tircher et Hébert, 2021, p. 2) Considérant que l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* offre une protection juridique empêchant les préjudices et la discrimination sur la base des antécédents judiciaires dans le domaine de l'emploi, plusieurs questionnements émanent. C'est ce que cette étude tentera d'éclaircir. Considérant que les notions de stigmatisation et de discrimination constituent des éléments clés de cette recherche, il s'avère pertinent de présenter leurs définitions ainsi que leurs origines. Ce qui permettra de mieux comprendre cette attitude à l'égard des personnes marginalisées.

1.6 Quelques définitions et concepts associés

Les comportements de discrimination envers les personnes ayant commis une infraction ont toujours été. Ils sont une forme de réprobation sociale de ce que la société considère comme étant mal. Il y a une idée de règle morale et sociale qui s'y rattache. Aborder la notion de « discrimination » force au passage à aborder les notions de « stigmatisation », « stéréotype » et de « préjugé ». Cette section s'attardera donc à définir ces concepts.

1.6.1 La stigmatisation

La littérature regorge de travaux et de publications sur la notion de la stigmatisation. Son approche a évolué et s'est transformée au cours des années, s'adaptant aux contextes sociaux, culturels et institutionnels des époques. Nous allons donc contextualiser et définir le concept de la stigmatisation à partir de son apparition jusqu'à aujourd'hui, et plus précisément celle associée au casier judiciaire.

Pour débiter, l'ouvrage de Sébastien Brousseau (1998), « *La stigmatisation des criminels : perspectives historiques* », aborde bien le concept de stigmatisation et décrit bien son origine. Selon Brousseau, le terme « stigmat » est d'origine grecque (stigma) et désigne « l'imposition forcée d'une marque ou mutilation sur le corps d'un individu ayant commis des actes moralement répréhensibles afin que la société puisse l'identifier. » (1998, p. 1644) Cela fait référence à l'ancien régime de justice plus barbare. Aujourd'hui, la stigmatisation réfère généralement à un attribut social plutôt qu'à une marque visible, par exemple le statut de criminel.

Il est difficile d'aborder la notion de stigmatisation sans aborder l'ouvrage de Michel Foucault, « *Surveiller et punir* » (1975). Ce dernier apporte une contribution importante à l'analyse des processus de régulation de conduites et devient une référence, à la fois historique, sociologique et philosophique. (Otero,

2006; Gros, 2010) Selon la conception foucaldienne (1975), le pouvoir exercé sur les individus et sur leurs corps opère par un mécanisme de diviser/contrôler et réguler/sanctionner. L'État établit ainsi des normes sociales et divise la population en deux : les « bons » citoyens, et ceux qui outrepassent les normes, « les déviants ». Ces actions seront légitimées et encouragées par la majorité, soit les citoyens « normaux », puisqu'elles permettront d'assurer la sécurité et même de nourrir une bonne conscience, celle d'aider leurs concitoyens à adopter un mode de vie plus acceptable. La normalisation des comportements constitue, en soi, un processus incontournable et positif de régulation sociale. (Bouthillier et Filiatrault, 2003, p. 4) Pour Becker (1985), une norme est construite socialement : un individu est déviant parce qu'il est perçu comme tel par la société. Les normes sociales découlent de valeurs, et c'est l'interprétation de ces valeurs par un groupe d'individus qui donne corps à la norme, qui la crée. (Pavie et Masson, 2014; Becker, 1985) Ainsi, selon Irving Goffman (1975), la stigmatisation devient un moyen pour la société de se protéger, d'amplifier et de prolonger la normalisation sociale.

À partir du vingtième siècle, avec les démocraties occidentales, cette conception est critiquée et marque la fin de la peine de mort et des châtiments corporels comme solutions punitives socialement acceptables. (Brousseau, 1998, p. 1649) Les sociétés sont passées d'un système de justice barbare à une justice régie par l'État. Le système judiciaire assume une prise en charge totale de la justice. (Brousseau, 1998) Le marquage et la séparation du « eux » de « nous » associé à la stigmatisation et à la discrimination demeure toutefois en place. Le criminel stigmatisé se voit imposer une deuxième sentence, soit une sentence sociale. (Brousseau, 1998, p. 1659) En ce sens, la société a son propre système de condamnation fondé sur la moralité en parallèle à l'appareil judiciaire (Brunelle, 2012). Plus exactement, bien que la justice octroie une sentence à une personne condamnée (peine de prison, probation, amendes, etc.), la société se charge elle aussi de punir les personnes coupables par l'entremise de discrimination de toutes formes. (Sirois-Marcil, 2021)

Le casier judiciaire ne serait que la version moderne de la stigmatisation physique rattachée aux châtiments corporels de l'ancien régime. La stigmatisation produite par le casier judiciaire découle de la circulation, l'utilisation et la diffusion de l'information sur les condamnations d'un individu. (Bernheim *et coll.*, 2013) Le casier judiciaire est donc « un indicateur des mauvaises qualités du candidat, soupçonnées ipso facto d'être peu fiable, peu honnête, mauvais travailleur, voir mauvais père... » (Brousseau, 1998, p. 1651) Dans une même suite d'idée, selon l'Institut national de santé publique du Québec, la stigmatisation « s'inscrit dans un processus social complexe mettant en relation plusieurs autres concepts tels que l'étiquetage social et la discrimination, la déviance et la normalisation des comportements, la vulnérabilité et les rapports de pouvoir, la représentation sociale, voire même l'identité. » (Bouthillier et Filiatrault, 2003)

En somme, la stigmatisation constitue un dispositif structurant de l'organisation des sociétés, elle est un agent essentiel de toute organisation sociale et culturelle. (Bertini, 2007) Elle désigne un processus social par lequel un individu ou un groupe est perçu et traité de manière négative en raison de certaines caractéristiques, soient réelles ou perçues, qui les distinguent du groupe dominant.

1.6.2 La discrimination

L'utilisation du terme de discrimination est de fait assez récent dans le corpus sociologique. Dans son usage le plus courant, la notion de discrimination recouvre celle d'inégalité. (Simon, 2004, p. 5) Une distinction qui est faite entre les individus devient une discrimination lorsque « la sélection opérée est illégitime, soit au regard de normes légales, soit au regard de normes relatives à des usages sociaux. » (Simon, 2004, p. 5) Dans le même ordre d'idée, d'autres auteurs avancent que la notion de discrimination est d'abord utilisée dans une perspective objective pour désigner l'existence d'inégalités socioéconomiques dans l'accès à des biens. (Chappe, 2021) Cette perspective repose sur une distinction entre un groupe majoritaire et un groupe minoritaire ou minorisé par rapport à une norme, ainsi que sur des inégalités qui sont considérées comme injustifiées, c'est-à-dire ne pouvant pas être rapportées à des critères objectifs. (Chappel, 2021) La discrimination est en quelque sorte « un phénomène conçu comme les rouages de la (re)production des rapports de pouvoir structurels entre certains groupes sociaux. » (Bereni et Chappe, 2011, p. 16)

Au-delà de la dimension sociologique, la notion de discrimination se rattache aussi à la dimension juridique. En ce sens, le langage juridique donne à la discrimination une définition formelle, sans oublier que la discrimination est prohibée par plusieurs lois. Selon la Commission canadienne des droits de la personne, « [l]a discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la loi. » Notamment, par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

La discrimination est en général alimentée par des stéréotypes et des préjugés, conscients ou non, qui, en l'espèce, disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de leur couleur, de leur apparence ou de leur appartenance, réelle ou présumée, à un groupe. (CDPDJ, 2022) Il est donc possible d'associer la discrimination à un comportement négatif envers un individu ou un groupe d'individus à partir de stéréotypes ou préjugés qui lui sont attribués.

1.6.3 Le stéréotype

La notion de stéréotype semble avoir une conception et une définition dynamique qui varie selon les domaines de recherches sociales. La notion de stéréotype renvoie en fait à des caractéristiques que la société attribue à un groupe de personnes pour les classer instinctivement. (Gouvernement du Québec, 2022b) Les stéréotypes sont des « raccourcis » empruntés inconsciemment, ce sont des idées toutes faites et des images caricaturales qui influencent négativement notre façon de percevoir les gens, d'interagir avec eux et de les traiter. (Gouvernement du Québec, 2022b) Le stéréotype remplit donc une fonction cognitive face à l'abondance des informations reçues afin de simplifier la réalité. Il permet de catégoriser et classer l'information.

1.6.4 Le préjugé

Pour ce qui est des préjugés, il s'agit d'une opinion défavorable sur une personne ou un groupe et qui n'est pas fondée sur une expérience réelle. (Pierre, 2017, p. 16) Un préjugé est « forgé antérieurement à la connaissance réelle ou à l'expérimentation : il est donc construit à partir d'informations erronées et, souvent, à partir de stéréotypes. » (Canope, s.d., p. 2) Les préjugés sont « des mécanismes psychologiques qui défient la raison. » (Dericquebourg, 1989, p. 2) Autrement dit, le préjugé repose sur ce que nous croyons savoir de l'autre, même si cette connaissance est biaisée, ou sur quelques signes posés comme stigmates. De sorte que « les notions de stigmatisme et de préjugé s'interpellent mutuellement. » (Dericquebourg, 1989, p. 2) Le préjugé est une disposition acquise dont le but est d'établir une différenciation sociale. Il y a ainsi une catégorisation qui se produit et, lorsqu'elle est considérée comme négative, elle devient un stigmatisme qui mène à une discrimination. (Dericquebourg, 1989) Il y a ainsi un « enchaînement des opérations psychologiques qui les lie en un processus social. » (Dericquebourg, 1989, p. 2)

En bref, les stéréotypes sont souvent à l'origine des préjugés et ils peuvent inspirer des comportements discriminatoires. Ce processus psychologique et moral, souvent inconscient et involontaire, s'inscrit dans une séparation sociale du « eux » et « nous », c'est-à-dire au stigmat, permettant, en outre, « de justifier certaines injustices et inégalités sociales. » (Canope, s.d., p. 2) Ces injustices et inégalités sont considérées comme discriminatoires. Les concepts de stigmatisation, discrimination, préjugé et stéréotype sont donc tous interreliés : ils interfèrent avec la moralité, les processus mentaux et l'apprentissage social. Maintenant que les processus menant à des comportements de discrimination à l'égard des personnes judiciairisées ont été éclairés, il sera question d'aborder l'encadrement juridique associé au casier judiciaire et aux pratiques d'embauche.

1.7 L'encadrement juridique

Il existe des dispositifs juridiques destinés à protéger les individus contre certaines formes de discrimination. Dans le cadre de cette recherche, il s'agira d'examiner la *Loi sur le casier judiciaire* et l'article 18.2 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

1.7.1 La *Loi sur le casier judiciaire*

Au Canada, la *Loi sur le casier judiciaire* (L.R.C., 1985, ch. C-47) a été adoptée en 1970. Elle régit la gestion des antécédents judiciaires des individus, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations relatives aux condamnations criminelles. Elle encadre la manière dont ces informations sont collectées, conservées et utilisées par les autorités, tout en prévoyant des mécanismes pour limiter l'impact d'un casier judiciaire sur la réinsertion sociale des personnes condamnées. (Sénat du Canada, 2021)

L'objectif principal de la loi est donc de protéger la vie privée des individus tout en garantissant la sécurité publique. Elle prévoit des procédures pour l'effacement ou la réhabilitation de certaines condamnations après un certain délai. (L.R.C., 1985, ch. C-47) Autrement dit, elle régit la suspension du casier judiciaire, anciennement appelé une demande de pardon, laquelle consiste à retirer le casier judiciaire d'une personne de la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC).

(Gouvernement du Canada, 2018) Sans cette demande de pardon, et sauf certaines exceptions, les casiers judiciaires sont conservés jusqu'au moment où la personne atteint l'âge de 125 ans. (Gouvernement du Canada, 2018) Cette procédure permet donc aux personnes ayant purgé leur peine de réintégrer la société sans être continuellement pénalisées par leur passé judiciaire. Elle s'inscrit dans un cadre plus large de législation sur les droits de la personne et la non-discrimination, en cherchant à réduire les effets stigmatisants d'un casier judiciaire sur la vie sociale, professionnelle et personnelle des individus. En effet, l'information contenue dans le casier judiciaire peut être demandée par un employeur et impacter la décision d'embauche. La pratique de vérification des antécédents judiciaires est toutefois encadrée, c'est ce qui sera présenté dans la prochaine sous-section.

1.7.1.1 La vérification des antécédents judiciaires à l'embauche

Au Québec, certains emplois peuvent être conditionnels à une vérification des antécédents judiciaires. Certaines infractions criminelles pourraient constituer un motif de rejet de candidature, si l'infraction commise est jugée avec les exigences du poste. Ce sont les employeurs qui déterminent leurs propres critères de sélection, leurs procédures de recrutement et les types de vérifications nécessaires. (Gendarmerie royale du Canada, 2018) D'après le site web de la Sûreté du Québec, trois types de vérifications sont effectuées dans les bases de données policières :

- 1) La vérification des antécédents judiciaires des personnes œuvrant auprès d'une clientèle vulnérable³ (VAPV), par exemple pour les emplois à la petite enfance. L'employeur peut exiger une vérification des informations de police ainsi que d'une vérification pour savoir si la personne fait l'objet d'une suspension de casier judiciaire relativement à des infractions d'ordre sexuel. (Gendarmerie royale du Canada, 2018) La vérification des antécédents judiciaires peut aller au-delà de la recherche d'une quelconque accusation ou déclaration de culpabilité puisque la vérification relative aux personnes vulnérables exige que tous les renseignements pertinents soient communiqués. (Berheim *et coll.*, 2022)

3 La loi sur le casier judiciaire définit la personne vulnérable comme suit :

« 6.3 (1) *Au présent article, personne vulnérable s'entend d'une personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes :*

a) soit est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes;

b) soit court un risque d'abus ou d'agression plus élevé que la population en général de la part d'une personne en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'elle. » (L.R.C. 1985, ch. C-47)

- 2) La vérification des antécédents judiciaires dans le cadre de lois et de règlements applicables au Québec. Ces vérifications visent les salariés ou les bénévoles œuvrant dans divers secteurs d'activités, ministères ou organismes, qui ont l'obligation de satisfaire certains critères de sécurité prévus par une loi ou un règlement du Québec, telles que le transport rémunéré de personnes par automobile, les enseignants, les agents de sécurité et les agents de la paix. (Sûreté du Québec, s.d.)
- 3) La vérification du casier judiciaire à des fins civiles. Celle-ci est effectuée pour : des démarches de citoyenneté; d'immigration; de suspension de casier judiciaire ou autrefois appelé « demande de pardon »; d'une demande de visa, de levée d'interdiction d'entrée, de permis de travail, d'attestation certifiée de casier judiciaire, de certificats de bonnes conduites ; ou toute autre demande en vue d'obtenir un emploi comme salarié ou comme bénévole au sein d'un organisme qui ne satisfait pas les critères indiqués à l'article 6.3 (1) de la *Loi sur le casier judiciaire* concernant la clientèle vulnérable. (Sûreté du Québec, s.d.)

La méthode la plus courante pour effectuer une vérification des antécédents criminels est la vérification nominale du casier judiciaire. (Gendarmerie royale du Canada, 2018) Il suffit d'utiliser le nom et la date de naissance de la personne pour procéder à une vérification dans le Répertoire national des casiers judiciaires. Il est également possible de demander à la personne de fournir ses empreintes digitales. L'utilisation des empreintes digitales à des fins de vérification de casier judiciaire nécessite le consentement éclairé de la personne concernée. (Gendarmerie royale du Canada, 2018)

Bien qu'il existe des procédures et des législations pour encadrer la pratique de vérification des antécédents judiciaires, l'accès à l'information constitue un enjeu majeur. En effet, le système informatique des plumitifs du ministère de la Justice est du domaine public. (SOQUIJ, 2022) Cet accès public et gratuit contribue à l'identification et l'exclusion des personnes ayant commis des infractions, rendant la lutte contre les préjugés sociaux plus difficile. (Bernheim, 2010)

La démocratisation des technologies de l'information et d'internet accentue la fréquence des demandes d'employeurs relatives aux antécédents judiciaires des candidat(e)s à l'embauche. (Tircher et Hébert, 2021, p. 2) Cette pratique soulève des questionnements importants en matière d'accès à l'information, de droit à la vie privée et de discrimination. Il n'est donc pas surprenant de constater, dans la littérature, que la divulgation des antécédents judiciaires dans les questionnaires de préembauche constitue un enjeu important pour les personnes judiciairisées.

D'ailleurs, le Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle reconnaît que « la divulgation du dossier criminel des délinquants met sérieusement leur réhabilitation en danger et affecte négativement

le processus correctionnel » (Ouimet, 1969, p. 445; dans Bernheim, 2010, p. 5). Le Comité Ouimet met d'ailleurs en alerte le fait qu'il est facile d'obtenir des informations relatives aux condamnations criminelles et que cette divulgation trop répandue peut inutilement causer du tort aux délinquants. (Bernheim *et coll.*, 2013, p. 37 ; Bernheim, 2010, p. 5)

Étant donné que la présence d'antécédents judiciaires peut influencer la décision d'embauche d'un employeur, et, par conséquent, affecter le processus d'insertion sociale et professionnelle de la personne, il peut être tentant de ne pas divulguer l'existence du casier lors du processus de préembauche.

1.7.1.2 L'enjeu de divulgation des antécédents judiciaires lors de la préembauche

Divulguer ou non ses antécédents judiciaires à l'employeur lors de la préembauche constitue un dilemme constant pour les personnes ayant un casier judiciaire. En effet, réitérons que la période d'embauche est une étape cruciale dans le processus de réhabilitation sociale et ces personnes éprouvent souvent des difficultés à intégrer le marché du travail. L'Association des services de réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ) révèle que les personnes judiciairisées réussissent plus aisément à se trouver un emploi en omettant de mentionner à leur employeur l'existence de leur casier judiciaire lors de l'embauche (2017). À l'inverse, briser « l'anonymat juridique » serait source de discrimination et compromettrait sérieusement leur réinsertion sur le marché du travail ou restreindrait leur choix d'emploi et de développement de carrière. (ASRSQ, 2017)

L'omission de révéler ses antécédents pourrait, selon les circonstances, constituer une fausse déclaration. Selon la Commission des libérations conditionnelles du Canada, toute personne ayant un casier judiciaire doit en divulguer l'existence lorsque la question lui est posée. Si la personne omet de divulguer ses antécédents, l'employeur peut refuser ou congédier la personne sur la base d'un abus de confiance, d'un manque d'honnêteté et de bonne foi. L'honnêteté et la loyauté sont des exigences d'emploi et la bonne foi préside à l'établissement de toute relation contractuelle, une fausse déclaration peut mener à un bris du contrat de travail. (Coiquaud, par. 37)

Ajoutons que, même si une personne a obtenu un pardon, elle ne peut nier ses démêlés avec la justice lors d'une entrevue d'embauche ou de sélection. (Therrien *RE*, 2001 CSC 35, par. 138) Bien qu'il n'y ait aucune disposition juridique pour empêcher un employeur de poser des questions quant aux antécédents judiciaires, l'usage qu'il en fait est protégé par l'article 18.2 de la Charte.

1.7.2 *La Charte des droits et libertés de la personne*

La *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ c C-12), adoptée en 1976, constitue un texte fondamental pour la protection des droits individuels au Québec. Elle offre une protection juridique contre la discrimination à l'égard de divers groupes de personnes, en s'assurant que tous les individus soient traités de manière équitable, sans distinction de race, de sexe, d'origine ethnique, de religion, de handicap, entre autres. (CDPDJ, 2024b) La Charte jouit d'une primauté sur les autres lois provinciales. (Bernatchez, 2012) En effet, l'article 52 de la Charte établit clairement cette prépondérance législative, en énonçant : « 52. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte. » (RLRQ c C-12)

Ainsi, même une loi adoptée après la Charte ne peut contredire les droits fondamentaux énoncés dans ses premiers articles, sauf si elle le stipule explicitement. Cela confère à la Charte un statut particulier et une protection renforcée contre les atteintes à l'égalité et aux droits individuels des citoyens.

Lors de son adoption, elle ne comportait cependant aucune disposition prohibant la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires. Les tribunaux refusaient également d'inclure les distinctions fondées sur les antécédents judiciaires dans la portée du motif « condition sociale » énoncé à l'article 10 de la Charte. (Fournier, 2015, p. 41) C'est donc en 1982, « en réaction à une approche conservatrice des tribunaux québécois », que l'article 18.2 a été adopté afin de faire reconnaître le droit à l'égalité des personnes ayant des antécédents judiciaires. (Fournier, 2015, p. 41) L'objectif est de favoriser l'accès au marché du travail des personnes ayant eu des démêlés avec la justice en les « protégeant contre toute forme d'exclusion arbitraire, fondée sur des préjugés et des stigmates injustifiés. » (Fournier, 2015, p. 44) Le législateur a donc créé une protection autonome pour ces personnes plutôt que d'intégrer la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires aux autres motifs de discrimination énumérés à l'article 10 de la Charte. (Fournier, 2015, p. 41) Une des particularités de l'article 18.2, par rapport aux autres dispositions de la Charte, est qu'elle limite sa protection au domaine de l'emploi. (Fournier, 2015, p. 41) La seconde particularité est qu'elle contient son propre mécanisme de justification, ce qui en fait une disposition « à circuit fermé ». (Fournier, 2015, p. 41) Pour pouvoir en bénéficier, les antécédents judiciaires doivent constituer le *motif réel* ou la *cause véritable* de la mesure imposée par l'employeur. De l'avis de la Cour suprême, cela se traduit par une volonté législative de simplifier le régime de protection en matière d'antécédents judiciaires par rapport à celui reconnu par les articles 10 et 20 de la Charte. (Fournier, 2015, p. 41 - 42) Or, le libellé de l'article 18.2 apporte tout de même son lot de questionnements quant à son interprétation.

L'article 18.2 de la Charte se lit comme suit :

« 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 ». (RLRQ c C-12)

Par conséquent, lors de l'évaluation d'une candidature, l'employeur ne peut pas fonder sa décision d'exclusion sur le seul fait de la déclaration de culpabilité, il doit y avoir un lien objectif entre l'infraction et l'emploi. Dans le cas où cette disposition est enfreinte, c'est l'employeur qui a le fardeau de démontrer le préjudice réel ou appréhendé qu'il a invoqué au soutien de sa décision. (Audet *et coll.*, par. 7.2660) Lors de la détermination du lien existant entre l'infraction et l'emploi, le tribunal doit tenir compte non seulement des éléments objectifs, mais également de certains éléments subjectifs : les faits particuliers de chaque affaire doivent être analysés minutieusement et le lien entre l'infraction et l'emploi doit être tangible. (Audet *et coll.*, par. 7.2545) Ajoutons également, comme l'a fait observer la *Commission des droits de la personne du Québec*, « une question portant sur des accusations ou des condamnations pénales ou criminelles antérieures, sans autre précision, peut laisser présumer que l'employeur n'a pas l'intention de respecter 18.2, et constituer une présomption de fait en cas de plainte à la Commission ». (1992 ; dans Bernatchez, 2012, p. 245)

Malgré le cadre législatif entourant l'application de la protection juridique, plusieurs enjeux inhérents à son interprétation se posent. Ceux-ci seront abordés dans la section suivante par l'entremise d'une analyse doctrinale.

1.8 L'analyse doctrinale de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*

Comme cela a été présenté dans la section précédente, l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* constitue une avancée importante pour les personnes ayant des antécédents judiciaires en matière d'emploi en offrant une protection juridique contre la discrimination. Toutefois, comme le souligne Fournier (2015), cette disposition soulève plusieurs questionnements pertinents, notamment en ce qui concerne son interprétation, sa portée et son application concrète. La question à savoir « dans quelle mesure les antécédents judiciaires peuvent être pris en compte par un employeur ? » demeure un sujet de débat. Par exemple, la manière dont un antécédent judiciaire peut influencer la décision d'embauche ou de maintien en emploi reste floue, particulièrement dans des secteurs où la sécurité ou la

confiance du public est un enjeu. De plus, l'interprétation de ce que constitue une discrimination fondée sur des antécédents judiciaires est sujette à des divergences. Pour mieux comprendre les enjeux liés à l'article 18.2, il est nécessaire de présenter deux arrêts jurisprudentiels clés qui ont façonné l'interprétation de cette norme : l'arrêt *Maksteel*⁴ et l'arrêt *Therrien (Re)*⁵. Ces décisions ont permis d'éclaircir certaines limites relatives à l'application de l'article 18.2.

1.8.1 L'arrêt *Maksteel Québec inc.*

Cet arrêt concerne un mécanicien d'entretien embauché le 6 mars 1989. Le 26 juin 1991, après avoir été condamné pour un délit de fraude et d'abus de confiance commis en 1985, il est incarcéré pour une peine de six mois moins un jour. Cette peine coïncide avec le début de ses vacances annuelles, ce qui l'empêche de reprendre le travail à la fin de son congé. Son employeur décide alors de le congédier. Le fardeau de démontrer qu'il y a eu préjudice et que la cause véritable du congédiement est la présence d'antécédents judiciaires revient au demandeur. De son côté, l'employeur doit établir qu'il existe un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé par le demandeur. Le cœur du litige réside dans la détermination du « motif réel » ou de la « cause véritable » du congédiement. Est-ce l'incapacité de travailler due à l'incarcération ou les antécédents judiciaires du salarié qui ont motivé la décision de l'employeur ? Cette distinction admet des conséquences importantes puisqu'il n'y a pas de violation de l'article 18.2 lorsque le congédiement résulte des conséquences civiles de la peine imposée à la suite d'une déclaration de culpabilité à une infraction criminelle. En bref, dans cet arrêt, la Cour a dû se questionner à savoir si le rejet d'un candidat en raison de ses antécédents judiciaires constituait une violation de l'article 18.2. La décision a révélé l'importance d'analyser au cas par cas les circonstances entourant la condamnation et son impact potentiel sur le poste occupé.

La Cour souligne que les individus qui ont acquitté leur dette envers la société ont le droit de réintégrer la société et d'y vivre sans courir le risque d'être dévalorisé et injustement stigmatisé. Les stigmates associés au casier judiciaire peuvent marquer injustement une personne au niveau de l'employabilité si l'infraction commise n'est pas objectivement liée à l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon⁶, et ce peu importe la gravité du crime commis. Par conséquent, s'il y a une différence de traitement

4 *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68.

5 *Therrien (Re)*, [2001] 2 R.C.S. 3.

6 Le pardon, selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024a, p. 5), peut référer aux situations suivantes :

découlant d'une perception que l'employé est moins apte à effectuer le travail en raison de ses antécédents judiciaires, le droit est enfreint. Il faut donc porter son attention sur les « stigmates injustifiés » et déterminer quel est le motif réel du préjudice. Il importe de dissocier la déclaration de culpabilité et la peine imposée qui s'y rattache de la conséquence civile afin de démystifier quel est le motif réel du préjudice. (Brunelle, 2012) De sorte que, l'employeur qui congédie un employé pour absence au travail en raison de son incarcération ne le stigmatiserait pas d'emblée, puisqu'une telle mesure ne résulte pas de l'application de stéréotypes n'ayant aucun rapport avec la capacité d'effectuer le travail. Autrement dit, un employeur peut imposer une mesure à un salarié qui s'absente du travail en raison de son incarcération, puisqu'il ne peut fournir sa prestation normale, régulière et continue de travail. Dans ce cas, la mesure n'est pas imposée à cause de l'infraction commise par le salarié, mais plutôt en raison de son absence du travail. Ainsi le motif réel du congédiement est l'indisponibilité de l'employé en raison de son incarcération et ce motif ne viole pas l'article 18.2 de la Charte.

Les tribunaux d'appel ont finalement infirmé la décision du Tribunal des droits de la personne et ils ont conclu que le motif réel de la fin d'emploi était l'indisponibilité de l'employé en raison de son incarcération. La Cour suprême en vient à la conclusion que l'article 18.2 ne protège pas le droit à l'emploi du salarié qui est incarcéré. L'arrêt *Maksteel* a ainsi permis d'éclaircir certains aspects relatifs à la portée de la protection juridique, en affirmant que la protection offerte par celui-ci n'était pas absolue.

L'auteur Christian Brunelle souligne d'ailleurs qu'« une interprétation qui serait plus favorable au salarié, dans le cas des conséquences civiles encourues par une peine à la suite d'une déclaration de culpabilité, pourrait mener à une certaine garantie d'emploi, quelle que soit la durée de l'emprisonnement. » (2012, p. 22) Cela entraînerait un résultat aberrant, principalement pour l'employeur. Il s'avère également pertinent de souligner que l'obligation d'accommodement raisonnable issue de l'interprétation de l'article 20 de la Charte ne s'applique pas à l'article 18.2.

-
1. De la suspension du casier judiciaire à l'égard d'une infraction anciennement connu sous le terme « réhabilitation » - délai de cinq (5) ans ou dix (10) ans selon le type d'infraction (art. 4 et 4.1 de la *Loi sur le casier judiciaire*, LRC 1985, c. C-47 (la L.C.J.);
 2. De l'absolution conditionnelle – soit après l'écoulement d'un délai de trois (3) ans suivant la date de l'ordonnance sous conditions (art. 6.1 (1) b) L.C.J.);
 3. De l'absolution inconditionnelle – soit après l'écoulement d'un délai d'un an (1) suivant la date de l'ordonnance inconditionnelle (art. 6.1 (1) a) L.C.J.);
 4. De la prérogative royale.

1.8.2 L'arrêt Therrien (Re)

L'arrêt *Therrien (Re)* met en cause la situation du juge Richard Therrien, lequel a été nommé juge sans que le gouvernement ne soit mis au fait de ses antécédents judiciaires. Ce dernier n'avait pas divulgué aux membres du comité de sélection l'existence de ses antécédents judiciaires pour lesquels il avait obtenu un pardon. Dans cet arrêt, un examen attentif des conditions d'application de l'article 18.2 de la Charte indique clairement que cette disposition est inapplicable aux membres de la magistrature. La fonction de juge ne constitue pas un emploi au sens de l'article 18.2, et ce, en raison de l'histoire de la magistrature, la nature, les caractéristiques et les exigences de la fonction. De plus, les recommandations formulées par le Conseil de la magistrature et la Cour d'appel ont été formulées exclusivement parce que celui-ci a omis de révéler ses antécédents judiciaires au comité de sélection. La question principale dans ce dossier était donc de savoir si les antécédents judiciaires du demandeur constituaient la cause véritable de son congédiement ou si d'autres facteurs étaient en jeu.

La Cour suprême précise que la mise en œuvre de la protection énoncée à l'article 18.2 de la Charte découle de l'application de quatre conditions essentielles (2001 2 R.C.S. 3, par. 140):

- 1) Un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque;
- 2) Dans le cadre d'un emploi;
- 3) Du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle;
- 4) Si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon.

Cet arrêt a posé les premiers jalons du cadre d'analyse particulier à l'article 18.2 en soulevant plusieurs questions administratives et constitutionnelles. (Fournier, 2015, p. 42) Il a renforcé l'importance de l'examen contextuel dans chaque cas de discrimination. L'employeur doit désormais justifier que son choix ne repose pas indirectement sur les antécédents judiciaires de l'individu, et que les critères de sélection sont en adéquation avec les exigences professionnelles spécifiques. Dans cet arrêt, le Tribunal a élargi la portée de la protection légale, obligeant les employeurs à reconsidérer leurs pratiques quant aux critères qu'ils appliquent dans le recrutement ou le maintien en emploi, et à prouver que leurs décisions ne sont pas influencées par les antécédents judiciaires des candidats.

Le principe de proportionnalité, qui permet d'équilibrer les droits de l'individu et les nécessités opérationnelles d'un employeur, joue un rôle clé dans l'appréciation des cas. De plus, la nécessité d'un dialogue entre la protection des droits de l'individu et les exigences professionnelles spécifiques constitue une dimension importante dans l'application de la norme. Cette dualité, entre la défense des droits

individuels et les intérêts des employeurs, reste une question fondamentale dans l'interprétation de l'article 18.2.

1.8.3 Les constats doctrinaux relatifs à l'interprétation et l'application de la norme

Dans cette section, il sera question de présenter une revue doctrinale entourant la protection juridique prévue à l'article 18.2 de la Charte. Une attention sera portée sur les articles de doctrine les plus récents et pertinents dans le cadre de cette recherche. Ils serviront de point d'ancrage pour exposer l'état actuel du droit, et de point de référence pour notre discussion à la suite de la présentation des résultats jurisprudentielle.

1.8.3.1 Une interprétation réductrice

La doctrine enseigne, qu'en raison du libellé précis de l'article 18.2 de la Charte, son champ de protection est restreint, dans certaines décisions jurisprudentielles, aux seules personnes déclarées coupables d'une infraction pénale ou criminelle. Pourtant, « dans les lignes directrices émises par la Commission des droits de la personne du Québec en 1982, il est indiqué que la personne accusée qui est en attente d'un procès serait également protégée par l'art. 18.2 de la Charte. Toutefois, la personne soupçonnée qui n'a pas été mise en accusation ne serait pas visée. » (Bernier *et coll.*, 1997, par. 7.2017) Cela laisse donc interpréter que la protection offerte exclue : « l'employé accusé ; l'employé accusé, mais pas encore condamné ; l'employé qui plaide non coupable ; l'employé qui est en attente de son procès ou d'une décision finale ; l'employé qui risque d'être déclaré coupable, mais qui ne l'a pas encore été ; l'employé qui se dit injustement ou erronément accusé. » (Bernier *et coll.*, 1997, par. 7.2017; Brunelle, 2012; Fournier, 2015) Cette lecture, plus restrictive, va à l'encontre d'une interprétation large et libérale telle que reconnue à la Charte. Or, la personne accusée d'une infraction ne devrait pas avoir moins de droits que la personne déclarée coupable. (Fournier, 2015, p. 73) Il y a ainsi un non-sens quant à la volonté du législateur et l'application qui en est faite. C'est en quelque sorte affirmer que les stigmates sont associés à la déclaration de culpabilité alors que le dépôt d'une accusation criminelle a tout autant d'impact sur la stigmatisation sociale de la personne. Cette interprétation restrictive est heureusement isolée (Brunelle et Samson, 2022, p. 31).

Concernant l'application à la relation de travail, Brunelle soulève que le législateur québécois a évité d'utiliser le terme de « salarié » pour définir la portée de cette protection quasi constitutionnelle,

s'éloignant ainsi de la pratique habituelle en droit du travail. (2012, p. 26) Ce choix n'est pas anodin, car en privilégiant la notion d'« emploi », il permet de mieux refléter la réalité plus large, diversifiée et complexe des individus actifs sur le marché du travail (ou cherchant à l'intégrer), sans qu'ils aient nécessairement la qualification de « salarié ». (Brunelle, 2012, p. 26)

Malgré cette tentative plus inclusive, dans l'arrêt Therrien (Re), la « Cour suprême du Canada a conclu qu'un juge ne pouvait se prévaloir de la protection offerte par l'article 18.2 de la Charte en raison de la nature tout à fait exceptionnelle de la fonction judiciaire, évoquant notamment le fait qu'un juge n'est « soumis à aucune autorité hiérarchiquement supérieure » ni « lié par aucune relation de subordination qui caractérise traditionnellement la relation employeur-employé » (dans Brunelle et Samson, 2022, p. 30). Ainsi, les deux auteurs, Christian Brunelle et Mélanie Samson (2022), soulèvent que ces propos laissent, à priori, entendre que l'application de l'article 18.2 de la Charte « se limiterait aux seuls « salariés », par opposition aux personnes qui exercent une fonction de gérance ou de direction par exemple ». (p. 30)

Il est donc sans surprise de constater qu'à la suite de la décision rendue dans l'affaire Therrien, d'autres ont tenté de faire appliquer le même raisonnement. (Fournier, 2015; Brunelle et Samson, 2022) C'est le cas notamment de la ville de Montréal qui a allégué que l'article 18.2 de la Charte était inapplicable à son service de police puisque le corps policier ne s'inscrivait pas dans le cadre d'une relation d'emploi classique, qu'il n'était pas soumis à une autorité hiérarchique supérieure.⁷ La Cour suprême a rejeté cet argument en rappelant que les policiers sont soumis à leurs supérieurs, soumis au pouvoir exécutif de l'État et soumis, dans l'exercice de leurs tâches, au pouvoir d'encadrement général de leur employeur. Dans une autre affaire, la Cour d'appel a aussi reconnu que l'École nationale de police du Québec (« ENPQ ») était assujettie à l'article 18.2 de la Charte alors qu'elle est un centre de formation et qu'elle n'ait aucun lien d'emploi.⁸ Une décision similaire a été rendue concernant le permis d'enseignement, et ce même si le demandeur n'occupe pas encore un emploi. Il est donc possible de constater « une ouverture de la part des tribunaux à appliquer l'article 18.2 à des acteurs qui interviennent « dans le cadre d'un emploi » sans pour autant être les employeurs comme entendue dans la relation d'emploi classique. » (Fournier, 2015, p. 48)

La jurisprudence est donc fragmentaire à cet effet. Bien que certaines décisions « concernant l'article 18.2 traitent essentiellement de situations relevant de la définition classique du contrat de travail, c'est-à-dire une relation employeur-employé avec rémunération en contrepartie du travail effectué » (art. 2085 C.c.Q ; dans Fournier, 2015, p.43). D'autres tendent « à vouloir élargir l'éventail des situations d'emploi couvertes par l'article 18.2. » (Fournier, 2015, p. 44) Quoiqu'il en soit, il n'en demeure pas moins

⁷ *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, [2008] 2 R.C.S. 698.

⁸ *École nationale de police du Québec c. Robert*, 2009 QCCA 1557.

que « l'article 18.2 semble ne pas pouvoir trouver application lorsqu'une personne a commis une faute professionnelle et non pas une infraction criminelle ou pénale. » (Brunelle et Samson, 2022, p. 31)

En outre, un employeur ne peut pas fonder sa décision d'exclure un candidat du seul fait de la déclaration de culpabilité, mais il est autorisé à prendre en considération l'ensemble du dossier de la personne lors de la vérification des antécédents judiciaires, dont les faits, ayant entraîné la déclaration de culpabilité. Il peut parvenir à révéler des lacunes pertinentes démontrant que la personne n'a pas les aptitudes nécessaires pour exercer la fonction. (Brunelle et Samson, 2022, p. 32) En ce sens, l'employeur peut invoquer l'art. 20 de la Charte⁹ pour ce qui est de la recherche d'informations, autres que celles relatives à ses antécédents judiciaires, et poser des questions lors de la préembauche lorsque l'information recherchée est nécessaire pour établir s'il peut satisfaire aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. (Bernier *et coll.*, 1997, par. 16.106)

Selon les auteurs Christian Brunelle et Mélanie Samson (2022), « cette interprétation inusitée, dont l'effet net est de conférer une portée autonome à l'article 20 de la Charte québécoise sans égard à une quelconque preuve de discrimination fondée sur un motif illicite visé par l'article 10, contribue à affaiblir encore davantage une protection qui était, il faut bien le dire, plutôt fragile. » (p. 32) « Le droit de l'employeur de recueillir des renseignements d'un candidat devait être modulé en fonction de l'emploi convoité et des tâches à accomplir. » (Bernier *et coll.*, 1997, par. 16. 107) Il y a donc encore du chemin à faire avant d'en arriver à une protection juridique qui soit inclusive.

En somme, Brunelle (2012) conclut que le bilan jurisprudentiel montre, qu'à chaque fois que la Cour suprême a dû se prononcer sur l'interprétation de la protection de l'article 18.2, elle a « retenu une interprétation plus restrictive que généreuse des termes du texte quasi constitutionnel, ce qui contraste, incidemment, avec l'approche plus progressiste généralement privilégiée par les membres du Tribunal des droits de la personne du Québec. » (p. 47)

9 « 20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire. » (RLRQ c C-12, 1996, c. 10, a. 1.)

1.8.3.2 Le motif réel de la mesure prise

Pour revenir à l'arrêt *Maksteel*, cet arrêt montre que, dès qu'un employeur arrive à démontrer qu'un motif légal justifie la mesure prise, autre que les antécédents judiciaires, il peut échapper à l'application de l'article 18.2 de la Charte. (Brunelle, 2012, p. 29; Brunelle et Samson, 2022, p. 31) Ce faisant, la jurisprudence qui a suivi l'arrêt *Maksteel* laisse présager que les employeurs rencontrent généralement peu de difficulté à convaincre les tribunaux que c'est l'indisponibilité du salarié en raison de son incarcération, et non ses antécédents judiciaires, qui constitue la « cause véritable » du congédiement. (Brunelle, 2012) Par conséquent, la Cour suprême rappelle que, « [p]our éviter de rendre l'article 18.2 stérile et inefficace, les tribunaux doivent toujours s'assurer que l'indisponibilité invoquée par l'employeur comme motif de congédiement n'est pas seulement un prétexte pour masquer une décision discriminatoire fondée du seul fait des antécédents judiciaires. » (2003 3 R.C.S. 228, par. 51 ; Fournier, 2015, p. 49)

1.8.3.3 La notion de lien objectif entre l'infraction et l'emploi

L'appréciation du lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi est essentiellement contextuelle. (2003 3 R.C.S. 228) Une importance doit être accordée à « la gravité de l'infraction, le moment et les circonstances de sa perpétration et la nature des tâches et responsabilités attribuées à la personne qui cherche à obtenir le poste ou qui en est déjà titulaire. » (Brunelle, 2012, p. 42). L'analyse doctrinale enseigne aussi que plusieurs décisions jurisprudentielles réitèrent le fardeau de preuve de l'employeur à savoir l'importance d'un lien objectif entre l'emploi et les faits reprochés. (Bisaillon, 2018.) Or, bien que « la jurisprudence insiste sur le caractère « objectif » que doit présenter le lien entre l'infraction et l'emploi, il faut bien admettre que l'analyse n'est pas pour autant exempte de subjectivité ». (Brunelle, 2012, p. 42) Il arrive donc que des considérations subjectives soient prises en compte par le tribunal. L'appréciation du lien entre l'infraction commise et l'emploi, en tant que réalité subjective, constitue une limite importante à l'application de l'article 18.2. De plus, les employeurs invoquent fréquemment le critère du « risque » pour établir ce lien. Toutefois, comme le souligne Fournier, « [s]ans une preuve factuelle solide le rattachant à l'emploi, le risque ne repose pas sur une preuve objective comme le requiert l'article 18.2, il s'apparente alors davantage à une « vue de l'esprit » ou à l'expression de stigmates sociaux injustifiés. » (2015, p. 94)

Par ailleurs, [c]ertains arbitres ont soutenu que le lien n'avait pas à être « substantiel ou suffisant », laissant supposer que l'existence d'un lien, si minime soit-il, serait suffisante pour écarter la protection contre la discrimination prévue par le régime de l'article 18.2 de la Charte. » (Fournier, 2015, p. 78) Cette

interprétation formelle et restrictive semble aller à l'encontre de l'objectif même de la protection juridique offerte par cet article.

Fournier conclut qu'il existe « encore beaucoup d'hésitations jurisprudentielles avant d'arriver à une grille d'analyse qui fasse consensus. » (2015, p. 101)

« D'où l'importance de réaffirmer les principes sous-jacents à la protection contre la discrimination en matière d'antécédents judiciaires pour rétablir un certain équilibre. Un canevas clair du test exigé de l'employeur pour démontrer l'existence d'un lien entre l'emploi et l'infraction est nécessaire pour limiter la discrimination, particulièrement en embauche. » (Fournier, 2015, p. 101)

L'auteure soulève également l'existence « [d']un déséquilibre entre la protection contre la discrimination reconnue aux personnes ayant des antécédents judiciaires qui sont déjà embauchés et celles qui souhaitent accéder au marché du travail. » (Fournier, 2015, p. 101) Le débat relatif à la cueillette d'informations au moment de la préembauche sera ainsi présenté dans la sous-section suivante.

1.8.3.4 Le débat relatif à la cueillette d'information préembauche

Un débat relatif à la cueillette d'informations dans les processus d'embauche, plus précisément la vérification des antécédents judiciaires, soulève des questionnements de légalité. Le droit à la vie privée est passé d'une simple préoccupation à un véritable acquis. (Beauregard et Granosik, 2012) Les principes et les règles régissant la gestion des renseignements personnels sont désormais sanctionnés par les tribunaux. Toutefois, bien que l'article 18.2 de la Charte limite l'utilisation fautive et discriminatoire quant aux antécédents judiciaires d'une personne, « rien n'interdit à un employeur de quérir des informations concernant les antécédents judiciaires d'un candidat dans le cadre de son processus de sélection ». (Fournier, 2013, p. 168; Cloutier, 2014)

Les auteurs Bernier, Granosik et Pedneault (1997) précisent :

« 16.109 - L'art. 18.1 de la Charte n'interdit pas à l'employeur de poser des questions concernant des condamnations pénales ou criminelles d'un candidat à l'embauche. Cependant, l'art. 18.2 de la Charte interdit le refus d'embauche d'une personne du seul fait qu'elle ait 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. Selon la Commission des droits de la personne, les questions portant sur ce genre de renseignements sans autre précision peuvent laisser présumer que l'employeur n'a pas l'intention de respecter l'art. 18.2 et constituer ainsi une présomption de fait en cas de plainte pour refus d'embauche. Selon la Cour suprême, la lecture des art. 18.1 et 18.2 de la Charte indique qu'il faut distinguer entre la demande et l'utilisation de renseignements. Dans les

cas de condamnation antérieure, la demande de renseignements n'est pas prohibée, seule l'utilisation de ces renseignements à des fins de refus de l'emploi l'est. »

L'article de Stéphanie Fournier dans les *Développements récents en droit du travail*, paru en 2013, soulève plusieurs questionnements en ce qui a trait au droit à la vie privée de l'article 5 de la Charte et l'article 25 du *Code civil du Québec*. (p. 169) En ce sens, même si les antécédents criminels ne font pas nécessairement partie de la vie privée puisqu'ils sont généralement publics par le biais des plunitifs et des dossiers de cour, ils relèvent tout de même de la sphère de la vie privée. (Lacoste et Massé-Lacoste, 2019; Cloutier, 2014) De façon mitigée, la question relative aux antécédents judiciaires lors du processus de préembauche porte atteinte au droit fondamental à la vie privée en vertu de l'article 5 de la Charte et contrevient aux articles 5 et 9 à la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (RLRQ c P-39.1), lesquels disposent que les seuls renseignements pouvant être recueillis légalement par l'employeur « sont ceux qui sont « nécessaires » et, à ce titre, indispensables à l'objet du dossier ou à la conclusion du contrat de travail ». (Fournier, 2015, p. 63) En effet, la Cour suprême a indiqué qu'il était possible, sans violer l'article 18.1 de la Charte, de poser des questions portant sur les démêlés avec la justice lors du processus de préembauche puisque les antécédents judiciaires ne font pas partie des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte, et ce, même si le candidat a obtenu un pardon. (Cloutier, 2014)

Fournier souligne que, pour être légal, il faudrait que la question posée dans le formulaire d'embauche permette à l'employeur de s'informer uniquement sur l'existence de déclarations de culpabilité ayant un lien avec l'emploi. (2015, p. 64) Or, faire reposer sur les épaules du candidat le fardeau d'évaluer et de déterminer l'existence d'un lien entre l'emploi et l'infraction en l'absence de balises claires semble contraire à l'esprit de la Charte. (Fournier, 2015, p. 64)

« Il existe peu de jugements traitant de refus d'embauche discriminatoires en vertu de l'article 18.2. Est-ce la conséquence d'un rapport de force inégal qui favorise l'employeur et lui permet d'écarter en toute impunité les candidatures de personnes ayant des antécédents judiciaires, même lorsque ceux-ci n'ont aucun lien avec l'emploi convoité? La lecture et l'analyse des récentes décisions nous amènent à constater que la protection reconnue par l'article 18.2 semble optimisée ou plus efficace à partir du moment où la personne est embauchée. » (Fournier, 2015, p. 59)

Par conséquent, « en l'absence d'une jurisprudence claire reconnaissant les droits des candidats et les obligations corrélatives des employeurs à l'étape de la préembauche, la protection des candidats restera artificielle et le candidat sera confronté aux mêmes dilemmes. » (Fournier, 2013, p. 169)

En terminant, il convient de faire la distinction entre la vérification des antécédents judiciaires et celle des « empêchements ». Il s'agit de deux processus distincts, souvent utilisés dans des contextes juridiques ou administratifs, mais qui visent à vérifier des informations spécifiques sur une personne. La vérification des antécédents judiciaires permet de savoir si une personne a des antécédents criminels. La vérification des empêchements a pour but de s'assurer qu'une personne ne se trouve pas dans une situation qui l'empêche d'exercer une fonction ou une activité particulière. Il s'agit souvent d'une vérification sur des interdictions légales ou administratives.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a élaboré un outil d'aide aux traitements des dossiers en lien avec les antécédents judiciaires. (Voir annexe 1) Il aborde les situations les plus couramment rencontrées, entre autres, la vérification des empêchements. D'abord, il faut dégager qu'il existe des lois encadrant la vérification des antécédents judiciaires ou des « empêchements » pour les personnes qui sont ou qui seraient appelées à œuvrer auprès de personnes vulnérables, « par exemple dans le domaine scolaire (RLRQ, c. I-13.3; RLRQ, c. E-9.1), les centres de la petite enfance RLRQ, c. S-4.1.1), les résidences pour personnes âgées (RLRQ c. S-4.2, r. 0.01), les milieux offrants de l'hébergement en dépendance (RLRQ, c. S-4.2, r. 0.1), etc. (CDPDJ, 2024a, p. 3) Plus exactement, « la notion d'empêchement englobe les mises en accusation et les condamnations pour des actes criminels. Mais elle va plus loin puisqu'elle cible les inconduites, les comportements ou les informations pouvant faire craindre qu'un comportement passé ou actuel d'un candidat constitue un risque pour la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables auprès de qui il pourrait être appelé à œuvrer. » (CDPDJ, 2024a, p. 3) Il revient généralement aux policiers de remettre au candidat l'information et c'est à ce dernier de décider s'il souhaite transmettre ou non à son employeur l'information. Par la suite, c'est à l'employeur de déterminer si le comportement constitue un empêchement. À cet égard, « la Cour d'appel¹⁰ a confirmé que les policiers étaient tenus de divulguer des renseignements concernant des allégations de tentative de suicide et d'agression sexuelle pour travailler dans un centre de la petite enfance, même si ceux-ci n'ont mené à aucune accusation. » (CDPDJ, 2024a, p. 4) Considérant qu'il ne s'agit pas nécessairement « d'informations relatives à des infractions criminelles ou pénales ayant mené à des accusations ou des condamnations, la protection de l'article 18.2 de la Charte pourrait ne pas s'appliquer. » (CDPDJ, 2024a, p. 4)

Les auteurs Bernheim *et coll.* (2022) évoquent également que la notion des antécédents judiciaires prise au sens de l'article 18.2 de la Charte ne semble pas inclure les informations pouvant être considérées au titre d'« empêchement », par exemple, toutes informations consignées au dossier de police à la suite d'une

10 V.L. c. Ville de Gatineau, 2022 QCCA 1395 (CanLII), par. 74, 76 à 78.

intervention d'ordre psychosocial. Il y a ainsi un enjeu de communication qui peut compromettre le droit à la vie privée, en plus d'entraîner des mesures discriminatoires à son endroit en matière d'emploi.

Ce chapitre a permis d'explorer l'état de la littérature concernant la discrimination en emploi fondée sur les antécédents judiciaires. Il a permis de mettre en lumière l'aspect social et juridique associé au casier judiciaire, de même que l'état du marché du travail pour les personnes judiciairisées et la position des employeurs face à l'embauche de ces personnes. Une revue doctrinale a également permis de rendre compte de l'état du droit relatif à l'interprétation et l'application de la protection juridique conférées à l'article 18.2 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. Les travaux doctrinaux de Brunelle (2012), Fournier (2013 et 2015), Brunelle et Samson (2022), Bernier *et coll.* (1997) montrent que la formulation et l'interprétation de l'article 18.2 sont trop étroites et limitent sa portée protectrice. Les arrêts marquants, tels que les arrêts *Maksteel* et *Therrien (Re)*, ont permis d'enrichir la compréhension de la portée de la protection contre cette forme de discrimination. Fournier (2012) aborde également le flou juridique entourant l'interprétation de l'article 18.2. En effet, même si la jurisprudence a clarifié plusieurs aspects relatifs à l'interprétation que doit recevoir l'article 18.2 de la Charte, certains aspects demeurent flous et engendrent des limites inhérentes à sa protection. Ces constats seront particulièrement importants dans le cadre de cette recherche puisqu'ils serviront de cadre de référence lors de l'analyse.

Le cadre législatif actuel, étant un pas important vers l'inclusion sociale, nécessite une clarification et une adaptation afin de mieux répondre aux réalités du marché du travail moderne et de garantir une protection plus effective contre la discrimination. Ce constat ouvre la voie à des réflexions plus approfondies sur l'amélioration des mécanismes de recours et l'élargissement de la protection juridique, afin de favoriser une réelle égalité des chances pour toutes les personnes, indépendamment de leur passé judiciaire.

CHAPITRE 2 : LE CADRE D'ANALYSE

Le chapitre précédent a permis de poser les assises de la problématique à l'étude. Pour ce faire, une recension des écrits entourant le phénomène de discrimination en emploi sur la base des antécédents judiciaires a été présentée. Ce travail a permis de constater que, malgré l'adoption de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, la problématique de discrimination à l'embauche semble persister. En effet, la norme juridique prévue pour contrer ce phénomène sociétal ne permet pas, dans les faits, de capter la problématique dans son intégralité. La doctrine enseigne que cette disposition singulière doit être interprétée de manière large et libérale pour être alignée avec son objectif, mais les tribunaux lui accordent une interprétation plutôt restrictive de sorte qu'elle ne peut remplir pleinement ses fonctions. Partant de ce constat, il sera question de mener une étude afin d'éclairer les processus sociaux menant à la discrimination sur la base du casier judiciaire, en plus d'étudier la mise en œuvre des mécanismes juridiques prévus pour protéger ces personnes en emploi. Ultimement, les moyens mis en place pour faciliter l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciarisées seront également sujets de réflexion.

Ce travail permettra alors de déterminer comment les facteurs institutionnels, organisationnels, juridiques et sociétaux influencent le parcours de réinsertion professionnel des personnes ayant un casier judiciaire au Québec, et ce malgré la protection juridique de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, du point de vue des professionnels leur venant en aide ?

Pour y parvenir, la problématique sera étudiée en deux temps. En premier lieu, il s'agira d'éclairer en quoi les antécédents judiciaires constituent toujours un motif de discrimination en embauche malgré la présence d'une protection juridique autonome à cet effet. Ainsi, le premier pan de ce travail consistera à étudier les comportements de discrimination lors du processus d'embauche et examiner les différents éléments contributifs à ce phénomène sociétal de discrimination. Pour ce faire, la *théorie de l'étiquetage*, laquelle constitue une approche importante dans l'étude des problèmes et phénomènes sociaux, servira de point d'ancrage pour orienter la réflexion. Plus précisément, l'approche théorique présentée dans l'ouvrage de Lacaze (2008) sera utilisée puisqu'elle offre un cadre théorique pertinent pour penser les processus de déviance comme celui du stigmaté associé au casier judiciaire.

En second lieu, une grande partie de cette recherche consistera à évaluer l'effectivité de la protection juridique de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le modèle théorique de Gesualdi-Fecteau et Maxine Visotzky-Charlebois (2019) épouse les paramètres de cette recherche puisqu'il aborde la norme juridique comme étant une ressource, c'est-à-dire une référence pour les actions

et les comportements futurs de ses destinataires. Ce modèle plus récent rejoint celui d'autres auteurs pour aborder l'effectivité d'une norme selon son *usage* et ses *effets*. C'est donc dans cette suite d'idées que les prochaines sections exhiberont ces fondements théoriques. Enfin, en terminant, ce chapitre exposera le cadre d'analyse opérationnel retenu pour mener cette recherche, ainsi que les propositions de recherche.

2.1 La théorie l'étiquetage « modifiée » par Link

Pour débiter, la *théorie de l'étiquetage modifiée* sera utilisée afin d'analyser la première variable de cette étude, à savoir les comportements discriminatoires en emploi. Cette approche théorique permettra d'examiner les processus de stigmatisation à l'origine de ces comportements de discrimination sociale. Pour introduire le sujet, il convient de préciser que la *théorie de l'étiquetage* trouve ses origines dans la *théorie de la réaction sociale*, également connue sous le nom d'*interactionnisme symbolique*. Cette dernière émerge au début des années 1950 dans les travaux du sociologue Edwin Lemert (1912-1996), qui cherche à expliquer les phénomènes sociaux de la déviance en dépassant la perspective traditionnelle de la pathologie individuelle ou sociale (Lacaze, 2008, p. 184). « Lemert considère ainsi la déviance comme une qualité conférée rétrospectivement à un individu à travers une réaction socialement organisée où une étiquette de déviant est posée ». (Lemert, 1951; dans Lacaze, 2008, p. 184)

Ce n'est qu'un peu plus tard, dans les années 60, que la *théorie de l'étiquetage* est proposée pour aborder le phénomène de déviance sociale.

« Elle a contribué à l'élaboration d'un cadre théorique distinctif et innovant pour penser ces processus, avec l'introduction de concepts sensibilisateurs (Van Den Hoonaard, 1997) comme ceux de réaction sociale, institution totale, identité et carrière déviante, stigmat. Cette notion de stigmat devient au fil des ans le concept phare de l'école interactionniste et de la théorie de l'étiquetage, qui en fait la doctrine prédestinée à la compréhension des processus de stigmatisation ». (Lacaze, 2008, p. 184)

Pour reprendre chacune de ces avancées théoriques, de nombreux chercheurs se sont intéressés à l'étude de la déviance, un concept qui, à l'origine, était principalement associé à la déviance psychiatrique. Parmi eux, l'ouvrage pionnier du sociologue américain Howard S. Becker mérite une attention particulière. Dans *Outsiders* (1963/1985), il développe une théorie permettant d'expliquer les réactions sociales face aux comportements déviants. Becker définit la déviance comme une « création sociale » et introduit le concept d'« étiquetage » (labelling). Selon lui, « le déviant est celui à qui l'étiquette de déviant a été appliquée avec succès ; le comportement déviant est celui que les gens stigmatisent comme tel ». (Becker, 1985 ; dans Lacaze, 2008, p. 184)

Becker explique que « nous ne pouvons savoir si un acte donné sera catégorisé comme déviant qu'après qu'il ait suscité une réaction. La déviance ne constitue pas en soi une propriété du comportement lui-même, mais de l'interaction entre la personne qui commet l'acte et celles qui réagissent à cet acte ». (Becker, 1963, p. 38) Plus précisément, selon la *théorie de la réaction sociale*, il faut considérer la criminalité comme un processus social qui se présente suivant deux dimensions. La première est le comportement, c'est-à-dire l'acte commis où il y a violation de la norme sociale. La norme sociale et les comportements déviants sont définis comme tels par la société et ses membres « conventionnels ». La deuxième est la réaction sociale à la suite de cet acte, c'est-à-dire le moment où on attribue l'étiquette de déviant. (Pires et Digneffe, 1993; Mayer et Laforest, 1990) La réaction doit être négative face à un comportement particulier pour que celui-ci soit qualifié comme étant « déviant ». Par conséquent, suivant cette idéologie, le crime n'est pas exclusivement un acte, mais le rapport entre une manière de faire ou un conflit, et une manière institutionnelle de le définir. (Pires et Digneffe, 1993, p. 15) Dès lors, la déviance n'est pas une qualité inhérente, intrinsèque au comportement d'un individu, mais le résultat de l'interaction entre la personne qui pose l'acte et la réaction socialement organisée où une étiquette de déviant est posée. (Mayer et Laforest, 1990; Lemert, 1951)

Bien entendu, cette théorie a connu de nombreuses critiques aux fils des années. Le sociologue américain, Bruce G. Link (1987), va répondre aux critiques, lesquelles « ont été opérées à partir du champ du désordre mental ». (Lacaze, 2008, p. 187) Il va donc montrer que « l'étiquetage peut affecter la vie des personnes d'autres façons qu'en produisant directement le désordre mental ». (Lacaze, 2008, p. 187) Pour ce faire, Becker s'appuie sur les cas de personnes ayant des troubles d'ordre psychiatriques, et qui font face à diverses formes de discrimination dans des domaines tels que les revenus, l'emploi, le logement et la santé. Il illustre ainsi comment ces individus sont stigmatisés par la société. Toutefois, il va au-delà de cette simple observation.

En effet, tel qu'exposé par Lacaze (2008), au-delà de l'étiquette imposée par la société, les individus finissent par intérioriser une image négative de certains de leurs traits. Ces caractéristiques, souvent amplifiées dans les représentations cinématographiques ou télévisuelles, contribuent à leur validation sociale. Ainsi, les personnes concernées adoptent ces stéréotypes et en viennent à s'autoétiqueter, en appliquant à leur propre personne ces conceptions erronées et défavorables. (Lacaze, 2008, p. 187 – 188) Autrement dit, les réactions négatives suscitées par la déviance sont progressivement internalisées par ceux qui en sont l'objet. Ces réactions ont un impact délétère sur leur identité, leur estime de soi et leur participation sociale, renforçant ainsi les comportements stigmatisés. Cette dimension de l'autoétiquetage, c'est-à-dire le processus par lequel une personne reçoit une étiquette et agit en se conformant à l'étiquette

reçue (Lemert, 1967), fait partie intégrante de la *théorie de l'étiquetage modifié* proposé par Link. (Lacaze, 2008, p. 188) Par conséquent, l'approche retenue et présentée dans le cadre de cette étude est la *théorie de l'étiquetage « modifiée »* de Link et ses collaborateurs, tels que présentés dans l'ouvrage de Lacaze (2008). En effet, l'ouvrage de Bruce G. Link et Jo C. Phelan (2001) offre une révision critique du concept de stigmatisme de manière à inventorier cinq notions reliées au concept : 1) l'étiquetage et les étiquettes; 2) l'élaboration de stéréotypes; 3) la distance sociale; 4) la perte de statut et la discrimination; et 5) les relations de pouvoir. (Link et Phelan, 2001; Lacaze, 2008) Ce n'est qu'un peu plus tard que les auteurs amendent leur propre approche pour introduire une sixième composante au processus de stigmatisation : 6) les émotions. (Link *et coll.*, 2004) Ces définitions du concept de stigmatisme, issu de l'ouvrage de Lacaze (2008), doivent être perçues comme un tout :

- 1) **L'étiquetage (le « labelling ») et les étiquettes (ou labels) :** Il s'agit « des croyances culturelles dominantes qui lient les personnes étiquetées à des caractéristiques indésirables des stéréotypes négatifs ». (Link et Phelan, 2001) La nature de ce processus d'étiquetage consiste donc à poser une étiquette sur des différences. Certaines étiquettes sont plus péjoratives que d'autres. Il est difficile, voire impossible, de mettre à plat toutes les étiquettes. Certaines sont fondamentales au bon fonctionnement de la société puisqu'il est possible de créer des regroupements à partir d'un étiquetage de traits. L'étiquetage est de nature sociale, certains traits sont valorisés ou dévalorisés selon l'époque ou le lieu.
- 2) **L'élaboration de stéréotypes :** Ce concept a été repris par les sciences humaines et sociales. Il indique les idées toutes faites et les croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, les traits ou les comportements de certains individus, catégories ou groupes. L'étiquette qui est attribuée à la personne est un ensemble de caractéristiques indésirables et forme le stéréotype. (Link et Phelan, 2001)
- 3) **La distance sociale :** Les personnes étiquetées sont placées dans des catégories distinctes qui impliquent un degré de séparation entre « eux » et « nous ». (Link et Phelan, 2001) Ce processus de séparation est impliqué dans de nombreuses situations où il y a un contact entre des individus, des catégories et des groupes stigmatisés et non stigmatisés. Une distance sociale s'installe entre les différents groupes. Cette séparation entre « eux » et « nous » est un des traits fondamentaux du stigmatisme.

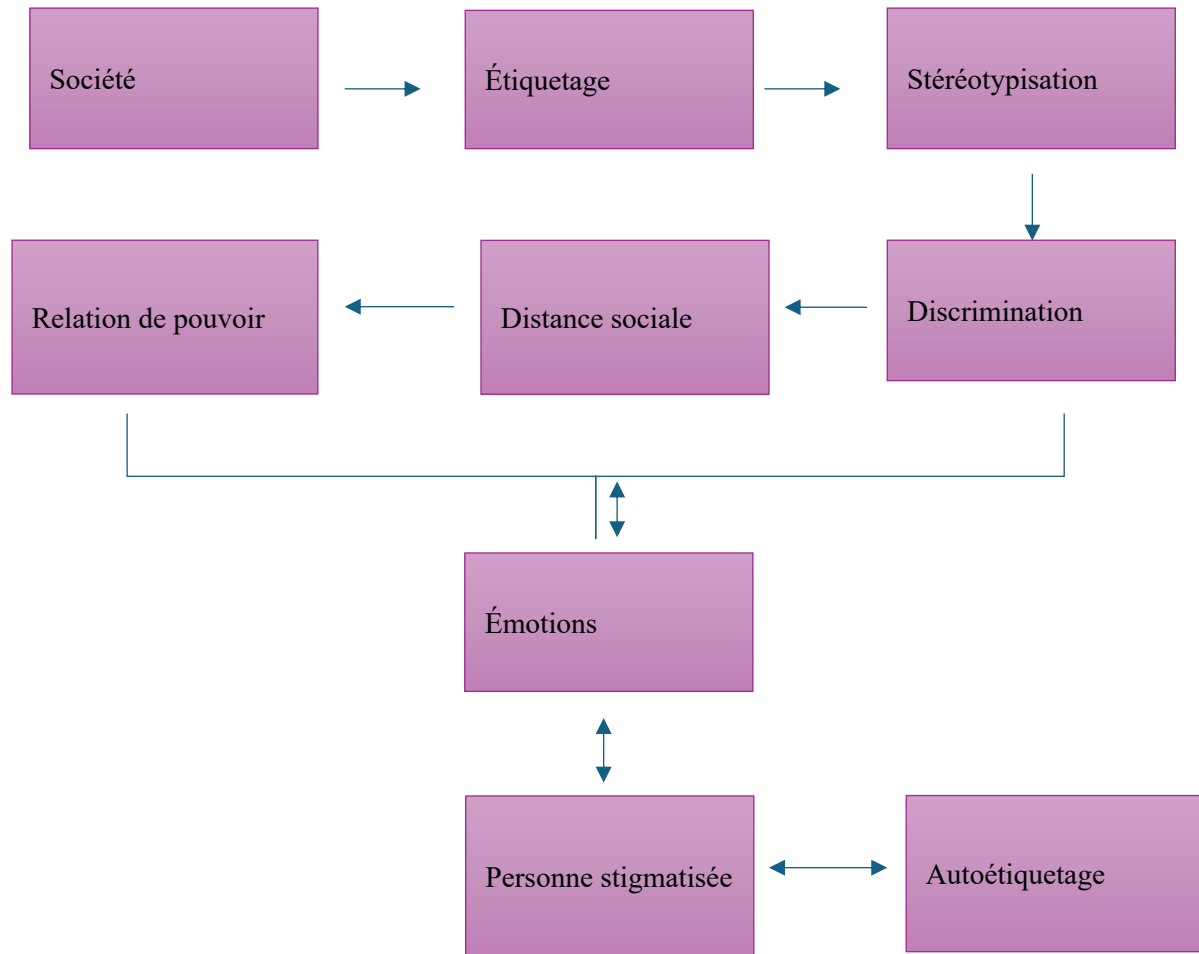
- 4) **Le pouvoir et les relations de pouvoir** : La stigmatisation est entièrement dépendante du pouvoir social, économique et politique. Il faut du pouvoir pour stigmatiser, ce qui résulte à une relation asymétrique entre les parties. De sorte que, s'il y a une séparation entre « eux » et « nous », il y a naturellement une relation de pouvoir qui s'installe.
- 5) **La perte du statut et la discrimination** : Ces deux processus impliquent un traitement basé sur l'iniquité et l'inégalité. Il s'agit d'une conséquence de l'étiquetage et de la stigmatisation. Les individus ou les groupes stigmatisés sont affectés de façon péjorative à des attributs qui font l'objet d'un étiquetage social fondé sur leur caractère moral et/ou social. Ainsi, un individu ou un groupe étiqueté et stigmatisé est souvent destiné à expérimenter une perte de statut et à subir une inégalité de traitement. La perte de statut et la discrimination sont en quelque sorte une suite logique des stéréotypes et à la relation asymétrique qui s'est installée à la suite de la séparation entre « eux » et « nous ».
- 6) **Les émotions** : Les émotions occupent une place centrale dans la théorie de l'étiquetage et de l'autoétiquetage. Les réponses émotionnelles, tant de la part des « stigmatisateurs » que des personnes stigmatisées, sont cruciales pour comprendre l'ensemble des processus liés à l'étiquetage et à la stigmatisation. Par exemple, les émotions impliquées peuvent être l'embarras, la peur, la pitié, la colère, le mépris, le ressentiment ou la honte.

Pour aller plus loin sur la notion des émotions, il existerait un lien entre le discours politique qui est répercuté par les médias et la peur du crime. (Bernheim, 2010) En effet, la peur du crime constitue un sentiment complexe, façonné par une interaction de facteurs sociaux, politiques, environnementaux et personnels. (Bernheim, 2010, p. 33) En ce sens, le fait de véhiculer des propos alarmistes sur la criminalité aurait un impact négatif sur la perception qu'a le public du phénomène du crime et, par conséquent, sur la peur du crime ressentie par ce même public. (Bernheim, 2010, p. 33) Il existe d'ailleurs des recherches sur la peur du crime qui sont « dictées par la conjoncture où se manifeste la préoccupation de plus en plus vive de la population pour la sécurité. » (Louis-Guérin, 1984, p. 623) La peur du crime et l'insécurité semblent ainsi utilisées pour encourager les gens à prendre des mesures pour se protéger et protéger leurs biens. De sorte que, les émotions dépréciatives à l'égard de la déviance conduiraient alors les sociétés à vouloir se distancier des individus stigmatisés.

Considérant la nature processuelle et multidimensionnelle du concept de stigmat, il est difficile de proposer une description précise et unifiée. Il est toutefois essentiel de retenir que, selon la *théorie de*

l'étiquetage modifiée de Link, l'étude du stigmatisme passe par la compréhension des facteurs qui produisent et entretiennent le processus de stigmatisation. La figure suivante illustre le processus de stigmatisation selon les éléments proposés par la théorie de Link.

Figure 1 – Processus de stigmatisation selon la théorie de l'étiquetage modifiée de Link



En résumé, la société exerce souvent une influence déterminante dans le processus d'étiquetage, en attribuant des étiquettes et des stéréotypes aux individus, ce qui conduit à des comportements discriminatoires à leur égard. Ce phénomène engendre également une distance sociale et crée une relation de pouvoir entre ceux qui sont stigmatisés et les autres, renforçant ainsi les comportements discriminatoires. Ce processus, chargé d'émotions, impacte l'individu et contribue à l'internalisation de l'étiquette qui lui est attribuée.

Maintenant que le cadre théorique ayant servi à éclairer le processus d'étiquetage social menant à la discrimination en embauche a été exposé, il s'avère pertinent d'aborder les mécanismes juridiques mis

en place pour contrer ce phénomène. Ainsi, la section suivante se concentrera sur le cadre théorique permettant d'analyser l'effectivité de la protection juridique offerte par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

2.2 La notion d'effectivité du droit

Comme exposé dans la section précédente, la discrimination en emploi fondée sur les antécédents judiciaires constitue une réalité persistante, malgré l'existence d'une protection juridique spécifiquement élaborée par le législateur pour contrer ce phénomène. Devant ce constat, il devient essentiel d'étudier l'effectivité de cette norme. Ainsi, une approche compréhensive sera adoptée pour examiner comment cette protection juridique est mobilisée et interprétée par ses destinataires. À cet effet, le concept d'effectivité du droit servira de cadre théorique pour analyser les remparts réels de la norme. Cette notion, ancrée dans la sociologie du droit, cherche à aller au-delà de la simple question d'efficacité ou d'inefficacité de la norme (Gagné, 2018, p. 21).

De prime abord, il existe différentes conceptualisations de la notion d'effectivité du droit qui varie d'une étude à l'autre. En fait, la définition de la notion d'effectivité présente un double enjeu, soit celui de construction d'un langage théorique rigoureux et celui de la répartition des champs disciplinaires. (Champeil-Desplats, 2008) En ce sens, l'approche du juriste sera différente de celle du sociologue. Pour le juriste, le droit est défini de manière claire et précise. (Bernheim, 2011, p. 3) Alors que le sociologue en fait un objet de réflexion. « Il le conçoit dans son sens le plus large, complexe, ouvrant le concept à de nouvelles formes de normativité » qu'il met en perspective dans un contexte social, politique et économique. (Bernheim, 2011, p. 3)

Quelques approches, les plus pertinentes pour cette recherche, seront présentées pour permettre au lecteur de bien saisir la notion de l'effectivité dans son approche la plus large. Cela permettra également d'établir la notion qui conviendra le mieux à cette étude et sur laquelle il sera le plus juste de s'appuyer pour fonder le cadre théorique. Pour commencer, l'approche de Jean Carbonnier, père de la sociologie du droit, a abordé la notion de l'effectivité en y plaçant les transformations du droit au sein des phénomènes plus larges de changement social. (Lascoumes et Serverin, 1986, p. 102) La réalisation du droit est alors moins perçue dans « son *application* que dans son *rapport* plus ou moins adéquat à un ordre social qui le détermine, et qui évolue dans le temps. » (Lascoumes et Serverin, 1986, p. 102) Pour le sociologue, même

si une loi est inappliquée, il n'en demeure pas moins qu'elle est disponible aux convenances du public, « et c'est cette disponibilité qui est son utilité essentielle ». (Carbonnier, 1957, p. 5) Plus encore, selon ce cadre, l'applicabilité de la loi importe plus que son application puisqu' « elle est, à elle seule, effective. » (Carbonnier, 1957, p. 5) Cette question de l'applicabilité est d'ailleurs un des axes essentiels de la sociologie juridique apporté par Carbonnier et mobilisé par ses successeurs. (Lascoumes et Serverin, 1986, p. 109)

Sur la base des travaux de Carbonnier, Leroy (2011) aborde la notion de l'effectivité en termes d'actes réels et tangibles. Selon cette perspective, dire qu' « une norme juridique est effective, c'est dire qu'elle existe dans la réalité et qu'elle est appliquée dans les faits. » (Leroy, 2011, p. 718) La norme est appliquée, et donc effective selon ce raisonnement, lorsque ses destinataires la respectent, lorsqu' « ils accomplissent l'obligation à laquelle la règle les soumet ou lorsque les autorités chargées de sa mise en œuvre contrôlent et sanctionnent ses violations. » (Leroy, 2011, p. 718) La sanction serait perçue comme le moyen le plus sûr d'assurer le respect de la norme, elle serait « une condition essentielle de son effectivité en cas de violation. » (Leroy, 2011, p. 722), mais elle permettrait aussi de dissuader un individu d'adopter le comportement prohibé. (Philippe, 2008) Cette conception de l'effectivité s'applique bien aux normes juridiques impératives au sens strict, imposant une conduite déterminée et pourvue d'une sanction en cas de violation de cette conduite. Elle ne tient cependant pas compte de la diversité et de la spécificité des normes juridiques. Elle appelle à une vision impérative du droit qui nous apparaît réductrice et laisse présager un système juridique répressif.

Guy Rocher, un sociologue québécois, a aussi apporté un apport fondamental à la sociologie contemporaine du droit grâce à son concept d'effectivité. Plus précisément, pour Rocher, l'effectivité désigne « tout effet de toute nature qu'une norme peut produire » (Rocher, 1998, p. 135). Cette définition est beaucoup plus large que la simple efficacité de la loi. Elle réfère au fait qu'elle atteint, ou non, l'effet désiré par le législateur. (Gagné, 2018, p. 21) Ainsi, pour comprendre l'effectivité selon l'approche de Rocher, il suffit d'exposer la diversité des effets d'une norme, tant « voulus et involontaires, recherchés ou accidentels, directs ou indirects, prévus et inattendus, sociaux, politiques et culturels. » (Rocher, 1998, p. 136) La chercheuse québécoise, Valérie Demers, partage aussi une vision similaire à celle de Guy Rocher. Elle a suggéré d'élargir la définition de l'effectivité en l'inscrivant au cœur d'« une évaluation des effets sociaux susceptibles d'être engendrés par une règle de droit. » (Demers, 1996, p. 3) Le droit ne serait qu'« un mécanisme de régulation sociale, un déterminant des rapports sociaux, parmi d'autres. » (Leroy, 2011, p. 727) L'effectivité est une notion essentielle du droit dans l'orientation et la structuration des rapports sociaux. (Durkheim, 1973, p. 71) Dans cette optique, le droit est perçu comme un mécanisme de régulation sociale.

D'autres auteurs, comme Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois (2019), montrent que les effets du droit sont aussi multiples qu'imprévisibles. L'idée qui en découle est que la norme juridique constitue une ressource, une référence pour les actions. Certaines normes sont en fait des énoncés de principes qui ont pour objet d'agir sur les représentations et visent, par exemple, à orienter les actions futures de ses destinataires. (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 333) Les auteurs François Ost et Michel Van de Kerchove partent aussi de l'idée selon laquelle la norme juridique constitue une ressource, une référence pour les actions. Ils définissent ainsi l'effectivité comme « la capacité de la règle à orienter le comportement de ses destinataires dans le sens souhaité par le législateur ». (Ost et Van de Kerchove 2002, p. 329) Les effets du droit ne sont donc pas seulement visibles, tangibles, résultant d'une action, ils peuvent aussi être symboliques, tant juridiques que non juridiques. Cette approche rejoint aussi celle de Guy Rocher selon laquelle l'effectivité désigne « *tout effet de toute nature qu'une norme peut produire* ». (1998, p. 135) Ce faisant, il est possible qu'il n'y ait aucune manifestation tangible permettant de démontrer la corrélation entre la norme et le comportement adopté, rendant plus laborieuse son observation.

Suivant cette logique, l'effectivité se comprend par la façon dont le droit s'exerce. Par conséquent, centrer l'analyse de l'effectivité sur les effets de la norme permet de mieux cerner la façon dont le droit s'exerce et influence d'autres systèmes de régulation. (Demers, 1996, p. 59) Rocher, pour sa part, ne se limite pas à la recherche des effets, de toute nature soient-ils. Pour ce dernier, l'effectivité s'étend aussi aux raisons expliquant ces effets et la façon dont ils se produisent. (Leroy, 2011, p. 728) Cette perspective dépasse, à notre avis, le propos de cette étude.

Pour continuer, en sociologie du droit, « [l]'effectivité tendra alors à constituer dans sa recherche l'instrument conceptuel d'évaluation de ce degré de réception, le moyen de mesurer des « écarts » entre pratique et droit. » (Lascoumes et Serverin, 1986, p. 101); autrement dit, à évaluer le degré de réception du droit dans la sphère sociale. Par conséquent, la question de l'effectivité du droit impose donc de mettre l'accent sur les effets produits par la norme. (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 327) L'ouvrage récent de Dalia Gesualdi-Fecteau et Maxine Visotzky-Charlebois sur « *La notion de l'effectivité du droit* » (2019) offre une base théorique pertinente qui se porte bien à la présente étude et elle rappelle certains des postulats centraux des approches présentées précédemment. La posture épistémologique adoptée par les deux auteurs s'appuie sur la description proposée par Guy Rocher concernant l'influence possible de la phénoménologie sur la sociologie. L'étude de l'effectivité du droit met ainsi l'accent sur les destinataires du droit, et plus précisément sur leur motivation, leur conscientisation, les significations qu'ils accordent à leur action et à celles des autres, les intérêts qu'ils poursuivent et les valeurs auxquelles ils adhèrent. (p. 327) Le concept d'effectivité, selon les deux auteurs, permet de « concevoir le droit comme

un « système de potentialités » susceptible de multiples effets ». (p. 331) Par conséquent, l'étude de l'effectivité impose « d'adopter une posture « *compréhensive* » par le biais de laquelle il sera possible de rendre compte des mécanismes cognitifs et behavioristes des destinataires face au dispositif étudié. » (p. 331) L'étude de l'effectivité, comme il sera présenté, comprend l'analyse de l'usage du droit et celle de ses effets.

2.2.1 Étudier l'effectivité du droit par l'étude de son usage

Pour étudier l'usage du droit, il faut d'abord saisir le cadre dans lequel se déploie la norme juridique. Il faut identifier les raisons pour lesquelles il existe un écart entre le recours effectif aux modèles proposés par le droit et son usage réel. (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 332) Pour ce faire, il est nécessaire d'adopter une approche dite compréhensive afin « de documenter la façon dont les normes juridiques sont vécues et comprises par ses destinataires ». (p. 332) Les destinataires du droit, selon Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois « désigne[nt] l'individu, les groupes, les collectivités, dont l'État, ou les collectifs à qui se destine la norme juridique. Cette notion prend en compte la marge de liberté que ceux-ci peuvent déployer vis-à-vis des schémas d'action proposés par le dispositif ». (2019, p. 332) Par conséquent, il sera question de documenter le contexte spécifique dans lequel la marge de liberté des destinataires est susceptible de se déployer. Plus concrètement, l'appréhension de l'usage du droit se déclinera en trois catégories : 1) la connaissance dont la norme fait l'objet ; 2) la légitimité du modèle de référence conféré par la norme ; 3) le cadre de la mise en œuvre formelle et informelle.

Tableau 2 – Catégories dichotomiques de l'usage du droit par Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois

Étude de l'usage du droit		
Catégorie 1	La connaissance dont la norme fait l'objet.	Il s'agit de saisir le cadre dans lequel se déploie sa prise en compte par ses destinataires. (2019, p. 334)
Catégorie 2	La légitimité du modèle de référence conféré par la norme.	Il faut s'intéresser aux facteurs qui encouragent ou inhibent le recours au droit. 2019, p. 334)
Catégorie 3	Le cadre de la mise en œuvre formelle et informelle.	La démarcation entre la mise en œuvre formelle et informelle du droit tient aux méthodes et au cadre dans lesquels se déploie son invocation. (2019, p. 334-335)

En premier lieu, il est nécessaire de rendre compte de la connaissance de l'existence même de la protection juridique. Autrement dit, est-ce que les destinataires connaissent l'existence de la norme ? Puis, dans quelle mesure les différents acteurs sociaux (les personnes judiciairisées, les employeurs, les différents professionnels gravitant autour de ces dernières et les autorités compétentes) s'y réfèrent-ils ? Enfin, que ce soit par une mise en œuvre formelle ou informelle, il s'agira d'analyser les différents facteurs qui encouragent ou restreignent son usage par les personnes visées. Plus concrètement, l'analyse de la mise en œuvre formelle de la norme impose qu'une attention particulière soit portée sur « les stratégies et les schémas d'action des agents chargés de son application ». (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 334) Tandis que, pour la mise en œuvre informelle, il faut considérer la façon dont elle est mobilisée lors d'interactions entre ses différents destinataires. (p. 334) Ajoutons qu'il est possible que les destinataires fassent le choix de se conformer à la norme avant même qu'elle ne soit mobilisée de manière formelle, faisant ainsi disparaître la nécessité d'une intervention législative. (p. 336) Dans ces situations, il est plus laborieux d'en étudier son usage et donc son effectivité.

En somme, toujours selon les deux auteurs, l'étude « compréhensive » de l'usage du droit devrait permettre de saisir le droit, non seulement en tant que ressource pour l'action, mais également comme modèle de référence agissant sur les représentations individuelles ou collectives. (p. 333) C'est ensuite sur la base d'une étude portant sur l'usage du droit que pourra s'élaborer l'analyse de ses effets tel que présenté dans la sous-section suivante.

2.2.2 Étudier l'effectivité du droit par l'étude de ses effets

Réitérons que les effets du droit peuvent être aussi multiples qu'imprévisibles : ils peuvent « être voulus et involontaires, recherchés ou accidentels, directs ou indirects, prévus et inattendus, sociaux, politiques et culturels. » (Rocher, 1998, p. 136) Devant cet éventail de possibilité, l'étude des effets du droit peut prendre différentes directions. Il convient donc de poser certaines balises théoriques pour faciliter son analyse. L'approche théorique de Demers (1996) sera mobilisée pour compléter celle de Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois (2019) et poser une dichotomie quant aux différents effets étudiés dans le cadre de cette recherche. Cette dichotomie des effets du droit par Demers a également été reprise par Justine Charpentier (2021) dans le cadre d'un mémoire pour l'obtention du grade de maîtrise.

Tableau 3 – Catégories dichotomiques des effets du droit par Demers

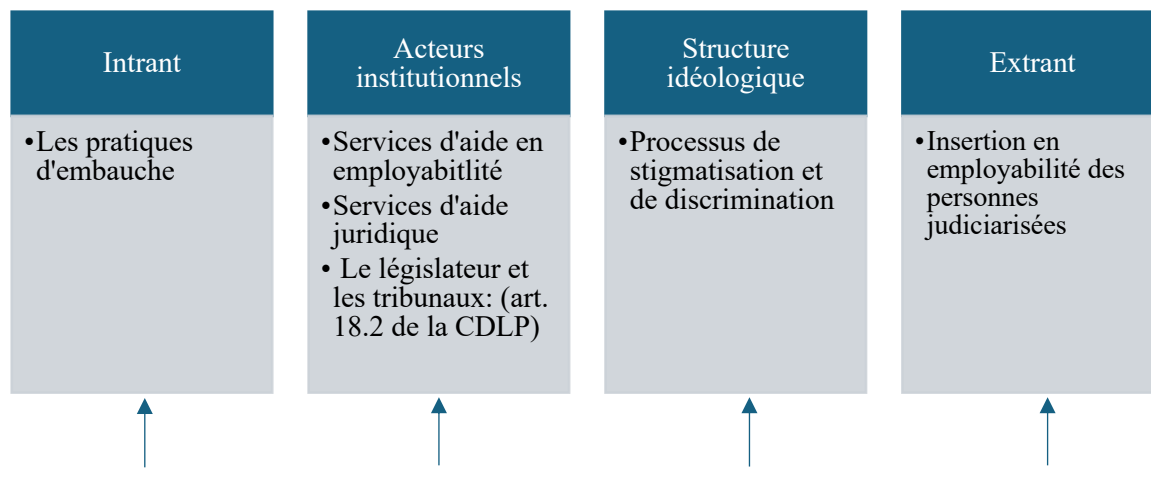
Types d'effets		
Catégorie 1	Effets <i>concrets</i> : tout effet découlant de l'application concrète de la norme juridique	Effets <i>symboliques</i> : Tout effet suscité par la norme juridique sur les représentations (collectives ou individuelles), les opinions ou les attitudes mentales. Ils peuvent se présenter sous trois formes : 1) L'évaluation sociale : modification du jugement de l'opinion des acteurs sur le phénomène; 2) Le rééquilibrage institutionnel : rupture qui retentit sur l'ensemble des lois relatives ; La reconstruction cognitive : modification du jugement d'un individu sur le phénomène concerné et progressivement sur toutes les appréciations relatives au phénomène (1996, p. 71 - 78).
Catégorie 2	Effets <i>immédiats</i> : Tout effet survenu immédiatement après la mise en vigueur de la norme juridique	Effets <i>différés</i> : Tout effet survenu progressivement après la mise en vigueur de la norme juridique (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 336 ; Demers, 1996, p. 78 - 79)
Catégorie 3	Effets <i>voulus</i> : Tout effet conforme aux objectifs poursuivis par le législateur ou le destinataire vis-à-vis de la norme juridique	Effets <i>non intentionnels</i> : Tout effet non prévu découlant de la mise en œuvre de la norme, tant par le législateur que le destinataire y recourant. (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 336 ; Demers, 1996, p. 82 - 85)

En résumé, pour évaluer l'effectivité de la protection juridique selon l'approche de Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois (2019), il est nécessaire d'analyser la relation entre le droit et ses destinataires, tout en prenant en compte le contexte dans lequel le droit est appliqué afin d'observer ses répercussions sur les comportements sociaux. Cette approche permet de saisir la complexité et la diversité des manifestations du droit. Il sera alors possible d'opérer une médiation narrative des écarts entre le « droit vivant » et le « droit écrit ». (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 362) À l'issue de l'évaluation de l'effectivité, il sera possible de mettre en évidence, le cas échéant, un écart entre les effets attendus et les effets réels. Ce cadre analytique permet d'une part d'évaluer « le rôle incontournable du droit dans l'orientation et la structuration des rapports sociaux » (Durkheim, 1973, p. 71), tout en considérant les dimensions juridiques propres à la norme.

2.3 Le cadre opérationnel

Tout d'abord, la *théorie de l'étiquetage modifié* de Link (2001 et 2004) constitue le cadre théorique principal pour analyser les phénomènes de déviance sociale. Cette approche permet d'expliquer comment les personnes ayant un casier judiciaire en viennent à être catégorisées comme population déviante; comment les sociétés légitiment cette catégorisation, et comment elles réagissent à cette déviance. Elle permet également d'examiner les conséquences de l'étiquetage et du processus de stigmatisation sur les individus concernés, en particulier en ce qui concerne leur employabilité. En s'appuyant sur cette théorie, il est possible d'analyser le phénomène social de la discrimination à l'emploi des personnes judiciairisées, en identifiant les facteurs qui produisent et renforcent la stigmatisation sociale à leur égard. Ainsi, c'est à travers une approche compréhensive que l'aspect social de la discrimination en embauche sera abordé. Pour guider cette réflexion, le modèle conceptuel suivant a été élaboré.

Figure 2 – Cadre d'analyse mobilisé pour la recherche



À travers la *théorie de l'étiquetage modifié*, l'objectif est d'analyser les pratiques d'embauche pour mettre en lumière le processus de stigmatisation et de discrimination des personnes ayant un casier judiciaire en matière d'employabilité. Il s'agira également d'examiner les stratégies d'aide mises en place par les différents acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle de ces individus marginalisés. Enfin, en raison du caractère multidisciplinaire de la problématique, il est essentiel d'intégrer l'apport du droit dans l'analyse. L'introduction du concept d'effectivité du droit, tel que présenté par Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois (2019), permet d'élargir la perspective en incluant l'étude de l'usage et des effets de la protection juridique prévue pour lutter contre ce phénomène social. Ainsi, la question de l'effectivité du

droit n'est pas directement intégrée dans le modèle d'analyse, car elle fait l'objet d'un examen global de la protection juridique. Les tableaux suivants résument les éléments qui seront observés à cette fin.

Tableau 4 – Éléments observés pour déterminer l'effectivité de la protection juridique

Étude de l'usage du droit	
	Description
<i>La connaissance</i>	Le cadre dans lequel se déploie la prise en compte de la protection juridique par ses destinataires.
<i>La légitimité</i>	Les facteurs qui encouragent ou inhibent le recours au droit.
<i>Mise en œuvre formelle et informelle</i>	Les méthodes et le cadre dans lequel se déploie son invocation.
Étude des effets du droit	
	Description
<i>Effets concrets</i>	Tout effet découlant de l'application concrète de la norme juridique
<i>Effets symboliques</i>	Tout effet suscité par la norme juridique sur les représentations (collective ou individuelles), les opinions ou les attitudes mentales.
<i>Effets immédiats</i>	Tout effet survenu immédiatement après la mise en vigueur de la norme juridique.
<i>Effets différés</i>	Tout effet survenu progressivement après la mise en vigueur de la norme juridique.
<i>Effets voulus</i>	Tout effet conforme aux objectifs poursuivis par le législateur ou le destinataire vis-à-vis de la norme juridique.
<i>Effets non intentionnels</i>	Tout effet non prévu découlant de la mise en œuvre de la norme, tant par le législateur que le destinataire y recourant.

En somme, il est estimé que l'articulation de la *théorie de l'étiquetage modifié* et du concept d'effectivité du droit permettra d'analyser de manière empirique et complète la problématique étudiée. Rappelons que cette étude vise à expliquer comment les facteurs institutionnels, organisationnels, juridiques et sociétaux influencent le parcours de réinsertion professionnelle des personnes judiciairisées au Québec, selon les professionnels qui les accompagnent. Des propositions de recherche ont ainsi été formulées, et elles sont présentées dans la section suivante.

2.3.1 Les propositions de recherche

À partir de la question de recherche et des fondements analytiques avancés au fil de ce chapitre, il est possible d'émettre cinq propositions de recherche qui se déclinent comme suit :

- 1) Les personnes judiciarisées en recherche d'emploi arrivent difficilement à intégrer le marché du travail québécois en raison du stigmat social associé au casier judiciaire qui est encore marqué négativement dans la société.
- 2) La protection juridique prévue à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ne s'avère pas effective pour contrer le phénomène de discrimination sociale en emploi.
- 3) Il existe une méconnaissance quant à l'existence et l'application de l'article 18.2 de la Charte par les employeurs, ce qui permet d'expliquer en partie la proposition précédente.
- 4) La formulation de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* laisse place à une zone grise lors de son interprétation, ce qui limite sa portée, et permet aussi d'expliquer la seconde proposition de recherche.
- 5) Les services d'aide (sociale et juridique) n'arrivent pas à répondre aux besoins spécifiques de la clientèle judiciarisée en matière d'emploi.

Ces propositions de recherche seront confrontées à la réalité terrain et ils seront ensuite discutés dans le chapitre de discussion. La démarche de recherche utilisée pour mettre en lumière ses postulats est d'abord présentée à la section suivante, où la collecte des données et les outils méthodologiques mobilisés sont détaillés.

CHAPITRE 3 – LA MÉTHODOLOGIE

Le premier chapitre a permis de recenser les écrits nécessaires pour mieux comprendre la problématique étudiée. Cette étude vise à examiner dans quelle mesure le casier judiciaire constitue un motif de discrimination dans le cadre de l'emploi, bien qu'une protection judiciaire soit prévue à cet effet. À travers une approche historique, il a été observé que le casier judiciaire est un moyen pour étiqueter une personne, une pratique qui s'inscrit dans la continuité des méthodes archaïques de marquage sur la place publique. Pourtant, dans les sociétés contemporaines, où le respect des droits humains et la réinsertion des contrevenants sont des valeurs fondamentales, une telle pratique ne trouve plus sa place. En effet, l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* offre une protection juridique à cet égard. Cependant, une analyse doctrinale révèle que le libellé de cet article et son interprétation sont trop restrictifs, limitant ainsi sa protection et la lutte contre la discrimination envers les personnes ayant un casier judiciaire en emploi. Dès lors, la problématique étudiée semble imbriquée autour de domaine multidisciplinaire. Pour y répondre, il est essentiel d'examiner les aspects sociologiques et juridiques, qui constituent les deux principaux axes d'analyse.

Dans le second chapitre, deux cadres théoriques ont été présentés. Le premier est la *théorie de l'étiquetage modifié* de Link qui permet de mieux comprendre le processus de discrimination à l'égard des personnes ayant un casier judiciaire. Le second cadre théorique repose sur la notion d'effectivité du droit, qui sera utilisée pour analyser l'application de l'article 18.2 de la Charte, en s'intéressant à son usage et à ses effets.

Le troisième chapitre est consacré à la présentation de la démarche méthodologique adoptée. Une mise en contexte permettra d'abord de mieux situer le lecteur par rapport à la méthode choisie. Ensuite, la méthode de collecte de données, l'échantillonnage, ainsi que l'élaboration du guide d'entretien seront détaillés. L'échantillon des participants à la recherche et les outils utilisés pour le traitement et l'analyse des données seront également exposés. Enfin, les limites inhérentes à l'approche méthodologique seront présentées.

3.1 La mise en contexte

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'un mémoire de maîtrise en sciences de la gestion, profil développement organisationnel, à HEC Montréal. Son objectif principal est d'approfondir la compréhension

des enjeux liés à la discrimination en embauche. Le paradoxe entre la pénurie de main-d'œuvre et la volonté de réinsertion professionnelle des personnes judiciarisées constitue une problématique sociétale majeure. Cette étude s'efforcera de mieux comprendre les spécificités de ces personnes et d'analyser les obstacles auxquels elles se heurtent pour accéder au marché du travail, malgré la protection juridique prévue par l'article 18.2 de la Charte. Plus précisément, elle visera à examiner comment les facteurs institutionnels, organisationnels, juridiques et sociétaux influencent le parcours de réinsertion des personnes judiciarisées au Québec, du point de vue des professionnels qui les accompagnent. Cette analyse soulèvera également des interrogations sur l'effectivité de la protection offerte par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ce projet de recherche adopte une approche multidisciplinaire, où les perspectives en gestion, en sciences sociales et en droit se croisent.

3.2 La stratégie de recherche

La démarche de recherche adoptée dans cette étude est de nature qualitative, déductive, descriptive et explicative. La recherche qualitative est particulièrement utile pour recueillir des perceptions complexes et obtenir une compréhension approfondie d'une situation donnée (Coron, 2020). D'un point de vue épistémologique, cette approche permet d'aborder l'objet d'étude de manière globale, proximale, directe et interprétative (Imbert, 2010, p. 25; Muchielli, 2009). Elle facilite la compréhension d'un phénomène complexe, tel qu'il est perçu par les participants et le chercheur, dans un processus dynamique de co-construction du sens (Imbert, 2010, p. 25). En raison de la complexité du sujet de recherche, lequel combine des enjeux en gestion des ressources humaines et en sociologie du droit, la recherche qualitative semble être une méthode particulièrement adaptée. Elle est en effet bien alignée avec l'objectif de cette recherche, qui vise à examiner en quoi les antécédents judiciaires peuvent constituer un motif de discrimination sur le marché du travail, malgré les protections juridiques offertes par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cette réflexion nécessitera d'analyser comment les facteurs institutionnels, organisationnels, juridiques et sociétaux influencent le parcours de réinsertion professionnelle des personnes judiciarisées au Québec, du point de vue des professionnels qui les accompagnent. Ainsi, la question de recherche englobe à la fois l'analyse des facteurs influençant la réinsertion socioprofessionnelle des personnes judiciarisées, ainsi que l'examen des mécanismes de protection juridique mis en place à cet effet.

La première étape de la démarche de recherche a consisté en une revue de littérature. Les écrits sociologiques, historiques et juridiques ont été explorés afin de mieux comprendre et délimiter l'objet et la

problématique de l'étude. À l'issue de cette revue, deux variables principales ont été identifiées. La première, « les antécédents judiciaires comme motif de discrimination à l'emploi », est analysée à travers la *théorie de l'étiquetage modifié* de Link. La seconde variable, « l'effectivité de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* », est abordée à partir de la théorie entourant la notion d'effectivité du droit. Ces repères théoriques ont ensuite servi d'assise à l'élaboration du cadre conceptuel, qui guidera à la fois la collecte et l'analyse des données, facilitant ainsi l'opérationnalisation de la démarche de recherche.

Par la suite, une première collecte de données jurisprudentielles entourant l'article 18.2 de la Charte a été effectuée. Précisons qu'une recension de la doctrine a été effectuée au préalable, comme présentée au premier chapitre (voir section 1.8). L'analyse doctrinale décrit le droit applicable, c'est l'ensemble des opinions, critiques et interprétations de la pratique du droit exprimées par des juristes. Cette démarche a permis de mettre en lumière l'état du droit vu par les juristes. À partir des constats doctrinaux, un cadre de référence a été établi pour appuyer la collecte de données jurisprudentielles. L'analyse jurisprudentielle désigne l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux et les cours de justice. En juxtaposant ces résultats à ceux de la doctrine, lesquels servent de grille de référence, il sera possible de rendre compte de l'application et de l'évolution de la norme juridique. Autrement dit, de déterminer s'il y a un écart entre son énoncé (« devoir être ») et sa concrétisation (« l'être ») afin de déterminer son effectivité dans les faits. (Champeil-Desplats, 2008)

À la suite de la collecte de données jurisprudentielles, des entrevues semi-dirigées ont été menées. Ces entrevues ont permis de saisir comment les différents acteurs du milieu interagissent et se mobilisent autour de la norme, de manière précise et actuelle. En plus d'identifier les embûches rencontrées par les acteurs judiciairisés, vus par les professionnels qui les accompagnent et qui gravitent autour dans un objectif de réinsertion socioprofessionnel. Les professionnels qui accompagnent ces personnes judiciairisées ont une connaissance approfondie et experte de la problématique, exempt des émotions et des appréhensions vécues par le biais de la discrimination. Il sera alors possible de mieux comprendre les actions observées en milieu naturel et le sens de ces actions. Ces deux méthodes sont complémentaires et indissociables. Elles permettent d'obtenir une compréhension globale du phénomène étudié et de rendre compte de sa pleine complexité.

En effet, pour comprendre les causes profondes de la discrimination liée aux antécédents judiciaires dans le domaine de l'emploi, malgré l'existence de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, il est nécessaire d'élargir l'analyse, en allant au-delà de la seule perspective juridique de l'effectivité de la norme. Il convient également d'examiner le phénomène sous un angle sociologique. Il s'agit d'aller au-delà de l'application par le droit, afin de prendre en considération d'autres facteurs

susceptibles d'influencer son usage et son application, tels que les dimensions sociologiques, économiques ou encore les rapports de force (Champeil-Desplats, 2008). Ainsi, comme mentionné brièvement dans le chapitre précédent, l'un des enjeux liés à la notion d'effectivité réside dans la répartition des champs disciplinaires. Cela implique de croiser les savoirs et les méthodes provenant de différentes disciplines, telles que le droit et les sciences sociales (Champeil-Desplats, 2008).

3.3 La méthode de collecte de données

Comme indiqué précédemment, deux méthodes de collecte de données ont été utilisées dans le cadre de cette étude. La première est une approche jurisprudentielle, tandis que la seconde repose sur des entretiens semi-directifs. Cette section détaillera les critères définis pour chacune de ces méthodes de collecte de données.

3.3.1 La collecte de données jurisprudentielles

Étant donné la dimension juridique de cette recherche, une première analyse des textes doctrinaux relatifs à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* a été effectuée et présentée dans le premier chapitre (voir section 1.8). À partir de cette analyse, une grille de référence concernant l'application de la protection juridique prévue à l'article 18.2 de la Charte a été établie. L'ensemble des articles présentés, et particulièrement celui de Brunelle (2012) et de Fournier (2015), constituent des références doctrinales importantes fournissant un aperçu exhaustif de l'état du droit. Il est pertinent de rappeler, de manière sommaire, les principaux constats de cette recension puisqu'ils serviront de base pour l'analyse à la suite de la présentation des données jurisprudentielles :

- Le libellé de l'article 18.2 est précis et l'interprétation qui en est faite par les tribunaux est restrictive, ce qui restreint l'étendue de sa protection. Rappelons que l'interprétation de cette disposition doit être large et libérale afin de remplir pleinement son objectif. (Brunelle, 2012; Fournier, 2015; Bernier *et coll.*, 1997; Samson et Brunelle, 2022)
- Il existe un flou juridique autour de l'interprétation et l'application de l'article 18.2. (Fournier, 2015)

- Dès qu'un employeur arrive à démontrer qu'un motif légal justifie la mesure prise, autre que les antécédents judiciaires, il peut échapper à l'application de l'article 18.2 de la Charte. (Brunelle, 2012, p. 29; Brunelle et Samson, 2022, p. 31)
- Il existe une grande subjectivité autour de la détermination du lien entre l'infraction et l'emploi. (Brunelle, 2012; Fournier, 2015)
- La facilité d'accès au plumitif d'une personne apparaît comme étant un enjeu important pouvant mener à la discrimination lors de la vérification des antécédents judiciaires par l'employeur. (Beauregard et Granosik, 2012; Cloutier, 2014; Fournier, 2015; Lacoste et Massé-Lacoste, 2019; Bernheim *et coll.*, 2022)

Ces premiers constats constituent donc le point de départ pour la collecte des données jurisprudentielles. En les juxtaposant aux données recueillies, il sera possible d'exposer l'évolution de la protection prévue par l'article 18.2 de la Charte. La section suivante détaillera la méthode d'échantillonnage utilisée pour cette collecte de données.

3.3.1.1 L'échantillonnage et le traitement des données pour la collecte de données jurisprudentielles

La collecte de données jurisprudentielles a été réalisée à l'aide du moteur de recherche de l'Institut canadien d'information juridique (CanLII). La recherche a été limitée à la province du Québec, en se concentrant sur la « *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c C-12) » et « *article 18.2* ». La période de référence a été ciblée de manière à couvrir les décisions jurisprudentielles rendues dans les dernières années, et à la suite des principaux constats doctrinaux présentés dans la revue de littérature. De la sorte, il sera possible de rendre compte de la portée protectrice qu'accordent les tribunaux à l'article 18.2. La période de référence est donc du 1er janvier 2012 au 1er mai 2023, période pendant laquelle 115 décisions jurisprudentielles ont été rendues par les tribunaux du Québec. Bien évidemment, toutes ces décisions se réfèrent à l'article 18.2 de la CDLP, mais elles ne se rapportent pas toutes nécessairement à la question de recherche. Il a donc été nécessaire de filtrer les résultats pour conserver uniquement celles qui sont en lien avec la présente étude.

Ainsi, pour identifier et sélectionner les décisions pertinentes, un premier examen a été effectué pour chaque cas dans lequel l'article 18.2 a été mentionné, en suivant un ordre chronologique, de la décision la plus récente à la plus ancienne. Seuls les litiges dans lesquels l'article 18.2 constituait le cœur du débat ont été retenus. En d'autres termes, seules les affaires où l'article 18.2 de la Charte était directement impliqué

dans le fond du litige ont été prises en compte. À l'issue de cette sélection, 57 décisions ont été identifiées (voir annexe 4). Parmi les autres décisions, certaines d'entre elles évoquent la protection juridique, mais sans constituer l'assise du litige, ou alors les tribunaux concluent que cette protection n'est pas en lien avec le litige et ne peut donc pas s'appliquer. C'est le cas notamment dans les affaires portant sur des mesures de mise à pied où le motif du congédiement repose clairement sur l'indisponibilité à l'emploi, et non sur les antécédents judiciaires. L'article 18.2 ne protège en effet pas le droit à l'emploi d'un salarié incarcéré. Par conséquent, ces décisions ont été exclues de l'échantillon jurisprudentiel. Certaines décisions retenues traitent de mesures prises par l'employeur alors que la personne est incarcérée, mais pour lesquels le « motif réel » de la mesure reste ambigu. Dans ces cas, le raisonnement juridique du décideur se concentre sur l'identification du « motif réel » de la mesure, et l'article 18.2 devient un élément central du litige. Il convient également de souligner que certains cas traitant de la notion d'« empêchements » n'ont pas été inclus dans l'échantillon jurisprudentiel. La vérification des « empêchements », distincte de celle des antécédents judiciaires, constitue un enjeu majeur en lien avec l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Elle présente des défis d'application qui lui sont propres, ce qui nous amène à considérer qu'il s'agit d'un sujet de recherche à part entière. De plus, les affaires liées à la *Loi sur le système de justice pénale pour adolescents* ont été exclues de l'échantillon afin de se concentrer exclusivement sur les questions d'emploi au Québec pour la population adulte. En résumé, bien que certains des litiges abordent des enjeux importants relevant de l'article 18.2 de la Charte, l'échantillon a été délibérément limité pour se concentrer uniquement sur ceux concernant l'application de cet article sans retenir les litiges portant sur des enjeux connexes.

Une fois le premier survol de sélection effectué, une analyse approfondie des 57 décisions retenues a été réalisée à l'aide de la grille d'analyse préétablie (voir tableau 3, section 2.3), afin d'extraire les éléments relatifs à l'usage de la norme et à ses effets. De plus, des critères d'analyse spécifiques ont été définis pour répondre à la question de recherche et aux propositions formulées dans le cadre de l'étude (voir section 2.3.1 pour les propositions de recherche). Ces critères servent à orienter la collecte des données pertinentes pour cette recherche, et sont détaillés dans la sous-section suivante.

3.3.1.2 Les critères d'analyse

Les critères d'analyse sont les éléments qui ont servi à appuyer le traitement des données jurisprudentielles récoltées. C'est sur la base de ces derniers qu'il a été possible de classer les données de l'échantillon et ainsi permettre de déterminer l'effectivité de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés*

de la personne. Les critères d'analyse utilisés sont la nature et le droit mobilisé lors du litige, le raisonnement juridique dans la prise de décision, le type d'instance saisie et la décision rendue. Ces derniers sont détaillés ci-bas :

- **Premier critère d'analyse : la nature du litige et le recours juridique utilisé**

Le premier critère d'analyse identifié est la nature du litige en ce qui a trait au recours juridique utilisé. Cela renvoie à identifier le motif central du litige. En ce sens, il a été question de faire ressortir ce qui a mené les parties à invoquer l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* devant les tribunaux. Il s'agit donc de distinguer le droit mobilisé lors de la demande juridique, c'est-à-dire l'article de loi soulevé par les parties lors du dépôt de la plainte. La norme juridique qui sera soulevée devant les tribunaux dépendra en grande partie du tribunal saisi. Chaque tribunal possède son propre champ de compétences, certains sont plus spécifiques que d'autres. Par exemple, pour ce qui est du tribunal administratif du travail (TAT), il est attendu à ce que la nature du véhicule mobilisé lors du dépôt de la plainte soit fondée sur l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*. En faisant ressortir la nature du litige, il sera possible de mieux comprendre par quels moyens les personnes judiciairisées ont recours à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Il convient de préciser que la protection juridique conférée par l'article 18.2 de la Charte s'applique dans le domaine de l'emploi. Ainsi, selon la nature de l'emploi, certaines spécificités peuvent émerger concernant le litige et le recours utilisé. Par exemple, certaines personnes peuvent se prévaloir de la protection juridique prévue par les normes applicables au domaine de l'emploi duquel ils sont issus. Dans d'autres situations, notamment dans les litiges relatifs au refus de délivrance de permis, ces personnes sont souvent considérées comme des travailleurs autonomes et n'ont pas recours aux mécanismes de protection spécifiques au domaine de l'emploi puisqu'ils ne sont pas soumis à une relation de travail traditionnel « employeur / salarié ». Il sera donc pertinent d'examiner les normes invoquées pour défendre les droits des personnes discriminées dans le domaine de l'emploi, afin de mettre en lumière l'éventail des mécanismes de protection disponibles pour ces individus.

- **Deuxième critère d'analyse : le raisonnement juridique dans la prise de décision**

Ce n'est qu'après avoir identifié et analysé les recours mobilisés pour justifier le recours juridique que l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* est soulevé. En effet, la plupart des litiges où l'article 18.2 est énoncé relèvent a priori d'une autre Loi qui est plus spécifiquement liée aux normes et aux droits du travail, dont le but de protéger le travailleur ou le consommateur. Il est nécessaire de rappeler que la *Charte des droits et libertés de la personne* prévaut sur les autres articles de loi en raison de son

statut quasi constitutionnel. Ainsi, lors de son raisonnement, le décideur ne peut passer à côté d'une analyse entourant l'article 18.2 de la Charte, et ce même si le litige porte à première vue sur un autre article de loi. Les arguments évoqués et le raisonnement juridique portant sur les éléments de l'article 18.2 de la Charte dans les motifs déterminants à la prise de décision constituent le deuxième facteur d'analyse. Il sera donc question de déterminer le sens que les tribunaux accordent à l'article 18.2 de la Charte et les éléments qu'ils retiennent dans leur raisonnement juridique afin d'examiner si ces éléments sont en concordance avec les attentes et le sens attendus par le législateur.

- **Troisième critère d'analyse : le type d'instance juridique saisi**

Le troisième critère d'analyse retenu porte sur le type de décideur. Il s'agira d'examiner le type d'instance mobilisé lors du recours juridique, afin de déterminer s'il existe des tendances particulières dans l'application du droit et d'approfondir ainsi l'analyse pour mieux comprendre l'usage de la norme. En se basant sur les critères d'analyse définis et la période de référence de 2012 à 2023, 11 instances différentes ont été identifiées et sollicitées pour traiter de la protection contre la discrimination en embauche basée sur les antécédents judiciaires. L'analyse portera donc sur la fréquence à laquelle celles-ci ont été mobilisées et sur les éléments décisionnels retenus. Dans cette perspective, une attention particulière sera également accordée à la décision rendue par le décideur, ce qui constitue le quatrième facteur d'analyse.

- **Quatrième critère d'analyse : la décision rendue**

Le dernier critère d'analyse retenu est la décision prise par le décideur, soit le dispositif. Il sera donc question de considérer la conclusion rendue par le décideur à la suite de son raisonnement juridique, c'est-à-dire d'identifier si la demande a été accueillie, accueillie en partie ou rejetée. Les décisions rendues dépendent du litige, mais également du tribunal ou de la Cour saisie puisque chaque instance juridique possède ses propres pouvoirs décisionnels. De manière générale, les décideurs peuvent : annuler les décisions et les mesures discriminatoires qui ont été adoptées par l'employeur et imposées au plaignant; ordonner la réintégration du salarié à son emploi ; ordonner que l'employeur verse une indemnité au salarié, tel que l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé en raison des mesures qui lui ont été imposées par l'employeur. Ce facteur d'analyse permettra d'évaluer la portée et le rendement de la protection juridique. Il sera présenté et analysé par la suite en fonction de l'instance saisie afin de faire ressortir les tendances entre les différents tribunaux.

Le tableau suivant résume ces quatre facteurs d'analyse.

Tableau 5 – Les facteurs d'analyse jurisprudentielle

Critère 1	La nature du litige et le recours juridique utilisé : Il s'agit d'identifier le recours utilisé pour mieux comprendre par quels moyens les personnes judiciarisées ont recours aux mécanismes de protection juridique, tels que l'article 18.2 de la Charte.
Critère 2	Le raisonnement juridique dans la prise de décision : Permet de déterminer le sens que les tribunaux accordent à l'article 18.2 de la Charte et les éléments retenus dans le raisonnement juridique afin d'examiner si ces éléments sont en concordance avec les intentions du législateur.
Critère 3	Le type d'instance juridique saisi : Parmi les 11 instances saisies, il s'agit de déterminer s'il existe des tendances particulières dans l'application du droit et mieux comprendre l'usage de la norme.
Critère 4	La décision rendue : Permet d'évaluer la portée de la protection juridique.

Maintenant que les méthodes de collecte et de traitement des données jurisprudentielles ont été exposées, il convient de présenter celle relative aux données recueillies lors des entretiens semi-directifs.

3.3.2 La collecte de données des entretiens semi-directifs

Cette section présente la méthode de collecte de données choisie pour les entretiens semi-dirigés. Le choix de la technique de l'entretien a été déterminé en fonction de l'objectif et du type de recherche menée. Ainsi, considérant la nature qualitative de cette étude et la complexité de son objet, il a été jugé approprié de récolter les données à partir d'entretiens semi-directifs. Cette approche est particulièrement adaptée pour comprendre les mécanismes d'un phénomène à partir de l'expérience de l'individu en tant qu'être social. (Damhuis et Ruquoy, 2012, p. 4) Sur le plan méthodologique, la recherche qualitative s'inscrit dans une logique compréhensive en privilégiant la description des processus plutôt que l'explication des causes. (Imbert, 2010, p. 25) Cette méthode sert à elle à produire des données permettant « de mieux saisir la singularité de l'expérience que des individus ou groupes d'individus ont de leurs

relations avec les autres, avec les institutions, ou plus largement celle qu'ils ont de phénomènes sociaux.
» (Pin, 2023, p. 1)

Les entretiens ont ainsi été menés par l'étudiante dans le but de rassembler des faits, des opinions professionnelles et des expériences pour permettre de répondre à la question de recherche. Un guide d'entretien a été préétabli de manière rigoureuse pour orienter l'entrevue et par conséquent, les données récoltées. L'étudiante a joué le rôle de facilitateur en posant des questions ouvertes et structurées, laissant le participant répondre et exprimer ce qu'il désire. Cela a permis d'obtenir des réponses riches qui ont introduit une réflexion en profondeur sur le sujet de recherche.

Pour répondre à la question de recherche, les données ont été collectées à travers 8 entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de 45 à 60 minutes chacun. Afin de garantir la validité de l'approche, le premier entretien a servi de test, permettant d'évaluer la pertinence des questions formulées dans le guide d'entretien ainsi que la compréhension de celles-ci par le répondant. Cela a permis d'ajuster les questions pour les entretiens suivants. Les questions ont été élaborées en tenant compte de la réalité des participants, des exigences du marché du travail et du cadre conceptuel, afin de guider les entretiens et obtenir toutes les informations nécessaires à l'analyse. La conception du guide d'entretien est détaillée à la section 3.5, tandis que la méthode de sélection de l'échantillon et la description des participants sont présentées dans la section suivante.

3.3.2.1 L'échantillonnage pour les entrevues semi-directifs

La sélection des participants s'est faite de manière réfléchie en considérant les besoins de la recherche et les ressources disponibles. Il fallait s'assurer que les participants puissent répondre aux objectifs de notre problématique. Ils devaient être confrontés à la réalité des personnes judiciarisées qui tentent de se réinsérer socioprofessionnellement. L'objectif était d'obtenir un partage de connaissance basé sur des faits qui soient le plus représentatifs possible de la réalité.

Les participants sélectionnés sont des acteurs sociaux travaillant auprès de la clientèle adulte judiciarisée. Il s'agit de professionnels issus de différentes organisations, qui accompagnent et soutiennent les personnes judiciarisées à diverses étapes de leur réinsertion sociocommunautaire. Ces participants sont de tierces personnes à l'égard de la problématique étudiée dans la mesure où ils ne sont pas directement confrontés à la problématique. Ils offrent tout de même une expertise précieuse. Leur expérience professionnelle est non seulement valide, mais également pertinente pour offrir une perspective plus large et approfondie sur la question, tout en encourageant une réflexion critique. De plus, ces professionnels

fournissent un discours neutre, fondé sur des faits et dépourvu d'émotion, contrairement à ce que l'on aurait pu obtenir si les participants avaient été les personnes judiciarisées elles-mêmes.

De manière non exhaustive, puisqu'il est difficile d'obtenir un dénombrement exact des organismes ouvrant auprès des personnes judiciarisées au Québec, voici la répartition des organismes existants¹¹ :

- 22 organismes à but non lucratif qui offrent des services en employabilité aux personnes judiciarisées;
- 9 organismes à but non lucratif qui offrent en services d'accompagnement et de défense des droits pour les personnes judiciarisées;
- 28 maisons de transitions (fédérales et provinciales), lesquelles permettent aux individus judiciarisés d'entreprendre des démarches de réinsertion sociale, notamment par la recherche d'emploi et le développement personnel.

Il est également nécessaire de nommer deux autres acteurs clés dans le domaine du respect des droits et de la réinsertion sociocommunautaire des personnes judiciarisées, qui n'ont pas été inclus dans le décompte précédent : le Comité consultatif pour la clientèle judiciarisée adulte (CCCJA) et l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ). Bien que ces deux organismes ne fournissent pas de services directs aux personnes judiciarisées, ils collaborent étroitement avec d'autres organismes communautaires membres spécialisés, qui, eux, desservent directement cette population. Parmi l'ensemble des organisations identifiées, six ont été sélectionnées, en veillant à inclure au moins un participant de chaque secteur : aide juridique, réinsertion en emploi et maisons de transition.

Pour solliciter la participation des acteurs à la recherche, un premier contact a été établi par courriel avec les organisations identifiées. Lors de ce premier échange, la problématique et les objectifs de la recherche ont été expliqués à un membre responsable. Après une réponse positive de leur part, un second courriel a été envoyé, détaillant les informations relatives à la recherche ainsi que le guide d'entretien. En fonction des besoins spécifiques de l'étude, un participant de chaque organisation, lequel était considéré comme étant le plus apte à répondre aux questions, a été désigné. Une fois le consentement de participation obtenu, conformément au formulaire de consentement pour la participation à un entretien semi-directif dans le cadre d'un travail universitaire, la rencontre a été planifiée allouant une durée maximale de 60 minutes.

¹¹ Note : De ce dénombrement, il est possible que d'autres organisations existent et qu'ils ne soient pas connus par la chercheuse.

Les entretiens ont eu lieu à distance, via la plateforme TEAMS, afin de garantir une meilleure accessibilité pour les participants.

Soulignons que, bien que les professionnels identifiés aient en commun d’accompagner les personnes judiciarisées dans leur démarche de réintégration sociale, la mission exacte et le mandat propre à chacun diffère. En ce sens, chaque participant est issu d’une organisation dont la vocation lui est propre. Par conséquent, chaque participant a une expérience et un vécu avec la clientèle qui se différencie. Le tableau suivant définit la spécificité de chacun des participants¹².

Tableau 6 – Le profil des participants

Participant	Profession	Type d’organisation	Services offerts
A	Criminologue, directeur général	OSBL	Services spécialisés pour la défense des droits des personnes judiciarisées. Organisation parapluie en soutien à d’autres organismes en contact avec les personnes judiciarisées.
B	Criminologue, directeur général	OSBL	Services spécialisés pour la défense des droits des personnes judiciarisées.
C	Conseiller/ intervenant communautaire	OSBL	Service d’hébergement (maison de transition) et suivi communautaire visant la réinsertion sociale.
D	Coordonnateur service d’intégration à l’emploi	OSBL	Services spécialisés en employabilité pour les personnes judiciarisées. / Service d’hébergement (maison de transition) et suivi communautaire visant la réinsertion sociale.
E	Criminologue, Directeur général	OSBL	Services spécialisés en employabilité pour les personnes judiciarisées.
F	Avocat	Organisme public	Services spécialisés pour la défense des droits des personnes judiciarisées.
G	Directeur des partenariats et de l’employabilité	OSBL	Services spécialisés en employabilité pour les personnes judiciarisées.
H	Criminologue	OSBL	Services spécialisés en employabilité pour les personnes judiciarisées.

¹² Le masculin a été utilisé pour uniformiser et garder l’anonymat.

3.3.2.2 *L'élaboration de la grille d'entrevue*

L'élaboration du guide d'entretien s'est faite à partir des éléments du cadre théorique et conceptuel (voir chapitre 2). Ce guide a permis de favoriser une conversation riche entre l'étudiante qui mène la recherche et les participants, tout en s'assurant de couvrir l'ensemble des éléments à aborder pour permettre une bonne analyse de la problématique. Des questions cohérentes, pertinentes et selon une progression logique avec notre objet de recherche ont été élaborées (voir annexe 3). D'abord, une question d'introduction a permis de situer le participant et son expérience professionnelle, en plus de « briser la glace » et mettre le participant à l'aise dès le début de l'entrevue. Pour mieux juger de la cohérence des données récoltées, la même grille d'entrevue a été utilisée pour l'ensemble des participants dépendamment de leur profil. En ce sens, les questions ont été adaptées en fonction du profil et de l'expertise du participant à savoir s'il s'agit plus d'un accompagnement social ou juridique. Par la suite, les questions se présentent à la manière d'un entonnoir, dans le but de discerner les expériences et opinions autour du sujet. Le questionnaire a ainsi été divisé en quatre parties : 1) une mise en contexte, le rôle du participant; 2) la problématique sur la base des éléments de la *théorie de l'étiquetage modifié* énuméré dans le cadre théorique; 3) les services d'aide disponible pour ces personnes et l'usage de la protection juridique prévu à l'article 18.2 de la Charte; 4) les effets de l'article 18.2 de la Charte. À la fin de chaque entrevue, le répondant pouvait formuler des commentaires ou des remarques. L'enquête de terrain a donc été préparée et réalisée à partir du cadre théorique entourant la *théorie de l'étiquetage modifié* de Link pour faire ressortir l'existence de discrimination lors du processus d'embauche, ainsi que le cadre théorique du concept d'effectivité du droit pour ce qui est de l'effectivité de la protection juridique.

3.3.2.3 *La présentation de la technique d'analyse de traitements des données*

Pour procéder aux traitements des données, il « écouter, transcrire, prendre des notes, lire, ordonner le matériel, l'organiser, le regrouper, lui donner une forme: c'est le cœur de l'analyse. » (Deslaurier, 1987, p. 147) Pour ce faire, chacun des entretiens a été enregistré avec l'approbation des participants. Cela a permis de faciliter le traitement des données, lequel s'est fait grâce à la retranscription de manière intégrale et détaillée. Un verbatim de chaque entretien a donc été produit.

Ensuite, afin d'assurer une certaine rigueur lors de l'analyse, le codage thématique a été utilisé. Cette méthode « vise simplement à catégoriser l'information afin de la rendre plus facilement compréhensible. » (Tessier, 2020) Il s'agit en fait de regrouper les informations par thème. Pour ce faire, le logiciel Atlas TI a été mobilisé. Ce logiciel permet la codification de textes et le groupement de

l'information. Il est donc possible de créer des sous-ensembles dans le texte à l'aide des questions contenues dans les guides d'entrevues et des thématiques privilégiées. Ce logiciel a donc permis une organisation conceptuelle des données recueillies pour faciliter la présentation et l'analyse qualitative des résultats. Les opérations de codification sont décidées par le chercheur en vue de produire une analyse, une interprétation des données récoltées. Pour ce faire, la sélection des données à codifier s'est faite manuellement dans le texte d'origine, c'est-à-dire le verbatim. Ensuite, un classement des données s'est fait, selon des thèmes, des sous-thèmes et des idées clés. Le choix des codifications est choisi et justifié pour faire une analyse qualitative de données qualitatives. (Frief et Zardet, 2013, p. 228) Par conséquent, le codage des verbatims s'est fait en fonction des questions posées lors de l'entrevue. Le cadre théorique et conceptuel, ainsi que les propositions de recherches (voir section 2.3) ont permis de coder les idées exprimées, former des catégories significantes et établir des liens pour répondre à notre problématique de recherche.

Enfin, bien qu'une attention particulière ait été portée à la rigueur de cette étude, il existe certaines limites quant à la stratégie méthodologique. La prochaine section présentera ces limites inhérentes.

3.4 Les limites de l'approche méthodologique

Une des premières limites de l'approche méthodologique retenue a trait à la stratégie de recherche qualitative par l'entremise des entretiens semi-directifs qui ont été choisis. Cette stratégie est souvent amorcée en fonction des expériences et des goûts personnels du chercheur ainsi que ses intérêts stratégiques (Dépelteau, 2000). Il peut donc être difficile de demeurer objectif lors de la présentation et l'analyse des résultats. Également, la technique d'échantillonnage plus flexible lors de l'identification des participants peut affecter la qualité de la recherche. (Dépelteau, 2000)

Également, la validité des données recueillies ne constitue pas une représentativité statique. Il faut donc faire attention à la généralisation des résultats obtenus. Il en va de même avec la subjectivité des résultats considérant qu'ils représentent l'opinion et l'expérience d'un certain nombre limité de participants. Enfin, l'analyse des données et la catégorisation des résultats ne sont également pas à l'abri de toute forme de subjectivité. En effet, « le chercheur est rarement totalement étranger et neutre face à son objet d'étude ». (Krief et Zardet, 2013, p. 215) Il existe donc une certaine limite quant à l'interprétation et la compréhension des résultats par l'étudiante menant la recherche.

Pour éviter ces limites méthodologiques, l'étudiante a fait preuve de rigueur pour mettre de côté les potentiels biais personnels et ainsi éviter la subjectivité. Cette étude s'appuie également sur un

cadre théorique rigoureux et sur des méthodes de collectes de données empiriques. Les mécanismes préconisés permettent de répondre à la question de recherche en produisant des résultats significatifs, tout en assurant une rigueur scientifique.

3.1 L'approbation du comité d'éthique

Pour terminer, la présente recherche a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains par le comité d'éthique de la recherche de HEC Montréal. Un certificat d'approbation éthique a été obtenu en date du 21 juin 2023, attestant de la conformité de la présente recherche à la *Politique relative à l'éthique de la recherche avec des êtres humains* de HEC Montréal (voir annexe 2). Cette étude adopte une démarche méthodologique éthique dans le respect des normes éthiques en recherche avec des êtres humains établies par les trois organismes subventionnaires fédéraux de HEC Montréal. Les participants ont donc été sollicités de manière volontaire à participer à la recherche et à partager leur expérience et leur opinion sur la problématique. Les participants ont été informés de leur possibilité d'apparaître comme « anonyme » dans la recherche et de dévoiler ou non leur domaine de pratique et/ou leur organisation afin de garantir leur anonymat et ainsi respecter la confidentialité de la collecte de données. Enfin, un formulaire de consentement qu'ils ont dû signer leur a été distribué avant l'entretien avec possibilité de modification s'il change d'avis après avoir dévoilé leurs propos. Il était possible pour les répondants de nous contacter à tout moment après l'entrevue s'ils voulaient revenir sur leurs propos ou changer les modalités de leur anonymat.

CHAPITRE 4 – LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le chapitre précédent a exposé la méthodologie adoptée pour cette recherche. Le présent chapitre se concentrera sur la présentation des résultats issus de la collecte des données. Rappelons que les données ont été recueillies en deux étapes, à l'aide de méthodes distinctes. Ainsi, la présentation des résultats sera également divisée en deux parties. La première partie traitera des résultats jurisprudentiels concernant l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, tandis que la seconde partie présentera les résultats des entretiens semi-dirigés réalisés auprès de professionnels travaillant avec les personnes judiciarisées.

4.1 La présentation des résultats de l'analyse jurisprudentielle

Cette section présentera les résultats de la collecte de données jurisprudentielles. Celle-ci s'est faite à partir des critères d'analyse préétablie et présentée à la section précédente (voir section 3.3.1). Réitérons que les critères d'analyse identifiés sont : 1) la nature du litige et le recours juridique utilisé; 2) le raisonnement juridique du décideur; 3) le type d'instance saisi; 4) et finalement la décision rendue à l'issue du litige. L'ensemble des résultats jurisprudentiels se retrouvent en annexe (voir annexe 4).

4.1.1 La nature du litige et le recours juridique utilisé

Le premier critère d'analyse consiste à déterminer la nature du litige et les dispositions législatives invoquées lors du recours en justice. Bien que chacun des cas de l'échantillon s'articule autour de l'article 18.2 de la Charte, d'autres dispositions ont été mobilisées, et ce en fonction de la nature du litige. Ainsi, considérant que certaines professions nécessitent la délivrance d'un permis pour l'exercice d'un métier, vingt-et-un (21) cas issus d'une demande de délivrance de permis en lien avec un refus, une révocation ou un maintien du permis sous condition en raison des antécédents judiciaires ont été relevés. Pour ce qui est des autres cas de l'échantillon, ils sont tous en lien avec des mesures discriminatoires prises dans le cadre d'un emploi, tel un congédiement. Aucun des litiges de l'échantillon ne porte sur des refus d'embauche ou des préjudices subis lors du processus d'embauche. Les mesures discriminatoires prises par l'employeur peuvent être de nature administrative et disciplinaire, les décisions peuvent être basées sur la présence des antécédents judiciaires ou, dans quelques cas, sur la base d'une fausse déclaration lors de l'embauche quant à l'existence d'un casier judiciaire, ou même d'accusation en cours.

Le tableau suivant rassemble l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles utilisées lors de la demande juridique du requérant, toutes instances confondues. Notons qu'il peut y avoir plus d'une disposition par litige.

Tableau 7 – Les dispositions juridiques utilisées

Dispositions	Nombre de cas
Article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (employé seul)	4
Article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (accompagné d'un autre recours)	27
Article 19 (3) de la <i>Loi sur la sécurité privée</i> ¹³	10
Article 34 et article 258 et les suivants de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> ¹⁴	8
Article 24 du <i>Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés</i> ¹⁵	4
Article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ¹⁶	4
Article 11(3) de la <i>Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile</i> ¹⁷	3
Article 10 de la <i>Loi sur le système correctionnel du Québec</i> ¹⁸	3
Article 116 de la <i>Loi sur les cités et villes</i> ¹⁹	2
Article 33 de <i>Loi sur la fonction publique</i> ²⁰	2
Articles 2803 et 2858 du <i>Code civil du Québec</i> ²¹	2
Article 67 de la <i>Loi sur les services préhospitaliers d'urgence</i> ²²	1

13 RLRQ c S-3.5

14 RLRQ c I-13.3

15 RLRQ c S-4.2, r 5.01 (à noter que ce règlement a été abrogé et remplacé en septembre 2018 par le *Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés*, RLRQ c S-4.2, r 0.01 (art. 31 à 34))

16 RLRQ c N-1.1

17 RLRQ c T-11.2

18 RLRQ c S-40.1

19 RLRQ c C-19

20 RLRQ c F-3.1.1

21 RLRQ c CCQ-1991

22 RLRQ c S-6.2

Article 119 (2) de la <i>Loi sur la police</i> ²³	1
Article 164.1 de la <i>Loi sur le bâtiment</i> ²⁴	1
Article 20.2 <i>Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement</i> ²⁵	1
Article 149.1 du <i>Code des professions</i> ²⁶	1
Article 37 (3) de la <i>Loi sur le courtage immobilier</i> ²⁷	1

Il est possible d'observer que vingt-sept (27) des cas recensés ont mobilisé l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* accompagné d'une autre disposition lors de la requête. Ce qui équivaut à 47.4% de l'échantillon. Alors que seulement quatre (4) des cas ont utilisé l'article 18.2 seul, soit 2.3 % de l'échantillon. Parmi ces quatre décisions, trois (3) d'entre elles ont été rendues par le Tribunal des droits de la personne.

Outre les dispositions relatives à l'article 18.2 de la Charte, il est possible de constater que le principal recours mobilisé est en vertu de la *Loi sur la sécurité privée* (LSP) (RLRQ c S-3.5). Cette loi a été adoptée en 2006 et elle régit le Bureau de la sécurité publique dont la mission est d'assurer la protection du public. Le Bureau doit donc appliquer la *Loi sur la sécurité privée* et ses règlements lors de la délivrance de permis d'agent de sécurité privée. L'article 19 de cette loi énumère les conditions à satisfaire lors d'une demande de permis d'agent de gardiennage. Cet article indique que tout requérant doit, notamment, avoir de bonnes mœurs et ne jamais avoir été reconnu coupable d'une infraction criminelle ayant un lien avec l'exercice de l'activité pour laquelle il demande un permis, à moins qu'il en ait obtenu le pardon. (RLRQ c S-3.5) La notion de lien avec l'infraction est tout aussi essentielle que celle prévue à l'article 18.2 de la Charte. Le législateur, en modifiant cette loi pour exiger la nécessité d'un lien avec l'exercice de l'activité visée par le permis, a cherché à y intégrer la portée antidiscriminatoire de l'article 18.2²⁸. Cette loi apporte donc une protection supplémentaire en matière d'emploi.

23 RLRQ c P-13.1

24 RLRQ c B-1.1

25 RLRQ c L-6

26 RLRQ c C-26

27 RLRQ c C-73.2

28 *Thivierge c. Tribunal des professions*, 2019 QCCS 3809 (CanLII) ; *Alain Boisvert c. Bureau de LA Sécurité Privée*, 2017 CanLII 74284 (QC TAQ)

Le deuxième recours le plus rapporté de notre échantillon d'analyse est en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) (RLRQ c I-13.3) qui régit les organisations scolaires. L'article 34 de cette loi a été adopté initialement en 1997 et permet au ministre de refuser une autorisation d'enseigner, suspendre, révoquer ou bien maintenir sous certaines conditions le permis d'enseignement si son titulaire a, entre autres, (1) été déclaré coupable d'une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger qui, de l'avis du ministre, a un lien avec l'exercice de la profession enseignante, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction; (2) n'a pas fourni la déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires ou a fait une fausse déclaration sur de tels antécédents; (3) n'a pas déclaré au ministre un changement relatif à ses antécédents judiciaires. Elle prévoit ainsi un mécanisme de vérification des antécédents judiciaires lors de l'embauche ou au salarié lorsque celui-ci est déjà en emploi. (art. 261.0.1 à 261.0.6) La *Loi sur l'instruction publique* aborde la notion de lien qui apparaît à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, ce qui permet de référer à la jurisprudence développée relativement à cet article.

Pour continuer, en ce qui concerne le recours utilisé relativement à la *Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile* (LTRPA) (RLRQ c T-11.2), celle-ci a été adoptée en 2019 et elle a pour objectif la surveillance et le contrôle du transport rémunéré de personnes par automobiles. Elle assure la sécurité des passagers et la transparence du prix des courses dans une perspective de développement durable, de diminution de l'empreinte carbone et d'équité en matière de transport de personnes. (RLRQ c T-11.2) L'article 10 de la LTRPA énonce les conditions auxquelles une personne doit satisfaire pour obtenir un permis, notamment, l'absence d'antécédents judiciaires liés aux aptitudes requises et au comportement approprié d'un chauffeur d'une automobile pour offrir du transport de personnes. Précisons que le décideur, lors de son raisonnement, doit aussi tenir compte de l'article 11 de cette loi qui précise la nature de ces antécédents judiciaires.

Les prochaines dispositions présentées ont également été soumises lors de différends en lien avec la délivrance de permis. L'article 37 de la *Loi sur le courtage immobilier* (RLRQ c C-73.2) a été adopté initialement en 2008 et il concerne une demande de permis de courtier immobilier de plein exercice. En vertu de cet article, un permis peut être refusé lorsque la personne ou la société qui en fait la demande a, notamment, été déclarée coupable par un tribunal d'une infraction ou d'un acte criminel qui a un lien avec l'exercice des opérations de courtage.

L'article 164.1 de la *Loi sur le bâtiment* (RLRQ c B-1.1), en regard d'une demande de licence d'entrepreneur en construction, est aussi présent dans l'échantillon. Cette loi encadre la Régie du bâtiment du Québec. Elle a été adoptée en 1985 et elle a pour objet d'assurer la qualité des travaux de construction d'un bâtiment, d'assurer la sécurité du public et la qualification professionnelle des entrepreneurs. Dans la

décision retenue²⁹, la Régie du bâtiment du Québec fonde sa décision de refuser de délivrer une licence d'entrepreneur en construction au requérant en s'appuyant sur l'article 62.0.1 de la présente loi au nom de la protection de l'intérêt public. Selon cet article, la Régie peut en effet refuser de délivrer une licence lorsque la délivrance est contraire à l'intérêt public, notamment parce que la personne qui en fait la demande est incapable d'établir qu'il est de bonnes mœurs. (RLRQ c B-1.1)

Enfin, la dernière disposition identifiée relative à un refus de délivrance de permis est à l'égard de l'article 67 de la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence* (RLRQ c S-6.2) concernant l'organisation des services en milieux préhospitaliers d'urgence. En vertu de cette disposition, laquelle a été adoptée en 2002, un technicien ambulancier peut faire l'objet d'une radiation temporaire ou permanente s'il a, notamment, été déclaré coupable d'un acte criminel relié à l'exercice des activités pour lesquelles il est inscrit au registre national de la main-d'œuvre.

Pour continuer, l'échantillon jurisprudentiel permet de percevoir que d'autres dispositions régissant des professions ou des milieux organisationnels ont été utilisées pour des recours en lien avec des mesures discriminatoires dans le domaine de l'emploi, soit pour une suspension sans solde ou un congédiement. C'est le cas de la certification du *Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité de résidence pour personnes âgées* (RLRQ c S-4.2, r. 5.01), entré en vigueur en 2013, et qui est régie par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ c S-4.2)³⁰. Cette certification permet d'assurer que les aînés seront accueillis dans des conditions sécuritaires et que les services qu'ils choisiront de recevoir en résidence privée pour aînés seront de qualité. (Gouvernement du Québec, 2013) Les articles 24 à 29 soulevés lors des recours établissent des normes de sécurité concernant les membres du personnel. Ils avancent, entre autres, que les membres du personnel d'une résidence privée pour aînés et les bénévoles qui y œuvrent ne doivent pas avoir de démêlés avec la justice en lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire à leurs fonctions au sein de la résidence, à moins d'en avoir obtenu le pardon.

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) (RLRQ c N-1.1) établit les conditions de travail minimales qui s'appliquent au Québec. Elle traite notamment du salaire, des congés et de l'avis de fin d'emploi et des recours qui peuvent être exercés par une personne salariée. L'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* a été adopté initialement en 1979. Sa version la plus récente, en date de 2022, établit les conditions d'application concernant le recours possible pour la personne salariée qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédiée sans une cause juste et suffisante.

29 *Toitures Simon Kean et Régie du bâtiment du Québec*, 2018 QCTAT 1716 (CanLII)

30 Voir *supra* note de bas de page 14 : ce règlement a été abrogé depuis, puis remplacé.

La *Loi sur le système correctionnel du Québec* (RLRQ c S-40.1) prévoit une réglementation permettant d'assurer la protection de la société tout en favorisant la réinsertion sociale des personnes contrevenantes. L'article 10 de la présente loi a été adopté en 2002 et il établit que tout agent des services correctionnels, agent de probation, conseiller en milieu carcéral ou gestionnaire œuvrant en établissement de détention qui a été déclaré coupable d'une infraction quelconque doit automatiquement être destitué.

La *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, c. F-3.1.1) a pour objet de permettre de fournir au public les services de qualité auxquels il a droit, de mettre en œuvre les politiques établies par l'autorité constituée et d'assurer la réalisation des autres objectifs de l'État. Pour ce faire, elle institue le mode d'organisation des ressources humaines. Ainsi, comme prévu dans sa version et la plus récente et comme cela apparaît dans les deux cas recensés, l'article 33 de la *Loi sur la fonction publique* énonce que, «[u]n fonctionnaire non régi par une convention collective peut interjeter appel devant la Commission de la fonction publique de la décision l'informant : [...] (3) de son congédiement; (4) d'une mesure disciplinaire; (5) qu'il est relevé provisoirement de ses fonctions. » (2021, c. 11, a. 10.)

La *Loi sur les cités et villes* (RLRQ c C-19) a été adoptée afin d'encadrer et de normaliser le fonctionnement des milieux urbains du Québec. L'article 116 de cette loi, dans sa version la plus récente, soit 2008, énumère les personnes ne pouvant être nommées à une charge de fonctionnaire ou d'employé de la municipalité, ni l'occuper, tel qu'une personne déclarée coupable d'un acte criminel, à moins que la personne ait obtenu le pardon et si l'infraction est en lien avec la charge de fonctionnaire. (RLRQ c C-19)

Le *Code des professions* (RLRQ c C-26) est une loi qui encadre le système professionnel québécois. Il traite principalement des ordres professionnels et statue sur la grande majorité de leurs pouvoirs et de leurs devoirs à l'égard du contrôle de la profession dans le but de protéger le public en matière de services professionnels. L'article 149 (1), tel que mobilisé dans le cas recensé, précise qu'un syndicat peut saisir le conseil de discipline, par voie de plainte de toute décision d'un tribunal canadien déclarant un professionnel coupable d'une infraction criminelle, d'une loi du Québec ou d'une loi fédérale, et avoir un lien avec l'exercice de la profession. L'article 156 du Code précise les sanctions prévues, telles qu'une amende, la révocation du permis ou du certificat de spécialiste, la limitation de pratique, la suspension du droit d'exercer des activités professionnelles, etc. Il prévoit également les modalités que le conseil doit prendre en considération dans sa prise de décision, lesquels se lisent comme suit :

« a) de la gravité des faits pour lesquels le professionnel a été déclaré coupable;

b) de la conduite du professionnel pendant l'enquête du syndic et, le cas échéant, lors de l'instruction de la plainte;

- c) des mesures prises par le professionnel pour permettre sa réintégration à l'exercice de la profession;
- d) du lien entre l'infraction et ce qui caractérise l'exercice de la profession;
- e) de l'impact de l'infraction sur la confiance du public envers les membres de l'ordre et envers la profession elle-même. » (2017, c. 11, a. 74)

L'article 20.2 de la *Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement* (RLRQ c L-6) a été adopté initialement en 1993 pour déterminer les règles des conditions d'embauche dans un casino d'État. Parmi celles-ci, elle tient compte de la réussite d'un cours de formation, de l'âge, de la citoyenneté canadienne, de la résidence, des bonnes mœurs et des antécédents judiciaires d'une personne.

L'article 119 de la *Loi sur la police* (RLRQ c P-13.1), adoptée en 2000, prévoit que tout policier ou constable spéciale qui a été reconnu coupable d'une infraction, en quelque lieu que ce soit, est automatiquement destitué, à moins qu'il ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction.

La dernière disposition énumérée dans l'échantillon jurisprudentiel est en vertu du *Code civil du Québec* (RLRQ c CCQ-1991). Le *Code civil du Québec* est constitué d'un ensemble de règles qui établit, en termes exprès ou de façon implicite, le droit commun. L'article 1803 et l'article 2858, adopté en 1991, ont les deux été mobilisés dans l'échantillon. Selon l'article 2803, « [c]elui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention. Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée. » (RLRQ c CCQ-1991) Puis, selon l'article 2858, « [l]e tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenue dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel. » (RLRQ c CCQ-1991) Ces deux articles de loi ont ainsi été utilisés à titre de disposition procédurale quant au fardeau de la preuve avant de traiter du litige qui traite principalement de l'article 18.2 de la Charte.

En résumé, après avoir énuméré et présenté brièvement les différentes dispositions utilisées lors des recours juridiques retenus pour l'échantillon jurisprudentiel, il est possible de constater que chacune d'elles se rapporte à des conditions d'emploi spécifiques au domaine visé. Comme il sera démontré à la section suivante, ces dispositions sont également étroitement associées au type d'instance juridique saisi.

4.1.2 Le type d'instance juridique saisi

Le deuxième critère d'analyse consiste à identifier le type d'instances juridique saisi pour le litige. Afin de faciliter la lecture des données, les résultats ont été rassemblés dans le tableau suivant.

Tableau 8 – Répartition des instances saisies

Nombre de litiges saisis	Instances juridiques
21	Tribunal d'arbitrage (Sentence arbitrale du travail – QC SAT)
17	Tribunal administratif du Québec (QC TAQ)
6	Cour supérieure du Québec (QC CS)
4	Tribunal administratif du travail (QC TAT)
3	Tribunal des droits de la personne
2	Commission de la fonction publique
2	Cour d'appel
1	Cour du Québec
1	Commission des relations du travail
57	Total

Il ressort donc de cette distribution que le tribunal d'arbitrage et le tribunal administratif du Québec sont de loin les deux instances les plus rapportées de l'échantillon. Il est également possible de constater, contre toute attente, que peu de litiges ont été portés devant les tribunaux spécialisés en droit de la personne. Ce phénomène s'explique en grande partie par la compétence exclusive de certains tribunaux (arbitrage de grief), mais aussi dans les cas de concurrence de compétences, l'opportunité qu'il y a pour le justiciable de se tourner vers les tribunaux spécialisés du travail. Certaines instances, comme le tribunal d'arbitrage, sont de compétence exclusive dans plusieurs cas. Le tribunal administratif du Québec est, quant à lui, saisi pour les cas relevant des demandes de permis. Par conséquent, considérant qu'une majorité des cas retenus dans l'échantillon relève de mesures discriminatoires dans le domaine de l'emploi suivant une disposition

administrative, ou encore de litige entourant une demande de permis, il va de soi qu'une plus grande proportion de ces cas relève du tribunal d'arbitrage (21 décisions) et du tribunal administratif du Québec (17 décisions). Cette répartition, conjointement au premier critère d'analyse, soit le recours mobilisé lors du litige, peut soulever des réflexions intéressantes en matière d'accès et d'usage du droit relatif à la protection contre la discrimination en embauche. À première vue, il est possible de supposer que cette protection supplémentaire peut profiter aux personnes judiciarisées lorsqu'elles sont victimes de préjudices. Cette réflexion sera discutée plus en détail ultérieurement. (Voir section 5.4) Pour le moment, il sera question de présenter, dans la prochaine section, les principaux motifs retenus lors du raisonnement juridique.

4.1.3 Le raisonnement juridique dans la prise de décision

Le troisième critère d'analyse permet de mettre en évidence les motifs décisionnels évoqués lors d'un litige. L'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, ainsi que la jurisprudence qui l'accompagne, constitue une référence centrale dans chacune des décisions de l'échantillon retenu. Chaque cas demeure un cas d'espèce, le raisonnement juridique ainsi que les motifs pris en compte dans la prise de décision le sont tout autant. Ils varient en fonction de la nature du litige et des spécificités du dossier. Il est toutefois possible de dégager une tendance commune : les décideurs articulent leur raisonnement autour de deux questions principales. La première porte sur l'existence d'un *lien objectif, réel et raisonnable* entre l'infraction pour laquelle la personne a été déclarée coupable et l'emploi. Ce lien est essentiel pour déterminer si la protection juridique de l'article 18.2 de la Charte s'applique. Dans d'autres situations, il s'agit d'évaluer le *motif réel* de la mesure prise par l'employeur (ou l'organisme responsable de la délivrance des permis), car l'article 18.2 ne s'applique que si la déclaration de culpabilité constitue le seul motif de la mesure, et non un prétexte pour imposer une sanction disciplinaire ou administrative. Ainsi, quel que soit le raisonnement, les décideurs s'appuient sur certains éléments clés qui reviennent d'une décision à l'autre, et ce, indépendamment de l'instance saisie.

Il était attendu à ce que le raisonnement juridique varie en fonction du type de décideur considérant que chaque instance possède son propre champ de compétence qui peut influencer son analyse. Néanmoins, il ne semble pas y avoir de divergence notable d'une instance à l'autre quant aux motivations retenues lors de l'analyse du décideur. Ils s'appuient tous sur les mêmes références jurisprudentielles en la matière, soit à l'affaire *Maksteel* qui constitue un arrêt phare quant à l'interprétation large et libérale de la protection juridique, à l'affaire *Therrien* relativement aux quatre conditions d'application, ou encore à l'affaire *Belval*

quant à l'analyse des circonstances particulières. Ces arrêts jurisprudentiels et les éléments retenus par les décideurs seront présentés ci-bas.

4.1.3.1 Référence à *Maksteel*

Que ce soit pour une interprétation large et libérale de l'article 18.2, l'appréciation d'un lien objectif entre l'infraction et l'emploi, de déterminer le motif réel de la mesure prise, ou encore pour la détermination du fardeau de preuve, la plupart des cas de l'échantillon font référence à l'arrêt *Maksteel*.³¹

En effet, plusieurs évoquent cette affaire pour rappeler l'objectif poursuivi par le législateur concernant l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, c'est-à-dire que cette disposition se veut une protection contre les stigmates sociaux injustifiés qui ont pour effet d'exclure la personne condamnée du marché du travail.³² Elle est également mobilisée pour préciser que la cause véritable du congédiement doit être du « *seul fait* » de la déclaration de culpabilité pour pouvoir bénéficier de la protection juridique prévue à l'article 18.2. Elle est aussi présente dans les cas recensés³³ où le litige concerne un congédiement pour cause d'indisponibilité en raison d'une incarcération. *Maksteel* enseigne qu'il est interdit d'imposer une mesure sur la base d'un préjugé.³⁴ Il faut donc que le Tribunal soit convaincu que l'indisponibilité pour incarcération n'est pas un prétexte au congédiement ou à la mesure prise.³⁵ La

31 *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec c. Agence du revenu du Québec*, 2022 CanLII 73390 (QC SAT), par. 51; *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Val-D'Or (temps partiel) c. Val-D'Or (ville)*, 2018 CanLII 2788 (QC SAT), par. 87; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec c. 9129-1955 Québec inc. Pavillon Murray*, 2017 CanLII 57689 (QC SAT), par. 47; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 c. Société des casinos du Québec inc.*, 2017 CanLII 4125 (QC SAT), par. 155; *Le syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Montérégie - CSN c. Les Jardins Intérieurs de Saint-Lambert inc.*, 2016 CanLII 77693 (QC SAT), par. 35, 38; *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre Jeunesse de Québec (CSN) c. Centre Jeunesse de Québec (Institut universitaire)*, 2015 CanLII 85086 (QC SAT), par. 97; *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 c. Habitations Pelletier*, 2015 CanLII 83964 (QC SAT), par. 41; *Centre jeunesse X c. Syndicat des employés du centre jeunesse X*, 2013 CanLII 78260 (QC SAT), par. 50; *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 c. Oasis St-Damien inc.*, 2012 CanLII 99864 (QC SAT), par. 103.

32 *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, 2003 CSC 68, par. 29-30.

33 *X c. Reitmans (Canada) ltée*, 2018 QCTAT 2357 (CanLII), par. 46 ; *El Harchiche c. ministère de la Cybersécurité et du Numérique*, 2022 QCCFP 16 (CanLII), par. 60.

34 *Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244 (CanLII) ; *X c. Reitmans (Canada) ltée*, 2018 QCTAT 2357 (CanLII), par. 54.

35 *X c. Reitmans (Canada) ltée*, 2018 QCTAT 2357 (CanLII), par. 47 – 87 ; *Société de transport de Montréal c. Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la STM, section locale 1983*, 2016 CanLII 61426 (QC SAT), par. 43; *Syndicat des cols bleus de Gatineau – CSN c. Gatineau (ville)*, 2016 CanLII 2596 (QC SAT), par. 70.

cause véritable du congédiement doit être la déclaration de culpabilité du plaignant.³⁶ De sorte que, les décideurs doivent déterminer le *motif réel* de la mesure prise afin de déterminer si le requérant peut bénéficier de la protection prévue à l'article 18.2 de la Charte. La Cour suprême dans cette affaire souligne d'ailleurs que la protection de l'article 18.2 ne peut pas s'étendre aux conséquences civiles d'une condamnation. Par conséquent, la personne incarcérée est protégée contre les stigmates injustifiés découlant d'une condamnation sans aucun lien avec l'emploi, mais pas contre les conséquences de son incarcération. En d'autres termes, l'incarcération n'est pas un motif valable d'absence.³⁷ Il faut que la mesure ait été prise *du seul fait* de la déclaration de culpabilité.³⁸ Les décideurs doivent donc dissocier dans leur analyse les conséquences d'une infraction criminelle à la capacité d'occuper un emploi.³⁹ Conséquemment, lorsque le *motif réel* de la mesure a été identifié et qu'il s'agit de la présence des antécédents judiciaires, le décideur doit ensuite établir s'il existe un lien entre les infractions commises pour lesquelles la personne a été déclarée coupable et l'emploi.

De ce fait, les décideurs se réfèrent aussi à *Maksteel* pour déterminer s'il y a un *lien objectif* entre l'infraction et l'emploi. Dans ces cas-ci, il appartient à l'employeur d'apporter une justification réelle et raisonnable⁴⁰ pour apprécier ce lien objectif. Chaque situation doit faire l'objet d'une analyse objective, peu importe la gravité du crime commis afin d'éviter les automatismes.⁴¹

En ce qui concerne le fardeau de preuve, cet arrêt enseigne qu'il appartient au demandeur d'établir qu'il a des antécédents judiciaires, qu'il a subi des représailles dans le cadre d'un emploi et que ces antécédents judiciaires ont été le motif réel ou la cause véritable de la mesure prise par l'employeur.⁴² L'employeur, quant à lui, comme cela vient d'être évoqué, doit démontrer par une preuve prépondérante que la mesure imposée a une justification réelle et raisonnable.⁴³ La déclaration de culpabilité doit être la

36 *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beauregard) c. Bilodeau*, 2017 QCTDP 8 (CanLII), par. 116-117.

37 *Société de transport de Montréal c. Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la STM, section locale 1983*, 2016 CanLII 61426 (QC SAT), par. 48.

38 *Syndicat des cols bleus de Gatineau – CSN c. Gatineau (ville)*, 2016 CanLII 2596 (QC SAT), par. 66.

39 *Association juristes de l'État c. Investissement Québec*, 2012 CanLII 90848 (QC SAT), par. 68.

40 *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, 2003 CSC 68, par. 53.

41 *Apestéguy c. Québec (Sécurité publique)*, 2012 QCCRT 83 (CanLII), par. 57.

42 *Bouchard c. Noble Âge inc.*, 2022 QCTAT 4269 (CanLII), par. 32; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, 2003 CSC 68, par. 47 et 48.

43 *Ville de Val-d'Or c. Nadeau*, 2019 QCCS 765 (CanLII), par. 6 ; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de autobus Yamaska inc. c. Autobus Yamaska inc.*, 2018 CanLII 116865 (QC SAT), par. 124; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Montérégie - CSN c. Les Jardins Intérieurs de Saint-Lambert inc.*, 2016 CanLII 77693 (QC SAT), par. 56; *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre Jeunesse de Québec (CSN) c. Centre Jeunesse de Québec (Institut universitaire)*, 2015 CanLII 85086 (QC SAT), par. 164.

cause essentielle de la mesure prise pour évoquer l'article 18.2.⁴⁴ S'il parvient à prouver un lien objectif entre l'infraction commise par le demandeur et l'emploi, sa décision sera jugée exempte de discrimination.⁴⁵ La démonstration d'un lien, si minime soit-il, ne suffit pas pour empêcher l'application de la protection de l'article 18.2 de la *Charte*.⁴⁶ Certains décideurs évoquent qu'adopter une interprétation purement littérale des termes « *aucun lien* » aurait pour conséquence de rendre pratiquement stérile cette garantie d'égalité à l'emploi et que cela ne peut être le but poursuivi par le législateur.⁴⁷ Ainsi, la majorité reconnaît que l'employeur doit démontrer davantage qu'un lien minime pour justifier l'exclusion prévue à l'article 18.2 de la Charte, et cette preuve doit être persuasive compte tenu de l'importance accordée au respect des droits fondamentaux.⁴⁸

Ajoutons qu'une déclaration de culpabilité est l'aboutissement d'un processus qui fait l'objet de droits protégés par la Charte. En tant qu'accusée, une personne bénéficie de droits judiciaires qui lui sont garantis, dont le droit à la présomption d'innocence. L'article 18.2 de la Charte, interprété de manière large et libérale, vise donc tout autant la personne déclarée coupable que celle accusée et présumée innocente en vertu de l'article 33 précité.⁴⁹ Or, il est possible d'observer que ce dernier énoncé ne fait pas l'unanimité dans la jurisprudence. Une décision retenue évoque que la plaignante ne peut pas bénéficier de la protection juridique prévue à l'article 18.2 puisque, lors du congédiement, elle n'avait pas été déclarée coupable d'une infraction pénale.⁵⁰

Pour continuer, afin d'établir s'il existe un lien objectif entre la déclaration de culpabilité et l'emploi, une *approche contextuelle* semble être préconisée parmi les décideurs afin d'écarter toute application automatique de la protection juridique.⁵¹ Il faut prendre en considération le cadre factuel dans lequel se sont déroulés les événements entourant la commission des événements d'une part, et les

44 *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 c. Société des casinos du Québec inc.*, 2017 CanLII 4125 (QC SAT), par. 151; *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale c. Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et de services sociaux Capitale-Nationale*, 2020 CanLII 19814 (QC SAT), par. 192.

45 *Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244 (CanLII), par. 40.

46 *Lévesque c. Québec (ministère de la Justice)*, 2012 QCCFP 37 (CanLII), par. 116.

47 *Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244 (CanLII), par. 35.

48 *Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244 (CanLII), par. 36.

49 *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Proulx) c. Québec (ministère de la Sécurité publique)*, 2015 QCTDP 8 (CanLII), par. 142 à 147.

50 *Les jardins du souvenir (les cimetières catholiques romains de l'Archidiocèse de Gatineau) c. Union des employés et employées de service, section locale 800*, 2016 CanLII 93663 (QC SAT), par. 48.

51 *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec c. Agence du revenu du Québec*, 2022 CanLII 73390 (QC SAT), par. 52; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du grand Montréal-CSN c. Renoir S.E.C.*, 2018 CanLII 26827 (QC SAT), par. 69; *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Val-D'Or (temps partiel) c. Val-D'Or (ville)*, 2018 CanLII 2788 (QC SAT), par. 88.

responsabilités liées à l'emploi d'autre part afin de vérifier l'existence de ce lien.⁵² Suivant cette logique, il faut procéder à une analyse qui fait abstraction d'éléments propres au requérant lui-même ou à son histoire. Il faut donc éviter les jugements de valeur et évaluer la capacité de l'employé à accomplir ses tâches malgré ses antécédents judiciaires.⁵³ Cette preuve doit reposer sur des faits réels et concrets et non sur de simples appréhensions découlant de la gravité du crime, laquelle n'est pas déterminante⁵⁴. L'employeur doit soulever, en toutes circonstances, des risques réels et suffisants, qui ne sont pas hypothétiques ou minimes et qui ne reposent pas sur une preuve impressionniste.⁵⁵

Pour évaluer la présence d'un lien objectif, il faut considérer la nature de l'emploi et la nature de l'infraction.⁵⁶ Par exemple, dans les cas de l'échantillon où il s'agit de déterminer le lien entre l'infraction et la profession d'enseignant en vertu de *la Loi sur l'instruction publique*, les tribunaux évaluent l'impact des gestes commis en fonction du statut du requérant. Ils justifient ainsi leurs décisions par le devoir et l'obligation de préserver une image et la confiance de la société envers le système d'éducation scolaire en général.⁵⁷ Le comportement de l'enseignant influe sur la perception qu'a la collectivité de sa capacité d'occuper une telle position et doit traduire son adhésion aux valeurs de la société.⁵⁸ Ce raisonnement réfère à l'affaire *Maksteel* qui enseigne que l'évaluation du lien doit prendre en considération la clientèle et ses attentes par rapport à la profession⁵⁹ :

« [...] la détermination du lien est essentiellement contextuelle. Le degré de responsabilité associé au poste occupé ou convoité et la nature particulière des activités d'un employeur peuvent être source d'exigences variables. Par exemple, plus un poste commande un degré élevé d'intégrité et de confiance, plus le lien pourra être facile à établir parce que les attentes sont plus grandes à l'égard d'un tel employé ». ⁶⁰

52 *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Val-D'Or (temps partiel) c. Val-D'Or (ville)*, 2018 CanLII 2788 (QC SAT), par.99 et 100 ; *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 c. Oasis St-Damien inc.*, 2012 CanLII 99864 (QC SAT), par. 106, 108, 116 ; *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale c. Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et de services sociaux Capitale-Nationale*, 2020 CanLII 19814 (QC SAT), par. 188.

53 *Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244 (CanLII), par. 44; *X c. Reitmans (Canada) ltée*, 2018 QCTAT 2357 (CanLII), par. 55.

54 *Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244 (CanLII), par. 44.

55 *Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244 (CanLII), par. 47; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3892 c. Société des casions du Québec inc.*, 2017 QCTA 59.

56 *S.T. c. Québec (Éducation, Loisir et Sport)*, 2018 CanLII 47930 (QC TAQ), par. 27 et 28; *Y.V. c. Québec (Éducation, Loisir et Sport)*, 2015 CanLII 49796 (QC TAQ), par. 30; *F.C. c. Bureau de La Sécurité Privée*, 2013 CanLII 15358 (QC TAQ), par. 79.

57 *M.V. c. Québec (Éducation, Loisir et Sport)*, 2017 CanLII 67574 (QC TAQ), par. 105 – 107.

58 *Y.V. c. Québec (Éducation, Loisir et Sport)*, 2015 CanLII 49796 (QC TAQ), par. 49.

59 *G.M. c. ministre de la Santé et des Services Sociaux*, 2013 CanLII 82531 (QC TAQ), par. 20.

60 *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc.* 2003 CSC 68.

La nature particulière des activités d'un employeur, la nature et le degré d'importance de l'emploi occupé, et la nature de l'infraction constituent des éléments fondamentaux sur lesquels la Commission de la fonction publique appuie son raisonnement juridique lors de son analyse pour déterminer le lien objectif, réel et raisonnable.⁶¹ Ajoutons que, pour l'employé, plus le degré de responsabilité est élevé, plus le poste peut demander un degré élevé d'intégrité et de confiance.⁶² Pour ce qui est de la nature de l'infraction, dans certains cas, les tribunaux ont considéré que la gravité intrinsèque du crime commis était en soi suffisante pour porter atteinte à la confiance du public à l'égard d'un service dispensé par l'employeur.⁶³ Ainsi, dans le cas identifié⁶⁴, la gravité des infractions commises a grandement affecté la réputation du requérant. Dans son raisonnement, la Commission considère l'impact de la déclaration de culpabilité sous l'angle de la confiance et de l'intégrité que cette personne peut dégager compte tenu de la nature de ses fonctions afin de déterminer si le requérant possède toujours la capacité d'accomplir efficacement le travail exigé, malgré ses démêlés avec la justice.⁶⁵

Ce qui mène à évoquer la notion de risque pour le public. Effectivement, plusieurs décisions jurisprudentielles reposent sur une analyse de risque pour la sécurité du public que peut représenter le requérant en raison de l'infraction commise.⁶⁶ La confiance du public se retrouve au cœur de certaines décisions, notamment en ce qui a trait aux demandes de permis. Par exemple, concernant l'exercice de chauffeur autorisé au sens de la LTRPA, la confiance du public est essentielle puisqu'il doit assurer la sécurité de chacune des personnes transportées.⁶⁷ Le même raisonnement figure dans les décisions en lien avec la *Loi sur la sécurité privée* en ce qui a trait aux demandes de permis d'agent de gardiennage⁶⁸ ou encore, dans les cas où l'infraction commise est une infraction à caractère sexuel. Plus précisément, dans l'un des cas recensés⁶⁹, il est possible d'observer que la gravité des infractions pour lesquelles le plaignant a été reconnu coupable, en raison de leur caractère sexuel impliquant une mineure, offrait à l'employeur des

61 *Lévesque c. Québec (ministère de la Justice)*, 2012 QCCFP 37 (CanLII), par. 119 à 134.

62 *Lévesque c. Québec (ministère de la Justice)*, 2012 QCCFP 37 (CanLII), par 119.

63 *Lévesque c. Québec (ministère de la Justice)*, 2012 QCCFP 37 (CanLII), par 135.

64 *Lévesque c. Québec (ministère de la Justice)*, 2012 QCCFP 37 (CanLII).

65 *Lévesque c. Québec (ministère de la Justice)*, 2012 QCCFP 37 (CanLII), par. 137, 138.

66 *Jonathan Almonte-Guzman c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2021 CanLII 101360 (QC TAQ), par. 34-35; *Martin Bériault c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2012 CanLII 48174 (QC TAQ), par. 47 ; *Alain Boisvert c. Bureau de La Sécurité Privée*, 2017 CanLII 74284 (QC TAQ), par. 98; *Mohamed Wahid Moustafa c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2018 CanLII 70281 (QC TAQ), par. 36 et 37; *Gertrude Lucie Tremblay c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2017 CanLII 43707 (QC TAQ), par. 30 et 32.

67 *Pierre Roosevelt c. Québec (Société de l'assurance automobile)*, 2023 CanLII 38293 (QC TAQ), par. 27.

68 *Jonathan Almonte-Guzman c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2021 CanLII 101360 (QC TAQ), par. 34-35.

69 *Société de transport de Montréal c. Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la STM, section locale 1983*, 2016 CanLII 61426 (QC SAT), par. 74 et 75.

motifs raisonnables de craindre que, si ces infractions étaient rendues publiques et que le plaignant demeurait en poste, cela puisse nuire à la confiance de la clientèle. Le tribunal ne pouvait donc affirmer que l'infraction pour laquelle le plaignant a été reconnu coupable n'a aucun lien avec l'emploi de chauffeur d'autobus étant donné la gravité objective du crime pour lequel le plaignant s'est reconnu coupable. L'employeur pouvait alors craindre un effet sur sa réputation si ces faits avaient été rendus publics.

4.1.3.2 Référence à *Belval*

Plusieurs décisions jurisprudentielles de l'échantillon font aussi référence à *Belval* ⁷⁰ pour déterminer s'il existe un lien entre l'infraction reprochée et l'objet du permis demandé.⁷¹ Dans cette affaire, la confiance du public constitue le critère principal pour établir l'existence de ce lien. Les tribunaux ont alors recours à une « approche objective » qui consiste, dans une perspective de protection de l'intérêt public, à vérifier l'existence d'un lien entre l'infraction et les responsabilités inhérentes de l'activité pour laquelle le permis ou l'autorisation est demandé, en faisant abstraction des éléments propres au requérant et à son histoire, tout en considérant les responsabilités inhérentes de l'activité pour laquelle le permis est demandé. Toutefois, dans ce même arrêt, la Cour d'appel juge également que l'utilisation sans nuance de l'approche objective n'est pas toujours appropriée et qu'une « analyse contextuelle » en fonction de certains critères peut être appropriée.⁷² Les décideurs retiennent des enseignements de l'affaire *Belval* qu'une application stricte du test objectif, sans égard aux faits particuliers de l'affaire, constitue un automatisme déraisonnable et incompatible avec l'intention du législateur.⁷³ Il s'agit donc de considérer les circonstances particulières selon une approche contextuelle ou dite approche objective et nuancée.

L'analyse des circonstances particulières propre à chaque cas d'espèce permet d'établir l'existence d'un lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi ⁷⁴ et d'éviter les automatismes. Le décideur doit

70 *Belval c. Bureau de la sécurité privée*, 2016 QCCA 1499 (CanLII), par. 38.

71 *Pierre Roosevelt c. Québec (Société de l'assurance automobile)*, 2023 CanLII 38293 (QC TAQ), par. 20; *Sébastien Gilbert c. Québec (Société de l'assurance automobile)*, 2022 CanLII 9333 (QC TAQ), par. 33-34 ; *Jonathan Almonte-Guzman c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2021 CanLII 101360 (QC TAQ), par. 17-18; *J.G. c. Québec (Éducation, Loisir et Sport)*, 2019 CanLII 29676 (QC TAQ, par. 18-19; *Guy Brière c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2012 CanLII 5306 (QC TAQ), par. 23; *Alain Boisvert c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2017 CanLII 74284 (QC TAQ), par. 72.

72 *Belval c. Bureau de la sécurité privée*, 2016 QCCA 1499 (CanLII), par. 67 et 70.

73 *J.G. c. Tribunal administratif du Québec*, 2018 QCCS 2194 (CanLII), par. 35.

74 *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec c. Agence du revenu du Québec*, 2022 CanLII 73390 (QC SAT), par. 145 et suiv. ; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 c. Société des casinos du Québec inc.*, 2017 CanLII 4125 (QC SAT), par. 169; *Le syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Montérégie - CSN c. Les Jardins Intérieurs de Saint-Lambert inc.*, 2016 CanLII 77693 (QC SAT), par. 42; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 c. Société des casinos du Québec inc.*, 2017 CanLII 4125 (QC SAT), par. 157 à 159 ; *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels*

évaluer si le contexte mis en preuve, le cas échéant, peut influencer sur l'appréciation de la nature et de la gravité de l'infraction commise. Il doit s'appuyer sur des éléments factuels et sur des motifs concrets et tangibles pour déterminer s'il existe un lien entre l'acte posé et les responsabilités inhérentes à l'activité du poste convoité ou la demande de permis.⁷⁵

Voici les principaux enseignements de l'affaire *Belval*⁷⁶ quant aux circonstances particulières :

« [67] Dans ce contexte, je suis d'avis que l'utilisation sans nuance de l'approche « objective » est, dans les circonstances bien particulières de l'espèce, déraisonnable et contraire à l'objectif poursuivi par le législateur, qui n'est pas strictement de protéger l'intérêt public, mais bien d'atteindre un équilibre entre la protection de celui-ci et la nécessité de ne pas discriminer indûment la personne qui a été trouvée coupable d'une infraction criminelle dans le passé.

[68] Rappelons que quoique M. Belval ne soit pas dans une relation employeur/employé avec le Bureau, il demeure que l'entrée en vigueur de la *LSP*, qui ne comporte pas l'exception dont il bénéficiait auparavant, lui ferait perdre son emploi si cette loi devait être appliquée strictement et sans égard aux faits particuliers. L'absence du permis demandé le priverait même de la possibilité de trouver un nouvel emploi dans le seul domaine où il a de l'expérience, le forçant ainsi à se réorienter. Or, il travaille comme agent de sécurité depuis plusieurs années, sans qu'aucun incident ne soit survenu.

[69] Quoique l'approche « objective » puisse être appropriée en certaines matières, qu'il ne nous incombe pas d'identifier ici, elle ne doit pas l'être sans nuance lorsque, comme ici, il s'agit de déterminer le lien existant entre l'activité visée par un permis et l'infraction commise dans le passé par un requérant qui exerce déjà l'activité, depuis longtemps, de façon tout à fait adéquate, ayant ainsi démontré ne pas constituer un risque pour le public.

[70] Son application stricte, sans égard aux faits particuliers, constitue, dans de telles circonstances, un automatisme déraisonnable et incompatible avec l'intention qu'avait le législateur en posant l'exigence de ce lien puisqu'elle occulte entièrement la réalité qui démontre que l'intérêt public n'est aucunement menacé par le fait que ce requérant soit autorisé à exercer cette activité.

[71] On ne peut non plus faire abstraction du fait que le requérant, dans une telle situation, perdrait alors son emploi sans avoir pu bénéficier d'une protection semblable à celle offerte par l'article 18.2 de la *CDLP*. Le législateur, qui a posé l'exigence de l'existence d'un lien en vue d'apporter au problème des antécédents judiciaires une solution semblable à celle qu'apporte l'article 18.2 de la *CDLP*, ne peut avoir voulu un tel résultat. (...)

[74] Bref, un arbitre, dans une telle situation, ne peut se limiter à déterminer l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi par un simple automatisme qui consiste à considérer lier toute infraction dont la nature a un lien avec les fonctions qu'exerce un agent de la paix. Il doit exercer sa discrétion et tenir compte de toutes les circonstances pour, ultimement, déterminer si le congédiement est inévitable. »

du Québec c. Québec (Sécurité Publique), 2013 CanLII 57214 (QC SAT), par. 76; *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c. Québec (Sécurité Publique)*, 2013 CanLII 57217 (QC SAT), par. 76 ; *Dufault c. Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec*, 2021 QCCQ 6900 (CanLII), par. 80, 82, 83.

⁷⁵ *Widlain Dat c. Bureau de la Sécurité Privée*, 2019 CanLII 25326 (QC TAQ), par. 22 et 23.

⁷⁶ *Belval c. Bureau de la sécurité privée*, 2016 QCCA 1499 (CanLII).

Il est possible de constater que cet extrait reflète aussi l'esprit de l'arrêt *Maksteel* à plusieurs égards. Plusieurs éléments clés se retrouvent d'une affaire à l'autre, notamment en ce qui concerne l'appréciation d'un lien objectif entre l'infraction et l'emploi pour éviter les automatismes dans l'application de la loi.

4.1.3.3 Référence à *Therrien (Re)*

Pour terminer, plusieurs cas recensés font référence à *Therrien (Re)* afin de rappeler les quatre conditions d'application de l'article 18.2 de la Charte. Dans cette affaire, la Cour suprême a précisé :

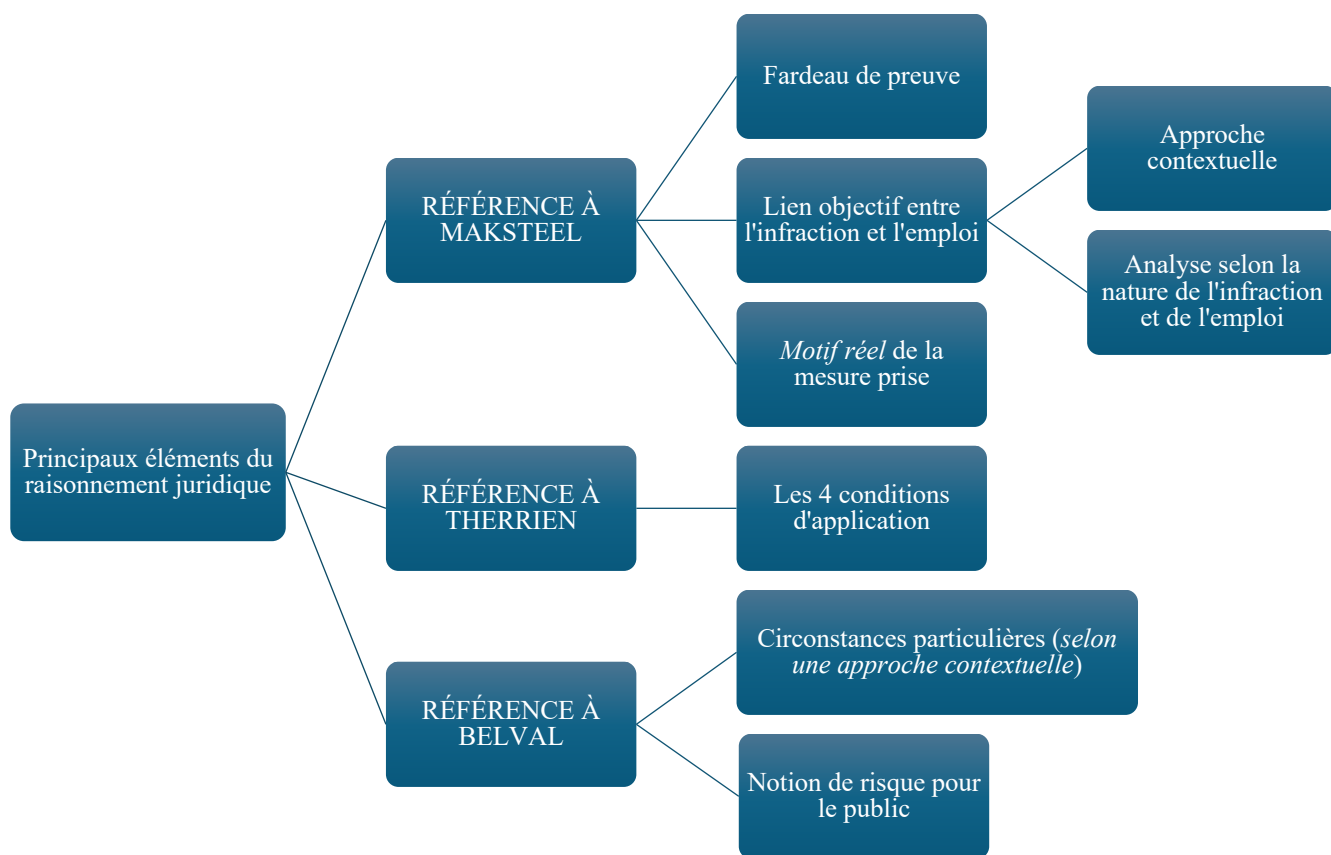
« L'application de cet article dépend de la mise en œuvre de quatre conditions essentielles :
(1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque;
(2) dans le cadre d'un emploi;
(3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle;
(4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon. »⁷⁷

Ces quatre conditions d'application résument de manière concise les éléments clés des raisonnements juridiques des décideurs. Ces conditions sont cruciales pour éviter les automatismes qui, autrement, renforceraient les stigmates associés aux casiers judiciaires. En effet, ces stigmates peuvent affecter injustement l'employé, notamment lorsque l'infraction commise n'a pas de lien objectif avec l'emploi, ou lorsque l'employé a bénéficié d'un pardon. Ce principe s'applique indépendamment de la gravité du crime commis. L'objectif est d'atteindre un équilibre entre la sécurité publique (un élément important dans la détermination du lien entre l'infraction et l'emploi) et la nécessité de ne pas discriminer indûment la personne qui a été déclaré coupable d'une infraction criminelle dans le passé.

La figure suivante résume les éléments présentés précédemment relativement aux raisonnements juridiques du décideur.

⁷⁷ *Therrien (Re)*, 2001 CSC 35 (CanLII), [2001] 2 R.C.S. 3, par. 140.

Figure 3 – Les éléments considérés dans le raisonnement juridique du décideur



4.1.4 La décision rendue

Enfin, le dernier critère d'analyse renvoie à la décision rendue par le décideur lors des litiges entourant l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il est donc possible de constater que vingt-trois (23) des cas recensés, toutes les instances confondues, pour lesquelles les décideurs ont accueilli la demande du requérant (voir annexe 4). Cela équivaut à 40 % de l'échantillon jurisprudentiel où une situation de discrimination en emploi sur la base des antécédents judiciaires a été identifiée et où une décision juridique a été rendue de manière à protéger le demandeur contre les préjudices vécus.

Le tableau suivant présente, de manière plus précise, l'ensemble des décisions rendues par les décideurs pour les décisions qui ont été accueillies.

Tableau 9 – Les décisions rendues en fonction des instances

Nombre de litiges saisis	Instance juridique	Nombre de litiges en faveur du requérant	Précision sur les décisions possibles lorsque la demande est accueillie
21	Tribunal d'arbitrage	6	ANNULE les congédiements ORDONNE la réintégration des salariés à l'emploi de l'Employeur ORDONNE la compensation des avantages perdus en raison du congédiement ANNULE la suspension imposée ANNULE le congédiement imposé ORDONNE à l'employeur de réintégrer le plaignant à son emploi avec tous ses privilèges ORDONNE à l'employeur de réintégrer le requérant dans ses fonctions et de rembourser les sommes perdues
17	Tribunal administratif du Québec	8	INFIRME la décision du Bureau RETOURNE le dossier au Bureau afin qu'il procède en préséance à un nouvel examen de la demande de renouvellement de permis du requérant ORDONNE au Bureau de la sécurité privée de délivrer au requérant un permis d'agent ORDONNE à l'intimé de délivrer au requérant une autorisation d'enseigner conformément à l'article 34.1 de la Loi.
6	Cour supérieure du Québec	1	ANNULE la décision rendue et RETOURNE le dossier devant un autre banc du tribunal administratif du Québec afin que celui-ci exerce sa compétence
4	Tribunal administratif du travail	3	Dans les trois décisions rendues : ANNULE le congédiement; ORDONNE de réintégrer dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges; ORDONNE de verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement.
3	Tribunal des droits de la personne	2	CONDAMNE l'employeur à verser au plaignant une somme d'argent à titre de dommages matériels et moraux; et à titre de dommage punitif.
2	Commission de la fonction publique	0	
2	Cour d'appel	2	INFIRME le jugement de la Cour supérieure INFIRME la décision du TAQ ANNULE la décision du Bureau de la sécurité privée et lui retourne le dossier afin qu'il évalue la demande de permis de l'appelant à la lumière des circonstances particulières de l'espèce RENVOIE l'affaire devant l'arbitre afin qu'il statue sur les seuls moyens subsidiaires du Syndicat

1	Cour du Québec	0	
1	Commission des relations du travail	1	ANNULE le congédiement ORDONNE à l'employeur de réintégrer le plaignant dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges ORDONNE à l'employeur de verser au plaignant une somme d'argent à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement
57	Total	23	

Ce tableau montre bien que le type d'instance saisie influence la décision qui est prise puisque les décisions dépendent directement du pouvoir du juge et de la juridiction compétente pour traiter le litige.

En somme, cette première collecte de données jurisprudentielles a permis de constater que les dispositions saisies, qu'elles soient de nature législative, réglementaire ou contractuelle, prévoient des modalités d'application propre à son domaine tout en y intégrant des modalités liées aux antécédents judiciaires. En effet, bien que l'article 18.2 ne soit pas utilisé dans tous les cas de l'échantillon comme disposition initiale au recours juridique, sa portée et la jurisprudence qui s'y rattache trouvent tout de même application dans le cadre de référence mobilisée par le décideur. De sorte que, cette protection juridique se retrouve au cœur de chacun des litiges des cas recensés et constitue le fondement des motifs relevés par les décideurs lors du raisonnement juridique. Réitérons que, pour déterminer si l'article 18.2 de la Charte trouve son application, le décideur doit identifier le *motif réel* de la mesure prise et/ou définir s'il existe un *lien objectif* entre la déclaration de culpabilité et l'emploi. Pour ce faire, ils adoptent une analyse basée sur les facteurs contextuels à chaque cas d'espèce en considérant les circonstances particulières pour éviter les automatismes.

Bien entendu, l'analyse qualitative et chiffrée des décisions jurisprudentielles rendues à l'égard de la protection juridique ne permet pas, à elle seule, d'apprécier dans son ensemble l'usage et l'application de la norme. Par conséquent, afin de mieux saisir son application réelle, et subséquentement son effectivité, ces constats jurisprudentiels ont été enrichis par une enquête terrain menée auprès de professionnels travaillant avec la clientèle judiciarisée. Les résultats de ces entretiens semi-dirigés seront donc présentés dans la deuxième partie de ce chapitre.

4.2 La présentation des résultats des entretiens semi-dirigés

Cette deuxième partie de la présentation des résultats est consacrée à l'analyse des données récoltées lors des entrevues semi-dirigées. Après avoir exposé les résultats jurisprudentiels dans le chapitre précédent, l'objectif de cette section est de compléter cette analyse en intégrant les perspectives des professionnels ayant travaillé directement avec la clientèle judiciairisée. En recueillant leurs témoignages et réflexions sur les enjeux liés à la réinsertion socioprofessionnelle et à la discrimination en emploi, cette approche permet d'enrichir la compréhension du phénomène étudié. Les résultats obtenus à travers ces entretiens viennent ainsi apporter un éclairage supplémentaire aux données juridiques, permettant une analyse plus approfondie et nuancée de la problématique de la discrimination sur la base des antécédents judiciaires, malgré les protections juridiques en place.

Dans un premier temps, cette section présentera brièvement les participants et les organisations auxquelles ils appartiennent afin de mettre la table. Ensuite, les difficultés d'insertion sur le marché du travail pour les personnes ayant un casier judiciaire seront abordées. Les données concernant l'usage et l'application de la protection juridique prévue à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* seront ensuite exposées. Enfin, cette section conclura par une présentation des différentes stratégies mises en place par les organismes pour surmonter les obstacles à l'insertion professionnelle et à l'application de cette protection juridique.

4.2.1 Les participants et leur organisation

Les entretiens semi-dirigés ont été réalisés avec des professionnels travaillant au sein d'organisations à but non lucratif ou d'organismes publics, dont la mission s'inscrit dans une démarche de réhabilitation socioprofessionnelle des adultes contrevenants au Québec. Ces professionnels occupent divers postes au sein de leurs structures respectives, chaque participant représentant une organisation distincte offrant une gamme de services variés. Tous ces organismes bénéficient d'un financement gouvernemental, principalement par l'intermédiaire des contrats avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Service-Québec ou le ministère de la Sécurité publique.

La plupart des participants offrent des services d'intervention directe auprès des personnes judiciairisées, d'autres travaillent indirectement avec eux. En ce sens, ils peuvent soutenir par divers moyens les différentes organisations communautaires ou même être une source de référence pour les autres

organisations, la population et le Ministère. Le travail indirect peut aussi se traduire par des démarches faites auprès des employeurs. Le rôle et la mission des organisations de l'échantillon sont de promouvoir la réinsertion sociale, de favoriser l'intégration et le maintien en emploi, d'assurer la sécurité publique, ou encore de défendre les droits des groupes minoritaires et marginalisés comme les personnes judiciairisées au Québec. Certaines de ces organisations desservent un territoire en particulier au Québec, alors que d'autres s'inscrivent dans une mission panquébécoise.

Il existe donc différentes organisations communautaires au Québec qui offrent des programmes et des services spécialisés aux personnes judiciairisées pour répondre à l'ensemble des spécificités de ce groupe. L'échantillon qui a été ciblé est donc varié et représente bien l'ensemble de ces services. Malgré cela, il s'agit d'un petit milieu. « C'est un petit milieu (rire), c'est un regroupement de tout le monde. » (Participant A) « *Notre but c'est que notre clientèle se réinsère, c'est d'aider les gens. Fait qu'on va travailler en collaboration avec tout le monde, ça, c'est certain* ». (Participant H)

Bien que chaque organisation possède ses propres spécificités, l'offre de service est toujours dans une optique de réinsertion sociale et professionnelle des personnes contrevenantes. Les entretiens ont ainsi révélé que la collaboration entre les différents organismes est essentielle. Chacun se spécialise dans un domaine particulier et n'hésite pas à orienter et référer les individus vers d'autres structures selon les besoins. Chaque participant représente une organisation différente et l'offre de services proposée varie d'une organisation à l'autre. Les données recueillies au cours des entretiens présentent néanmoins de nombreuses similitudes. Il a donc été jugé que les données collectées étaient suffisamment représentatives pour tirer des conclusions et qu'il n'était pas nécessaire de mener d'autres entrevues pour cette étude. Les données récoltées seront donc présentées dans les sections suivantes.

4.2.2 Les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi pour les personnes judiciairisées

Selon les données récoltées, trois éléments ont été identifiés pour permettre d'expliquer et mieux comprendre pourquoi les personnes judiciairisées éprouvent toujours des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi. Il sera donc question de présenter les lacunes associées à la pratique de vérification des antécédents judiciaires lors de l'embauche dans certains milieux (section 4.3.1). Ce premier élément abordera la facilité d'accès à l'information relative aux antécédents, passant par les enjeux de compréhension, la vérification réglementée selon les exigences de l'emploi, la vérification systématique de facto, de même que les certificats de bonne conduite. Ensuite, il s'agira d'aborder l'impact de la

médiatisation des crimes graves et de l'opinion publique associé au stigmatisme social des personnes judiciairisées (section 4.3.2 A). Il sera alors possible de voir qu'un des impacts de l'opinion publique se reflète par un sentiment d'insécurité auprès des employeurs. En terminant, les caractéristiques de la clientèle judiciairisées seront présentées (section 4.3.3) en exposant certaines particularités associées à la problématique de délinquance et leurs enjeux sur le marché du travail.

4.2.2.1 La vérification des antécédents judiciaires

Le premier élément identifié dans les données récoltées pour expliquer les difficultés d'insertion sur le marché du travail pour les personnes judiciairisées est la vérification des antécédents judiciaires lors de l'embauche dans certains milieux. Plus particulièrement, la facilité d'accès à l'information relative aux antécédents d'une personne et l'enjeu de compréhension de ces informations, de même que le cadre réglementaire selon les exigences de l'emploi, la vérification systématique, et enfin les certificats de bonne conduite. Ces éléments seront donc présentés ci-bas.

i. La facilité d'accès à l'information relative aux antécédents et les enjeux de compréhension

Un des premiers éléments qui ressort à l'unanimité des entrevues en lien avec la vérification des antécédents judiciaires est la facilité d'accès aux informations. Cela constitue un enjeu important. En effet, chaque entreprise fait appel à une méthode différente pour procéder à la vérification des antécédents judiciaires de leur candidat. Ces méthodes varient en fonction des exigences de l'emploi et cela peut jouer sur la profondeur de l'information recueillie. Ce ne sont pas tous les employeurs qui vont faire une vérification par l'intermédiaire du Centre d'information de police canadienne (CIPC) de la Gendarmerie royale du Canada, « *plusieurs vont plutôt faire affaire avec des compagnies privées ou encore ils vont aller chercher l'information avec des plumitifs et des registres de cour pour voir si la personne a déjà eu des condamnations ou même juste des accusations.* » (Participant C) Pour ce faire, nul besoin d'avoir le consentement de la personne. Il s'agit de registre public et gratuit, accessible à tous. Les cours municipales sont de plus en plus informatisées. Les employeurs peuvent donc avoir accès à de nombreuses informations qui ne s'avèrent pas toujours nécessaires dans un processus d'embauche. « *C'est quand même extrêmement intrusif.* » (Participant A) Par exemple, un employeur peut voir que la personne n'a pas été condamnée, mais qu'elle a eu de nombreux tickets de stationnement et qu'elle ne les paye pas. Ce type d'infraction peut influencer la décision de l'employeur. Il peut aussi avoir accès à d'autres types d'informations, comme

certaines problématiques de santé mentale ou de consommation, s'il prend le temps de lire les registres de cour. Ces informations peuvent donner une idée préconçue de qui est la personne candidate et il peut préférer en engager une autre.

Il importe aussi d'évoquer que cette facilité d'accès à l'information via les plumitifs ou les registres de cour par exemple apportent parfois un enjeu de compréhension et de mauvaise lecture de la part des employeurs relativement aux informations qui y figurent. En ce sens, lorsque l'employeur fait la vérification par l'intermédiaire de cette méthode, *« il voit une liste de code, de chiffres et d'articles de loi »*. (Participant C) Ce ne sont pas toujours juste des déclarations de culpabilité, il peut aussi y avoir des accusations et même des acquittements. La liste est parfois longue et peut donner l'impression à première vue que *« la personne est hyper judiciarisée alors que ce n'est pas le cas »*. (Participant B) Que la personne ait commis un vol à l'étalage ou un meurtre, elle va avoir le même dossier judiciaire. Il n'y a aucune distinction qui est faite alors que la gravité n'est pas du tout la même.

« À partir du moment où les employeurs voient qu'il y a un casier judiciaire, certains vont creuser pour voir c'est quoi exactement le délit qui a été reproché, il y a combien de temps, etc., mais d'autres vont juste avoir peur puis ils vont tout de suite avoir une image d'un détenu, une image d'un gros gars tatoué ou de quelqu'un qui est vraiment ancré dans la criminalité alors que la plupart des gens qui sont judiciarisés, on s'entend qu'ils ne sont jamais allés en prison et c'est des gens, un peu comme vous et moi qui ont juste été reconnus coupable à un moment donné d'une infraction criminelle et pas forcément majeure ». (Participant A)

La majorité des employeurs ne sont pas habiletés et outillés pour lire les plumitifs alors que l'information récoltée lors de la vérification des antécédents doit être analysée pour déterminer s'il y a un lien avec l'emploi. *« Bien souvent, pour le commun des mortels, c'est dur à lire un plumitif, ça l'air à être du chinois. »* (Participant G) Ce manque d'habileté à bien lire l'information recueillie influence directement la compréhension de celle-ci.

« Des fois, la vérification des antécédents judiciaires ou la décision d'embaucher sur la base de cette vérification-là ne permet pas de comprendre le contexte dans lequel le délit a été commis [...] Puis ça, ça manque de nuance. Toutes les voies de fait ne s'égalent pas si je peux prendre cet exemple-là. Le plumitif ou la vérification d'antécédents judiciaires ne permet pas de connaître le contexte et de connaître la problématique en dessous, puis de se rassurer sur les risques que l'employeur court en embauchant cette personne-là ». (Participant D)

Ajoutons que l'informatisation et les réseaux sociaux offrent un accès facile à l'information et contribue à nourrir la mémoire collective, surtout pour les crimes qui ont été médiatisés. Un participant raconte que, *« ce qui nuit le plus à nos clientèles, c'est Google. C'est une chose d'aller valider, vérifier les antécédents judiciaires, mais, sur Google, ce n'est rien de positif que tu vois là »*. (Participant G) De sorte

qu'un nouveau phénomène de discrimination sociale s'installe et qui rend la recherche d'emploi encore plus difficile pour les personnes concernées :

« Là, maintenant, on rencontre un phénomène où les gens qui n'ont pas commis de délit se font accusés de certaines choses sur les réseaux sociaux, c'est très spéculatif. Puis, souvent, les employeurs recherchent maintenant à travers les réseaux sociaux sur les candidats, trouvent des affaires, il y a une discrimination sans même que la personne soit encore judiciarisée. Il y a du tribunal populaire maintenant et c'est encore plus difficile. Il y a une discrimination qui est faite avant même que la personne ne soit reconnue coupable ». (Participant E)

Le tribunal populaire face aux personnes qui ont commis un ou des délits engendre des impacts importants chez la personne, notamment au niveau de l'emploi. Il est donc primordial de mieux encadrer les pratiques d'embauche et de vérification des antécédents pour empêcher la discrimination sociale de ces personnes.

ii. Le cadre réglementaire de la vérification des antécédents selon les exigences de l'emploi

Pour continuer, rappelons que la vérification des antécédents judiciaires est un prérequis pour certains milieux de travail. De sorte qu'il y a un cadre réglementaire à suivre selon les exigences de l'emploi. Les participants s'entendent sur le fait qu'elle est justifiée et nécessaire lorsqu'il est question d'assurer la sécurité publique puisque *« ça peut autant mettre à risque la population que ça peut mettre à risque la personne aussi de commettre une récidive. »* (Participant H) C'est le cas notamment pour les milieux en contact avec une clientèle vulnérable ou encore avec un accès à de l'information confidentielle et sensible. Certaines exigences propres à l'emploi ou nécessitant des compétences spécifiques sont aussi plus difficiles d'accès, voire impossibles. Par exemple, pour les emplois ayant un pied à l'international, celles qui ont des certifications avec d'autres entreprises, ou encore qui sont régies selon des normes spécifiques et nécessitent une vérification des antécédents. Par conséquent, même si certaines personnes ayant eu des démêlés avec la justice aimeraient aller vers des secteurs de travail tel que les domaines bancaires, de courtage, le secteur gouvernemental, ou encore ceux qui font affaire avec une clientèle vulnérable (milieux scolaires, résidence pour personnes âgées, milieu hospitalier, etc.), ce n'est pas toujours possible. Ce sont tous des milieux moins accessibles en raison du cadre réglementaire exigé, dans le but notamment d'assurer la sécurité publique, mais également nécessitant des exigences et des qualifications spécifiques à l'emploi.

Pour ce qui est des emplois au sein du système de santé ou du système scolaire, il n'y a pas seulement les professions de professeur, infirmier, médecin, mais tout le personnel de soutien aussi qui va être contraint à une vérification systématique. Les emplois de chauffeur de taxi ou de gardiens de sécurité

par exemple, qui sont des emplois ne nécessitant pas de formation et de qualification supérieures, sont aussi difficiles d'accès pour les personnes judiciairisées en raison des exigences en matière de sécurité. Pourtant, ce sont des emplois qui pourraient avoir avantage à être plus faciles d'accès pour cette population considérant qu'ils sont peu qualifiés.

iii. La vérification systématique *de facto*

Bien que la vérification des antécédents soit motivée dans la plupart des cas, il n'en demeure pas moins que certains employeurs vont procéder à une vérification systématique *de facto*. La vérification systématique *de facto* par l'employeur est une vérification des antécédents de la personne de manière automatique dans le processus d'embauche. Contrairement à la vérification des antécédents qui se fait suivant un cadre réglementaire et les exigences de l'emploi, plusieurs employeurs le font sans que l'emploi le requière. Ou encore, il ne procède pas de manière conforme.

La première problématique est que les employeurs ne font pas toujours bon usage de l'information recueillie dans le cadre de la vérification. Par exemple, en refusant d'embaucher la personne en raison de son casier judiciaire alors que l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi. L'employeur veut capter le plus d'informations possible avant de prendre la décision d'embaucher un candidat. Il faut toutefois se questionner à savoir si cette information est toujours utile.

L'autre problématique survient lorsque les employeurs demandent *de facto* au candidat « *avez-vous déjà été déclaré coupable d'une infraction criminelle ?* », cela peut ouvrir la porte à de la discrimination dès le départ. « *Si la réponse est "oui" alors la personne est automatiquement mise de côté sans qu'il y ait de trace donc c'est là aussi que ça vient difficile prouver qu'on a été discriminé sur la base des antécédents* ». (Participant C) Pour que ce soit conforme, il faut être en mesure de déterminer si la personne a obtenu le pardon et si les antécédents judiciaires sont en lien avec l'emploi, ce qui est difficilement possible dans ce cas-ci. Comme cela a été proposé à plusieurs reprises lors de notre collecte de données, il serait optimal de poser la question seulement lorsque la décision d'embaucher un candidat a été prise, créant de la sorte une condition suspensive à la formation du contrat et isolant ainsi le motif du rejet de candidature le cas échéant. Cette façon de procéder a été suggérée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Elle permettrait plus aisément de défendre les droits de la personne candidate à un emploi qui se dit victime de discrimination. Ajoutons que, si la personne a obtenu le pardon ou qu'elle juge que ses antécédents n'ont pas de lien avec l'emploi et qu'« *elle décide de ne pas les divulguer lorsqu'on lui*

demande pendant le processus d'embauche, alors elle ne peut pas bénéficier de la protection de l'article 18.2 en cas de discrimination ». (Participant H) Bien que l'article 18.2 de la Charte interdit la discrimination en emploi, cela ne semble pas suffisant pour empêcher les employeurs à mettre en place des procédures d'embauche exempts de discrimination. En effet, certains participants témoignent que des entreprises, de grandes bannières pour ne pas les nommer, effectuent systématiquement une recherche sur les antécédents de leurs candidats et s'il détecte un casier judiciaire, peu importe l'infraction commise, ils rejettent automatiquement la candidature. « *On sait qu'il y a des entreprises qui ont des politiques discriminatoires systématiques à l'embauche de personnes judiciairisées* ». (Participant A) Il ressort donc que la question sur les antécédents judiciaires lors de la préembauche peut facilement poser préjudice à la personne si la vérification n'est pas effectuée selon un cadre d'application conforme.

En terminant, selon un point de vue complètement différent, un des motifs évoqués par certains employeurs pour procéder à une vérification des antécédents lors du processus d'embauche consiste à demander à la personne candidate si elle a des restrictions en lien avec l'emploi, des conditions légales ou des ordonnances à respecter. Dans un tel cas, l'objectif est d'accompagner la personne, l'encadrer et à être un « agent de protection » en milieu de travail pour la personne si nécessaire. Bien que cela ne soit pas le cas de la majorité, c'est quelque chose qui a déjà été observé sur le terrain par des participants. Également, il ressort des données que ce ne sont pas tous les employeurs qui procèdent à une vérification des antécédents. Il arrive que des employeurs préfèrent apprendre à connaître la personne sans se baser sur ce qu'elle a fait par le passé pour prendre une décision relative à l'embauche. Cette manière de faire s'apparente à une approche non discriminatoire axée sur la personne.

iv. Les « certificats de bonnes conduites »

Enfin, pour clore la section relative à la vérification des antécédents judiciaires, un élément important est ressorti lors de la collecte de données et nécessite d'être soulevé. Il s'agit de l'apparition des *certificats de bonne conduite*, c'est-à-dire une vérification du casier judiciaire à des fins civiles. Le certificat de bonne conduite est un document officiel délivré par une autorité compétente attestant qu'une personne n'a pas été impliquée dans des comportements criminels ou immoraux, ou qu'elle a respecté certaines normes sociales ou professionnelles. Dans certaines situations d'embauche, un employeur peut demander à un candidat un certificat de bonne conduite pour s'assurer qu'il n'a pas d'antécédents criminels. Il s'agit donc d'« *un moyen administratif rapide et simple pour l'employeur de faire la vérification* ». (Participant F) Plus précisément, il revient à la personne de faire une demande pour obtenir un certificat de bonne conduite en

se rendant au service de police. Ces certificats ne couvrent pas les secteurs de travail auprès d'une clientèle vulnérable ni les chauffeurs rémunérés de tout genre. Ils sont demandés pour démontrer que la personne n'a pas de dossier criminel au Canada, si tel est le cas alors une copie des antécédents est soumise. (Gouvernement du Canada, 2024) Le certificat diffère de la vérification des empêchements qui désignent les restrictions légales ou administratives imposées à une personne et qui l'empêchent d'exercer certaines activités ou fonctions.

Les participants déplorent le fait que si la personne n'est pas en mesure de fournir le certificat demandé alors sa candidature est automatiquement rejetée. Par exemple, dans une situation où le service de police est appelé à intervenir pour une situation quelconque, même si la personne n'est pas directement impliquée, toute l'information est consignée et peut être utilisée plus tard. Les participants constatent que ce sont souvent des personnes qui ont eu des problèmes de santé mentale et pour lesquels une intervention policière a été nécessaire. « *L'intervention policière est un aspect social important dans certains cas, même si elle ne mène à aucune accusation.* » (Participant F) L'information demeure dans la banque de données du service de police et cela suit la personne au niveau des empêchements et du certificat de bonne conduite. Rappelons qu'il revient ensuite à la personne de déterminer si elle souhaite remettre l'information à l'employeur. Parfois, « *l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi, mais la personne n'est pas en mesure de fournir un certificat de bonne conduite* ». (Participant F) Sans ce certificat, l'employeur pourrait refuser de l'embaucher sans que cela soit justifié. Bien entendu, tout comme la vérification des antécédents, les certificats ont une utilité bien-fondée pour certains emplois. Précisons que c'est plutôt la situation où il est demandé à mauvais escient et qui cause préjudice à la personne qui est abordée.

La vérification des antécédents judiciaires, lors du processus d'embauche, n'est pas le seul élément qui peut causer préjudice à la personne ayant un casier. La médiatisation des crimes graves et le stigmatisme social envers ce groupe de personnes peuvent aussi conduire à accentuer l'ostracisme de ces personnes. Dans la prochaine section, il sera présenté l'impact de ce phénomène au niveau de l'embauche.

4.2.2.2 *L'impact de la médiatisation des crimes graves et du stigmatisme social des personnes judiciairisées*

Le second élément identifié lors de la collecte de données pour expliquer les difficultés d'insertion sur le marché du travail pour les personnes judiciairisées est associé à l'impact de la médiatisation des crimes graves et du stigmatisme social envers ce groupe. De manière générale, les médias ont une grande influence sur la population. Ils contribuent au sentiment d'insécurité de la société face aux personnes judiciairisées en

propageant une idée préconçue de la criminalité et des stéréotypes qui l'accompagnent. Ce sont les grosses histoires qui font les manchettes et « *la surmédiatisation des crimes graves fait en sorte que dès qu'on va parler d'un casier judiciaire, on s'imagine le pire* ». (Participant B) En effet, « *la médiatisation de certaines infractions donne l'impression que c'est « big », que toutes les personnes avec un casier judiciaire c'est des meurtriers, des violeurs, des fous furieux qui vont attaquer n'importe qui* ». (Participant B) Les médias donnent cette impression, et cette image est tenace dans l'esprit des personnes. Pourtant, cette image projetée par les médias ne représente pas la majorité des personnes judiciairisées. La population, en général, conserve néanmoins cette image à l'esprit et a tendance à généraliser cette perception en raison d'une certaine méconnaissance ou de l'ignorance. La médiatisation de certains crimes graves et haineux ne fait qu'accentuer la crainte collective.

« À Montréal, par les médias, les gangs de rues, les fusillades, tout ça, c'est vrai qu'il y en a plus qu'avant, mais globalement, on est quand même beaucoup plus en sécurité aujourd'hui qu'en 1980 à Montréal, statistiquement. Mais pourtant, on vit ce sentiment, en tout cas moi j'ai cette impression quand je parle aux gens ou différentes personnes qui vit ce sentiment d'insécurité qui n'existait pas auparavant ». (Participant A)

Il existe également une certaine méconnaissance et ignorance par rapport aux personnes judiciairisées. Certains employeurs sont par conséquent moins à l'aise et craignent d'engager une personne ayant des antécédents. Les principales craintes des employeurs sont souvent associées à une peur pour leur sécurité et celle de leur employé, à une peur de ternir leur image, de se faire voler ou encore que la personne consomme sur le lieu de travail. Pourtant, nul besoin d'avoir un employé avec un casier judiciaire pour avoir une de ces problématiques au sein de son entreprise. D'autant plus que, la personne ne va pas automatiquement reproduire le ou les infractions qu'elle a commises par le passé sur son lieu de travail. Au contraire, elle cherche à se réinsérer socialement et professionnellement. Cette crainte perçue des employeurs n'est pas toujours réelle. Il s'agit plutôt d'une des conséquences associées à la médiatisation des crimes graves et du stigmate sociétal envers les personnes judiciairisées. Un des principaux impacts associés à ce phénomène au niveau de l'embauche est l'idéologie d'une gestion du risque zéro et le rejet systématique de la candidature. C'est ce qui sera présenté dans la section suivante.

i. La gestion du risque zéro et le rejet systématique de la candidature

Le sentiment d'insécurité nourrit par les médias et les stigmas envers les personnes judiciairisées se résumant souvent à un rejet systématique de la candidature de la personne. Il est connu par les participants que certaines entreprises ont des politiques discriminatoires systématiques à l'embauche des personnes

judiciarisées. Lorsqu'un employeur découvre que la personne qui postule possède des antécédents, il va tout de suite se faire des scénarios dans sa tête sans même connaître le délit commis. En fait, il ressort des entrevues que les employeurs ne souhaitent pas prendre le risque d'engager une personne ayant un passé criminel pour ne pas entraver la réputation de leur entreprise. Parfois, le délit n'a aucun lien avec l'emploi, mais certains employeurs jouent avec cet aspect en soutenant qu'il existe un lien entre l'infraction et l'emploi. Dans le sens où, l'infraction commise pourrait avoir un impact sur la réputation de l'entreprise. Cela semble encore plus fréquent lorsque le délit a été médiatisé ou lorsqu'il s'agit d'un délit grave.

Dans ce contexte, les employeurs sont moins prêts à engager. *« Souvent, l'entrevue se passe bien, mais dès que l'employeur découvre que la personne a des antécédents, même s'ils n'ont aucun lien avec l'emploi, la personne n'a aucun rappel ».* (Participant C) Pourtant, *« le dossier judiciaire c'est une pointe de tarte, le reste de la tarte c'est une personne qui a des compétences, qui est motivée à travailler, qui a les aptitudes pour le faire et qui est un être humain comme vous et moi ».* (Participant D) Les personnes judiciarisées possèdent des compétences en emploi et elles sont motivées à travailler, mais il existe encore une grande méconnaissance collective envers ce groupe.

Les sociétés semblent de plus en plus intolérantes au risque, ce qui amène à aborder la notion de la gestion du risque absolu. Bien qu'il n'existe pas de risque zéro, force est de constater que collectivement, la population aspire à une sécurité absolue, à une protection absolue. Cet état d'esprit conforte l'idée de ne pas prendre de risque lors de l'embauche et par conséquent, encourage la discrimination des personnes judiciarisées. *« On met à l'écart les personnes qui ont des comportements déviants, qu'on considère inacceptables, dérangeant parce qu'on tolère moins ça ».* (Participant A) Et ce, même si la personne a payé sa dette envers la société et qu'elle a démontré sa capacité à se réinsérer socialement. Les employeurs craignent d'engager une personne qui a eu des démêlés avec la justice en raison du stigma, du jugement des autres et du risque que cela représente. Le désir de gestion de risque absolu mène au rejet systématique de la candidature de la personne. Bien que certains milieux soient plus fermés et réticents à prendre le risque d'engager une personne avec des antécédents judiciaires, d'autres sont plus ouverts.

En effet, certains secteurs sont traditionnellement plus ouverts à engager des personnes judiciarisées que d'autres. Il ressort des entrevues, et cela de façon unanime que les domaines de la construction, la restauration, le commerce de détail, le secteur manufacturier, d'ingénierie ou tout ce qui ne requiert pas de qualifications supérieures spécifiques sont généralement des milieux plus ouverts à engager. Une donnée qui est intéressante est la différence entre les hommes et les femmes judiciarisées concernant l'accessibilité au marché de l'emploi. En fait, traditionnellement parlant, les femmes ont davantage le désir

de prendre soin de l'autre. Or, les emplois pour lesquels elles sont généralement attirées sont souvent en lien avec une clientèle vulnérable, tel qu'à la petite enfance, dans les résidences pour personnes âgées ou encore en milieu hospitaliers. Il est donc plus difficile pour elles de se trouver un emploi puisque la vérification des antécédents est exigée par la réglementation et se fait donc de manière plus étroite afin d'assurer la sécurité des bénéficiaires. Elles arrivent cependant à se tailler une place dans les domaines d'intervention comme en toxicomanie ou pour les interventions en lien avec les relations conjugales, relations toxiques, etc. Il y a plus d'opportunité d'emploi intéressante pour les hommes où la présence des antécédents est moins problématique. Quoiqu'il en soit, il n'en demeure pas moins que cela ne correspond pas à la majorité. *« Ce n'est pas forcément toutes les personnes judiciairisées qui ont le goût de travailler dans la construction non plus ».* (Participant A)

« J'ai rencontré des gens de tous les milieux, autant du secteur privé, du secteur public, les enseignants. J'ai vu des personnes qui avaient des compagnies qui brassent des millions par année, des gens dans la construction et tout ça. Mais si on regarde les personnes qui ont des difficultés à se trouver un emploi et qui viennent nous voir, on voit la récurrence souvent. » (Participant B)

Certains ajoutent qu'ils ont l'impression que c'est plus facile d'entrer sur le marché du travail pour les personnes qui ont commis des infractions de moindre gravité. De sorte que, pour les emplois où une vérification des antécédents est préalable, le crime commis aura un impact sur la décision de l'employeur d'engager ou non. Un participant partage qu'une étude locale, menée en Outaouais, a permis de sonder 100 employeurs. Sur les cent employeurs, tous des PME, 60% refuseraient d'embaucher une personne ayant des antécédents, nonobstant le crime. Cela illustre bien l'impact du stigmatisme sociétal envers ce groupe de personnes méconnu.

En somme, la médiatisation des crimes graves nourrit la crainte collective qui est associée à l'image projetée des personnes judiciairisées. Pour les employeurs, cela se résume à une crainte d'engager une personne qui a des antécédents. Ils craignent leur sécurité, de se faire voler, frauder ou encore de ternir leur image. Ce qui se résume souvent à un rejet systématique de la candidature en raison d'une idéologie de gestion de risque absolu. Les employeurs ne veulent pas prendre le risque d'engager une personne ayant commis une infraction par le passé. Dans la prochaine section, il s'agira de présenter les caractéristiques spécifiques des personnes judiciairisées et les effets de ces particularités sur le plan de la réinsertion socioprofessionnelle. *L'effet des portes tournantes* sera ainsi abordé en espérant avoir une meilleure compréhension face à ce groupe marginalisé.

4.2.2.3 Les caractéristiques spécifiques de la clientèle judiciarisée et ses effets sur le plan de la réinsertion socioprofessionnelle

Cette section présentera les particularités de la clientèle judiciarisée pour les organismes d'aide en espérant avoir une meilleure compréhension de leurs besoins spécifiques. Pour ce faire, les caractéristiques associées à la problématique délinquante et leurs enjeux sur le marché du travail seront d'abord présentés. Par la suite, il s'agira d'aborder l'« effet des portes tournantes ».

i. Une clientèle cumulant différentes caractéristiques défavorables

Le casier judiciaire d'une personne constitue un véritable frein à l'emploi. En fait, plusieurs impacts sont associés au casier judiciaire lorsque vient le temps de chercher un emploi :

« C'est des démarches qui sont beaucoup beaucoup plus longues. Tu sais, en ce moment, il y a tellement d'employeurs qui recherchent des employés, on a des gars qui sont hyper motivés à se trouver un emploi, qui en règle générale ne devrait pas avoir des difficultés, ils ont un beau CV, des compétences, etc., mais qui vont se faire refuser. Fais que les démarches pour se trouver un emploi deviennent beaucoup plus longues. Des fois, ils vont devoir aller dans des domaines qui peuvent moins les intéresser, ce n'est pas ça qu'il recherchait à la base, mais un moment donné, après un certain nombre de temps, tu n'as pas le choix de te trouver une job pour subvenir à tes besoins, etc. [...] Du découragement aussi dans tout ça parce que, en même temps, tu te dis "je ne serai jamais capable de me trouver une job", un salaire qui va peut-être être moins élevé que qu'est-ce que ça aurait été dans un autre emploi avec les compétences que cet individu-là avait. » (Participant C)

La présence d'un casier judiciaire n'est pas la seule problématique à laquelle les services d'aide doivent faire face pour aider les personnes judiciarisées à se réinsérer socialement. Cette clientèle présente, de façon générale, des problématiques de santé mentale, une sous-scolarisation, des problématiques de consommation, et parfois s'avère sans logement. En outre, elles appartiennent souvent à des groupes historiquement désavantagés :

« Statistiquement parlant, une personne va être plus judiciarisée qu'une autre dès qu'on parle des questions d'origine ethnique, de couleur de peau, etc. Par exemple, une personne noire a plus de risque d'être condamnée qu'une personne blanche. Même chose pour les personnes autochtones, encore plus. » (Participant B)

Tous les participants s'entendent pour dire que plus le candidat cumule des facteurs désavantageux, plus les défis de recherche et de maintien en emploi vont être grands pour le candidat. En effet, ils mentionnent « avoir de la clientèle qui a des problématiques de santé mentale, qui ont des problématiques parfois même au niveau du logement, donc de l'itinérance, des choses comme ça. Donc c'est sûr que tout ça, ça vient multiplier les défis dans la recherche d'emploi, c'est certain » (Participant H). Bien

évidemment, ce n'est pas la majorité des personnes judiciairisées qui se retrouvent dans cette situation où plusieurs facteurs de discrimination sont présents à la fois. Ceux qui présentent moins de facteurs de discrimination vont généralement se trouver des emplois plus rapidement, mais ils vont tout de même avoir de la difficulté à le conserver par la suite en raison des défis engendrés par le stigmatisme sociétal et de la discrimination en emploi. De sorte que, pour venir en aide aux personnes judiciairisées au niveau de l'employabilité, il y a plusieurs problématiques à traiter. Les services d'aide doivent donc répondre à ces besoins spécifiques qui ne sont pas uniquement attachés aux difficultés reliées à l'existence d'un casier judiciaire pour permettre la réussite de l'intégration socioprofessionnelle de ce groupe marginalisé.

ii. L'« effet des portes tournantes »

L'emploi est primordial dans une démarche de réinsertion sociale. Il permet de subvenir à aux besoins de base, de se valoriser et de développer une bonne estime de soi, d'acquérir des compétences, de créer un réseau social et de développer un sentiment d'appartenance. Une personne qui a de la difficulté à se trouver un emploi dû à son casier peut accroître son risque de récidive, c'est-à-dire demeurer ou retourner dans son « *pattern* » de délinquance. Il est alors question d'aborder le phénomène de la roue qui tourne, lequel est aussi appelé en criminologie l'« *effet des portes tournantes* » :

« C'est des gens qui ont été condamnés, qui ont des problèmes, qui souvent viennent de milieux sociaux défavorisés, qui sont peu scolarisés [...] Bref, ce sont des gens qui viennent de milieux difficiles, qui ont des problèmes de consommation, qui ont peu ou pas travaillé. Ils vont se retrouver dans le système de justice, ils vont être condamnés à 3 semaines, 1 mois, 1 mois et demi, ils vont faire leur temps, mais il n'y a rien qui va être mis en place, il n'y aura pas de suivi une fois qu'ils sortent de prison parce que c'est trop court, il n'y a pas de maison de transition, il n'y a pas de suivi communautaire, il n'y a rien du tout. Ils reviennent dans la rue, exactement où ils étaient et ils recommencent. Et c'est un cycle comme qui se perpétue ». (Participant A)

L'« effet des portes tournantes », caractérisé précédemment, décrit la conjonction de plusieurs phénomènes, soit plusieurs facteurs de discrimination, le manque de mesures en place pour mieux encadrer et soutenir ces personnes dans leur démarche de réinsertion socioprofessionnelle pour faire face aux problématiques multifactorielles que vivent les personnes judiciairisées. Ces tendances rapportées ne doivent cependant pas être généralisées. Les problématiques soulevées illustrent le caractère délicat et complexe de la réinsertion de ces personnes sur le marché du travail en raison d'autres facteurs que celui de la présence d'antécédents judiciaires alors même que ce groupe marginalisé constitue un bassin de main-d'œuvre intéressant, qui a des compétences et des habiletés.

En somme, cette section a permis d'exposer plusieurs éléments permettant d'expliquer, en partie, pourquoi les personnes judiciairisées éprouvent toujours de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail. Pour clore cette section, voici un tableau résumé des principaux éléments abordés.

Tableau 10 – Résumé : Les principaux éléments justifiant les difficultés d'insertion en emploi pour les personnes judiciairisées

La vérification des antécédents judiciaires lors de l'embauche dans certains milieux	Facilité d'accès à l'information relative aux antécédents et les enjeux de compréhension
	Le cadre réglementaire de la vérification des antécédents selon les exigences de l'emploi
	La vérification systématique de facto
	Les « <i>certificats de bonnes conduites</i> »
L'impact de la médiatisation des crimes graves et du stigmatisme sociétal des personnes judiciairisées	La gestion du risque absolu et le rejet systématique de la candidature
Les caractéristiques spécifiques de la clientèle judiciairisée et effets sur le plan de la réinsertion socioprofessionnelle	Un profil psychologique
	Une clientèle cumulant différentes caractéristiques défavorables
	L'« <i>effet des portes tournantes</i> »

4.3 L'article 18.2 de la Charte : les antécédents judiciaires comme motif de discrimination en embauche

Le libellé de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit une protection autonome contre la discrimination en emploi pour les personnes judiciairisées. Dans cette section, il s'agira donc de présenter en quoi la présence des antécédents judiciaires constitue une embûche sur le marché de l'emploi alors qu'il existe une protection juridique prévue à cet effet. Pour ce faire, les lacunes de la protection juridique, telles que perçues par les professionnels intervenants auprès des personnes ayant des antécédents judiciaires, seront présentées. Il sera alors question d'aborder l'accès et l'usage de la norme par les personnes judiciairisées. Ensuite, le flou juridique entourant le libellé de l'article 18.2 sera mis en lumière, soulignant ses diverses interprétations possibles. Les manquements de la norme seront par la suite abordés,

notamment en ce qui a trait à son utilisation par les employeurs. Finalement, il s'agira de discerner les particularités liées aux différentes pratiques d'embauche en fonction du type d'entreprises.

4.3.1 Une protection juridique hors de portée des bénéficiaires

Lors de la collecte de données, plusieurs participants ont souligné la difficulté de se prononcer sur la protection de l'article 18.2 tant les cas se font rares devant les tribunaux. À partir des entrevues, trois défis ont été relevés à l'égard de l'application réelle de l'article 18.2 de la Charte : la méconnaissance de la protection juridique (section 4.4.1.1) ; le processus de plainte (sections 4.4.1.2 et 4.4.1.3) ; et la difficulté à prouver la discrimination sur la base des antécédents (section 4.4.1.4).

4.3.1.1 La méconnaissance de la protection juridique

Pour qu'il y ait mobilisation et application de l'article 18.2 de la CDLP, il faut d'abord que les personnes visées par cette protection soient informées de son existence. Or, il ressort des entrevues qu'il existe une certaine méconnaissance généralisée à l'égard de la protection juridique. « *La plupart de la population ne le sait même pas, les employeurs ne le savent pas non plus la plupart ou s'ils savent, ils n'en parlent pas trop. Donc, la plupart des gens, on va leur apprendre quelque chose.* » (Participant B)

L'article 18.2 est brandi par les professionnels pour informer le public : « *Puis même des fois pour démystifier un peu les croyances erronées des gens parce que beaucoup de gens pensent à tort qu'on peut se faire refuser un emploi sur la simple base du casier judiciaire.* » (Participant D) Les intervenants constatent cependant une évolution même si des barrières persistent. Certains employeurs commencent à comprendre qu'il n'est pas possible de discriminer une personne pour une infraction si elle n'a aucun lien avec l'emploi. Toutefois, pour eux, il reste important de continuer à sensibiliser et à éduquer les employeurs concernant l'application de la protection juridique et quelles questions peuvent ou ne peuvent pas être posées relativement aux antécédents d'un candidat.

Si cette méconnaissance est constatée envers la population générale, aux personnes judiciairisées, aux employeurs, elle s'applique aussi à certains intervenants du milieu. Selon nos résultats, alors que les multiples participants rencontrés mobilisent régulièrement cette norme, deux d'entre eux n'avaient pas une idée claire de l'existence et de la portée de l'article 18.2 de la Charte. En ce sens, un des participants ignorait

complètement l'existence de la protection juridique, alors que le second avait une connaissance plutôt floue de celle-ci.

Une fois l'article 18.2 de la Charte mobilisé, qu'en est-il du déroulement de la plainte ; les prochaines lignes l'évoqueront.

4.3.1.2 Le processus de plainte : Passer à l'action, un passage qui n'est pas facile

Une fois que la personne discriminée a pris connaissance de l'article 18.2 de la Charte, il n'est pas toujours évident pour elle qu'elle se lancera dans un processus de plainte. Cela est quasi-unanime chez les personnes judiciairisées d'après les participants : *« parce qu'il y a une perception que c'est lourd d'aller chercher l'aide juridique »*. (Participant D). Pour les personnes judiciairisées, ils imaginent que d'entamer des procédures leur demandera beaucoup d'énergie, de ressources et de temps, ce que les personnes visées par cette protection n'ont pas et elles affrontent souvent seules ces défis :

« Il y a des processus tout ça, c'est long, ça prend de l'énergie, pas juste de l'énergie, mais c'est aussi de l'énergie émotionnelle, donc les gens ne veulent pas se lancer là-dedans. Il y a des outils, mais ils ne sont pas assez connus. Le processus est trop long et trop lourd pour les gens ». (Participant B)

« Au final, si la personne fait des démarches et qu'elle a gain de cause ben "OK" peut-être qu'elle aurait un dédommagement financier, peut-être un sentiment de justice accompli. Je ne sais pas, mais l'intérêt n'est pas vraiment là. L'intérêt... ce n'est pas ça leur priorité. Ils ont bien d'autres choses, ben d'autres problèmes, bien d'autres choses qui sont plus importantes dans leur vie que d'aller défendre leurs droits à ce niveau-là ». (Participant H)

Bien que certains participants mentionnent accompagner des personnes dans le processus de plainte, les personnes judiciairisées ne semblent pas incitées à déposer plainte : *« en bout de ligne, très peu l'ont fait »*. (Participant A) D'autres précisent n'avoir *« jamais vu en fait un client qui a fait des démarches à ce titre-là »*. (Participant H)

En outre, certains participants semblent peu convaincus par le bien-fondé de la démarche : *« même si la personne se rend au bout du processus de plainte, qu'est-ce que ça apporte à la personne ? La personne, la plupart du temps, ne veut pas travailler pour cette entreprise-là vu la manière dont elle a été reçue »*. (Participant A). En effet, si la personne veut un emploi et qu'elle enclenche des démarches pour porter plainte contre l'employeur, car elle croit avoir été victime de discrimination, ça ne débute pas bien une relation employeur-employé. Elle *« s'enclenche peut-être dans une guerre, dans une démarche qui peut être lourde à supporter »*. (Participant D) Souvent, ça se termine en entente hors cour, la personne se fait payer un certain montant d'argent et ça s'arrête là. Lorsqu'il s'agit de petit milieu, les gens parlent et ça fait le tour rapidement. La personne se fait étiqueter et elle ne fait qu'accroître sa difficulté à se trouver un

emploi par la suite. Ainsi, « *souvent, les gens vont faire le choix de ne rien faire et de passer à un autre employeur en se disant "ben un moment donné y'en a un qui va m'accepter"* ». (Participant D) Elles finissent donc par accepter leur situation, accepter la discrimination à laquelle elles font face. Sans oublier que les personnes judiciairisées présentes souvent plusieurs autres problématiques, comme cela a été montré précédemment, ce qui peut aussi influencer leur absence de désir et de capacité à s'engager dans un processus comme celui-ci.

4.3.1.3 Le processus de plainte procédurale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Lorsqu'une personne croit avoir été victime de discrimination, elle peut déposer une plainte à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)*. Il s'agit d'un organisme spécialisé en matière de protection contre la discrimination. En vertu de la Charte, la CDPDJ possède des pouvoirs d'enquête qui lui permet d'aller chercher l'information nécessaire, la version des faits, et colliger la preuve pertinente. L'article 71(1) affirme :

« La Commission assure, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la présente Charte.

Elle assume notamment les responsabilités suivantes:

1° faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation, à l'exception de celles prévues à l'article 49.1, qui lui paraît constituer soit un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19, y compris un cas visé à l'article 86, soit un cas de violation du droit à la protection contre l'exploitation des personnes âgées ou handicapées énoncées au premier alinéa de l'article 48 ».

Par exemple, dans un cas de refus d'embauche, l'employeur n'est pas tenu de justifier les raisons qui ont motivé son refus d'embauche. Il peut simplement dire qu'il avait une candidature plus intéressante. Les pouvoirs d'enquête de la Commission permettent, dans un tel cas, d'analyser les critères qui ont été considérés dans l'analyse des candidatures. Puis, dans quelle mesure, la question des antécédents judiciaires a influencé le refus d'embauche. Il s'agit d'un processus d'enquête impartial. Au terme de l'enquête, un rapport est soumis aux membres de la Commission qui vont ensuite déterminer s'il y a suffisance de preuve. Il s'agit d'un point important à souligner. « *Le fardeau au niveau du traitement de la plainte est moins élevé pour la Commission que celui pour établir la discrimination devant le tribunal.* » (Participant F) Ce qui explique qu'il y a parfois des dossiers qui sont traités devant un juge, mais qui n'ont pas gain de cause.

Également, « *il y a toujours un service de médiation en cours d'enquête, donc il y a bien des cas où le dossier va être réglé et ne se rendra pas à être une décision* ». (Participant F)

En somme, les services de la Commission sont gratuits et disponibles à toutes personnes qui croient avoir été lésées dans leurs droits. Les différents organismes d'aide qui gravitent autour des personnes judiciairisées peuvent les référer et les informer concernant l'existence de ce service en matière de protection des droits de la personne. Malgré cela, selon les participants, très peu y ont recours dans les faits. D'ailleurs, trois motifs viennent d'être présentés pour mieux comprendre pourquoi ces personnes n'ont pas recours à cet organe compétent en matière de discrimination.

4.3.1.4 Une preuve difficile à obtenir

Dans le cadre des entrevues, la difficulté pour les personnes à prouver qu'elles ont été discriminées sur la base des antécédents a été plusieurs fois avancée. En effet, il est rare qu'un employeur justifie la raison du refus d'embauche en raison du casier judiciaire de la personne candidate. L'employeur peut facilement dire qu'il n'a pas engagé la personne parce qu'il avait une autre candidature plus intéressante, un autre candidat plus qualifié : « *Les employeurs connaissent leur loi aussi, ils connaissent l'article 18.2, ils savent qu'ils ne peuvent pas refuser l'embauche de quelqu'un uniquement sur la base de son casier judiciaire.* » (Participant A) Ce qui fait que « *très peu l'utilisent, car très peu arrivent à prouver qu'ils ont été discriminés sur la base des antécédents* ». (Participant A)

« *Comme dans toute forme de discrimination, le motif du refus peut être autre puis là ça passe un peu en dessous du radar* ». (Participant D)

« *C'est trop facile pour l'employeur d'utiliser n'importe quel motif pour refuser, même si le motif initial, il ne le dira jamais, mais c'est le casier judiciaire* ». (Participant C)

« *C'est impossible à prouver, dans le sens que c'est très difficile prouver que la personne a été discriminée en lien avec son casier judiciaire, c'est-à-dire les employeurs vont utiliser n'importe quelle autre raison.* » (Participant H)

Lorsqu'il y a discrimination en vertu de la Charte sur la base de la couleur de la peau, un handicap, l'orientation sexuelle, etc., il suffit d'avoir un soupçon pour déposer une plainte :

« Il faut avoir un soupçon. Juste un soupçon et on peut déposer une plainte puis après il y a une enquête et tout ça. Puis généralement, c'est assez facile à démontrer. Mais, au niveau des antécédents judiciaires, faut vraiment avoir du concret parce qu'on parle d'une condition sociale et non pas d'un des critères de la Charte, ce qui fait en sorte que c'est un peu plus difficile à défendre et à identifier aussi. » (Participant B)

Il s'agit d'une discrimination qui est plus facile à « camoufler » comparativement aux autres motifs de la Charte. Fait qu'« *au final, les employeurs, ils s'en sortent tout le temps* ». (Participant F)

4.3.2 Les angles morts entourant le libellé de l'article 18.2 de la CDPDJ

Le libellé de l'article 18.2 de la Charte laisse place à un certain flou juridique concernant son interprétation et donc, son application par ses destinataires. Les participants s'entendent pour dire que sa formulation est très générale et vague. Chacun des mots de l'article 18.2 peut faire l'objet d'une contestation :

« En 8 ans, trois dossiers sur l'article 18.2 sur trois aspects différents ont fait l'objet d'interprétation jurisprudentielle [...] On voit que chacun des éléments de l'article 18.2 est sujet à une problématique d'interprétation par les tribunaux. Donc là on commence à avoir peut-être fait le tour, mais encore là on trouve encore toujours de nouvelles affaires ». (Participant F).

Dans les prochaines lignes seront présentés les principaux débats entourant la formulation de la norme.

4.3.2.1 La notion de « lien avec l'emploi »

Un des éléments qui porte à débat est la notion de lien avec l'emploi. Même s'il y a une certaine jurisprudence qui s'est établie entourant la notion de lien, cela reste flou. Comment établir un lien avec l'emploi? Par exemple, pour un délit de fraude, il peut être facile de voir un lien avec n'importe quel emploi :

« Au-delà de ça, si l'employeur commence à considérer le risque moral, à partir de là, on peut se dire que n'importe quelle personne qui a été condamnée pour n'importe quel délit pourrait représenter un risque moral pour mon entreprise ou pour mes employés ». (Participant A)

« Il y a un aspect peut-être, je ne sais pas si c'est social, mais sociologique, c'est-à-dire la personne qui a été déclarée coupable de vol il y a 25 ans, est-ce qu'on peut retenir ça contre elle aujourd'hui? Parce que ce n'est pas indiqué dans l'article 18.2. Techniquement, si je fais la lecture stricte, je peux refuser de l'embaucher parce que je peux établir le lien avec l'emploi. Mais il y a 25 ans, la personne devrait pouvoir passer de l'avant, elle a payé sa dette à la société et elle a démontré sa capacité ... le concept c'est la réhabilitation ». (Participant F)

Ces citations illustrent l'angle mort du libellé de l'article 18.2 relativement à l'appréciation de la capacité de réhabilitation du fait de l'écoulement du temps par exemple. Or, détenir un travail, comme cela a été démontré à de multiples reprises, reste essentiel dans la démarche de réhabilitation sociale de la personne contrevenante.

4.3.2.2 *La notion de « Pardon »*

Il a été établi que « *l'employeur a le droit de savoir si vous avez des antécédents judiciaires, même s'ils ont été pardonnés* ». (Participant F) L'employeur peut donc poser des questions à un candidat sur ses antécédents judiciaires et avoir accès à des informations qui pourtant ont fait l'objet d'un pardon.

4.3.2.3 *Dans le cadre de son emploi*

Le troisième élément concerne la notion d'emploi, c'est-à-dire « *dans le cadre de son emploi* ». Il y a débat à savoir si cela s'applique aussi à un tiers, par exemple le ministère qui émet un brevet d'enseignement, lequel n'est pas un employeur au sens propre du terme. La *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* avait déterminé que même si ce n'était pas l'employeur, le Ministère pouvait quand même être trouvé responsable de discrimination parce qu'il privait la personne d'un emploi. Cette question reste irrésolue : il s'agit d'« *un tiers et non pas l'employeur direct, donc il y a eu beaucoup de questions comme ça* ». (Participant F)

4.3.2.4 *Du « seul fait » des antécédents*

Enfin, la formulation du « *seul fait* » de la déclaration de culpabilité soulève plusieurs questions. Le débat consiste à déterminer s'il faut que ce soit la seule raison, ou s'il peut y en avoir plusieurs et si cette raison doit être le seul facteur contributif. De plus, « *la personne qui a été accusée, mais dont on a retiré les accusations, celle qui a été acquittée, celle qui a été trouvée innocente, celle qui a été déclarée non responsable criminellement? Est-ce qu'elles sont protégées par l'article 18.2?* ». (Participant F) Il y a plusieurs questionnements qui émanent de la formulation du libellé lorsque vient le temps de l'interpréter et de l'appliquer. « *En ce moment, la plus récente décision date de 2015. On a donné une interprétation large en disant qu'il faut englober... la protection c'est contre les stigmates et les préjugés donc il faut que ça englobe aussi la personne qui est présumée innocente. Il faut aussi assurer sa protection* ». (Participant F) En somme, tout n'a pas été dit sur cette disposition de l'article 18.2, beaucoup d'inconnues persistent autour de son interprétation.

4.3.2.5 *La comparaison entre les articles 10 et 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne*

En introduction, il a été vu que cette disposition protectrice, relative à la protection contre la discrimination faite à l'endroit des personnes possédant des antécédents judiciaires, n'a pas été formulée à l'intérieur de l'article 10 de la Charte. Quelles sont les différences entre ces deux dispositions?

Premièrement, il faut noter que « *le libellé de l'article 18.2 est plus restrictif que l'article 10 et ça paraît dans différentes décisions au niveau de l'étendue de la protection* ». (Participant F) Par exemple, au niveau du fardeau de preuve préembauche, l'employeur n'a pas à démontrer que le motif de discrimination, donc la nationalité, l'origine ethnique, le handicap réel ou perçu est l'unique cause du refus d'embauche. Il doit seulement démontrer que c'est un des facteurs qui a contribué ou qui a influencé la décision de ne pas embaucher la personne. Il peut donc y avoir plusieurs motifs justifiant le refus d'embauche, mais à partir du moment où la personne est capable de démontrer que c'est un des motifs protégés à l'article 10 qui est en cause, le fardeau de preuve est atteint. En revanche, en vertu de l'article 18.2, le libellé mentionne « *du seul fait* » de la présence des antécédents judiciaires. Il est donc plus difficile pour une personne judiciarisée de prouver qu'elle a été discriminée sur la base de ses antécédents, ce qui explique la difficulté d'application dans les faits de l'article 18.2 comparativement à l'article 10.

Autre distinction relative à la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires, elle est limitée au domaine de l'emploi. Dans un contexte où une importante crise du logement sévit et que les personnes judiciarisées qui tentent de se réinsérer éprouvent de grandes difficultés à ce niveau, cette limitation emporte pour ces personnes une double exclusion. Il peut en effet être difficile, voire impossible, pour une personne de se trouver et surtout de conserver un emploi sans un toit. Cet aspect ébranle l'un des fondements du système pénal au Canada basé sur l'idée de réhabilitation.

« Une fois que les personnes sortent, si on n'a pas en amont les mesures pour leur permettre de se réhabiliter et de ne pas retomber dans des "patterns" de criminalité, criminalisation, ben là, je veux dire, on est dans une roue qui tourne dont on ne peut pas sortir dans les faits. Il faudrait repenser l'étendue de la protection dans un premier temps. » (Participant F)

Ce qui fait un rappel avec l'« effet des portes tournantes » présenté précédemment. Pour arriver à mieux protéger ces personnes sur le marché du travail, il faut revoir la protection juridique. Le casier judiciaire est un fardeau à plusieurs égards pour la personne qui tente de se réinsérer et la protection juridique prévue pour tenter de contrer la discrimination dont elle est victime présente plusieurs lacunes d'interprétation et d'application en raison, notamment, de son libellé. Maintenant que ces éléments

lacunaires du cadre normatif lié à la protection juridique ont été nommés, il s'agira de présenter, dans la prochaine section, les pratiques d'embauche qui peuvent être sujettes à de la discrimination.

4.3.3 Les particularités liées aux pratiques d'embauche

Chaque entreprise possède ses propres pratiques d'embauche. Dans le cadre d'un recrutement, quelle que soit l'entreprise en question, les participants mentionnent que la question sur la présence des antécédents judiciaires est souvent posée de manière inadéquate dans le processus, ce qui rend la protection juridique inapplicable :

« les employeurs demandent carrément à la personne si elle a déjà été déclarée coupable d'une infraction alors que ce n'est pas une manière de le demander. Si la réponse est " oui " alors la personne est automatiquement mise de côté sans qu'il y ait de trace, donc c'est là aussi que ça vient difficile de prouver qu'on a été discriminer sur la base des antécédents ». (Participant C).

Comme cela a été proposé à plusieurs reprises lors de notre collecte de données, il serait optimal de poser la question seulement lorsque la décision d'embaucher un candidat a été prise. Il s'agit d'ailleurs d'une des recommandations soulevées par plusieurs organismes s'inscrivant dans une stratégie de défense des droits de la personne et d'insertion sur le marché du travail. Il y aurait alors un lien contractuel entre le postulant et l'employeur et il serait plus facile pour la personne victime de discrimination de défendre ses droits.

Pour continuer, les activités et la structure d'une entreprise peuvent aussi avoir un impact sur les pratiques et les critères d'embauche de celle-ci. Bien que chaque entreprise possède sa propre structure et qu'elle soit régie par des politiques différentes, certaines particularités ressortent de la collecte de données et c'est ce qui sera présenté ci-dessous.

4.3.3.1 Le processus d'embauche selon la structure de l'entreprise

Les activités d'une l'entreprise peuvent avoir un impact important sur la décision d'embaucher une personne ayant un casier judiciaire. En effet, certaines entreprises doivent répondre à des certifications et des législations spécifiques liées aux activités de l'employeur qui auront des répercussions restrictives sur la latitude dont dispose l'employeur d'embaucher une personne possédant des antécédents judiciaires (voir section 4.3.1.2).

Il ressort également des entretiens que, pour de nombreuses entreprises, l'affinité avec l'employeur et les autres employés joue un rôle crucial dans la décision d'embauche. Parfois même plus que les compétences de la personne *« parce qu'on s'imagine que, parce que le lien va être bon, notre relation, notre esprit d'équipe va être parfait, on va atteindre des objectifs et tout ça »*. (Participant E) C'est autant plus vrai lorsqu'il s'agit de petites entreprises qui travaillent en équipe. Par conséquent, pour la personne judiciarisée, il arrive qu'elle se fasse refuser à cause du savoir-être ou d'autres problématiques qu'elle vit, sans que ce soit le casier en tant que tel :

« Il y a un rapport très humain à l'embauche des individus [...]. Puis, je pense que même, dans les petites PME, souvent les employeurs c'est ce qu'il cherche, c'est quasiment plus un ami. Puisque c'est des petites entreprises, ils vont passer la journée ensemble, fait que quelqu'un qui, par caractère ou par exemple le casier judiciaire tout ça, ne va pas coller à la personnalité ». (Participant E)

Cet aspect décisif lié à l'affinité lors du processus d'embauche est très subjectif et peut nuire à la personne qui a des antécédents, peu importe la nature de l'infraction ou le temps écoulé. Les grandes entreprises qui sont plus structurées dans leur processus d'embauche peuvent aussi être plus fermées à l'embauche d'une personne avec un casier judiciaire :

« Souvent, quand on va être confronté à de grosses entreprises, il va avoir des ressources humaines, ils vont avoir des processus d'embauche vraiment plus rigides. Puis, le moins que la personne serait « flaguée » avec un casier judiciaire, elle va être bloquée, ça va être terminé automatiquement donc il y a moins de flexibilité ». (Participant H)

Il peut y avoir moins d'ouverture et de personnalisation lors du processus d'embauche comparativement à une petite et moyenne entreprise d'ici qui est gérée localement. Lorsque l'entreprise *« n'est pas régie par des ressources humaines énormes puis des critères d'embauche où c'est juste validé sur papier sans que ça soit personnalisé »*, c'est plus facile d'entrer et de se trouver un emploi. (Participant G) Les employeurs ont parfois plus de liberté pour accepter de donner une chance à la personne en raison du cadre et de la structure de l'entreprise qui est parfois moins rigoureuse. Selon une perspective complètement inverse, il est aussi vrai que les grandes entreprises peuvent être régies de manière plus étroite. Elles connaissent bien l'application de l'article 18.2 de la Charte et peuvent donc être plus sujettes à la respecter. De sorte qu'elles peuvent être moins discriminatoires à l'embauche de ces personnes. L'ouverture et la réceptivité de l'employeur face à un postulant qui a des antécédents judiciaires semblent donc affecter plus la décision d'embauche que la structure de l'entreprise en tant que telle. D'ailleurs, un participant partage qu'une étude locale en Outaouais a permis de sonder 100 employeurs. Sur les cent employeurs, tous des PME, 60% refuseraient d'embaucher une personne ayant des antécédents, sans égard à la nature du crime commis. Cela illustre bien l'impact du stigmatisme sociétal envers ce groupe méconnu.

Finalement, après avoir présenté quelques aspects associés aux pratiques d'embauche des entreprises en fonction de leur structure et de leurs activités, il sera question de poursuivre en présentant les lacunes associées au cadre d'application de la protection juridique pour les employeurs.

4.3.4 Les obstacles à la mise en œuvre de l'article 18.2 par les employeurs

Lors de la collecte de données, deux lacunes ont été identifiées relativement à l'utilisation de la norme juridique par les employeurs. La première est le manque d'encadrement pour aider les employeurs à déterminer s'il existe un lien entre l'infraction et l'emploi lors de la vérification des antécédents. Le second élément est l'absence de cadre dissuasif pour les employeurs.

4.3.4.1 Encadrement lacunaire des employeurs pour aider à déterminer le lien entre l'infraction et l'emploi

Pour commencer, lorsque les employeurs procèdent à une vérification des antécédents, ils se retrouvent dans une position où ils doivent prendre une décision en fonction de l'information recueillie. L'utilisation qu'ils font de cette information leur appartient. Ils ont parfois de la difficulté à déterminer quels types d'infractions ne sont pas compatibles avec le poste convoité. Par conséquent, il y a un certain paradoxe. *« Il y a cette protection, mais en même temps ça n'invite pas les employeurs à avoir des pratiques de ressources humaines qui soient responsables. Parce que souvent, ce que disent les juges, ça ratisse large. [...] C'est sûr qu'ils veulent toujours capter le maximum d'informations, mais est-ce que cette information est réellement utile ? »* (Participant F) Il faut donc se questionner sur la nécessité parfois de procéder à une vérification des antécédents. Ce que les participants soulèvent, c'est qu'il devrait y avoir un meilleur encadrement pour les employeurs lors de la vérification des antécédents pour favoriser une pratique plus respectueuse des droits de la personne.

4.3.4.2 L'absence de cadre dissuasif pour les employeurs

Il ressort des données récoltées qu'il n'y a aucun cadre réglementaire en place pour dissuader les employeurs à discriminer en emploi sur la base des antécédents. Lorsqu'un employeur est reconnu responsable de discrimination, les « sanctions » ne sont pas assez dissuasives pour les entreprises. Le

manque d'encadrement fait en sorte que « *tout le monde fait un peu ce qu'il veut avec la protection sans qu'il y ait de répercussion ou d'impact par la suite* ». (Participant E)

De plus, il faut qu'il y ait eu discrimination pour avoir recours à la protection juridique et pouvoir mettre en place des mesures pour défendre les droits des personnes marginalisées. Il devient alors difficile pour les organismes d'aider et de prévenir la discrimination à l'endroit des personnes judiciairisées. Par exemple, un participant partage une situation « *hyper discriminatoire* » (Participant H) où, il était spécifié dans une offre d'emploi comme menuisier qu'il ne fallait pas avoir de casier judiciaire. L'absence de cadre dissuasif pour les employeurs résulte donc à des pratiques qui peuvent être discriminatoires envers les personnes judiciairisées.

Cette section a permis de présenter en quoi la présence des antécédents judiciaires constitue une embûche sur le marché de l'emploi alors qu'il existe une protection juridique prévue à cet effet. En effet, réitérons que l'aspect procédural de la protection juridique et les lacunes qui en émanent, du point de vue des participants, constituent des limites à la portée de la protection juridique. De même que, les différentes pratiques d'embauche qui peuvent être sujettes à de la discrimination et le manque d'encadrement pour les employeurs. Le tableau suivant résume les principaux éléments abordés dans la présente section.

Tableau 11 - Résumé : Les antécédents judiciaires comme motif de discrimination en embauche

Une protection juridique lacunaire pour ses bénéficiaires	Le processus de plainte avec la CDPDJ
	La méconnaissance de la protection juridique
	Les difficultés liées au processus de plainte en vertu de l'article 18.2 de la Charte
	Le flou juridique entourant le libellé de l'article 18.2
Les particularités liées aux pratiques d'embauche	Le processus d'embauche selon la structure de l'entreprise
	Les motifs décisionnels d'embauche selon les activités de l'entreprise

Un cadre d'application insuffisamment contraignant pour les employeurs	Un manque d'encadrement pour déterminer le lien entre l'infraction et l'emploi
	Absence de cadre dissuasif

4.4 Les différentes stratégies mises en place par les organismes et leurs effets

Cette section présentera comment les organismes à mission sociale tentent de répondre à la problématique d'insertion sur le marché du travail des personnes judiciarisées. Pour ce faire, les différentes stratégies mises en place ainsi que leurs effets seront abordées. Pour commencer, les interventions directes des organismes, que ce soit selon une approche spécifique à la personne ou une approche d'intervention auprès de l'employeur, seront présentées. Par la suite, les stratégies indirectes des organismes seront décrites et il sera alors possible de discuter des démarches qui sont faites pour faire reconnaître la spécificité des services offerts à la clientèle judiciarisée, ainsi que celles pour obtenir du financement. Enfin, l'approche non concurrentielle misant sur un partenariat entre les différentes organisations du milieu sera présentée.

4.4.1 Les interventions directes

Les différentes interventions mises en place par les organismes œuvrant auprès de la clientèle judiciarisée s'inscrivent dans un objectif commun de réinsertion socioprofessionnelle et / ou de défenses des droits de la personne. Les données récoltées ont donc été regroupées pour en faire ressortir deux approches distinctes. La première est l'approche spécifique à la personne. Il s'agit essentiellement d'un accompagnement de « *nature psychosociale qui vise à acheminer la personne vers un retour en emploi ou en formation* ». (Participant D) La seconde approche identifiée est centrée sur l'employeur. Elle vise à sensibiliser et accompagner les employeurs à l'embauche d'une personne avec un casier judiciaire.

4.4.1.1 Approche spécifique à la personne

La première approche identifiée à la suite de notre collecte de données, nous l'avons catégorisée comme étant une approche spécifique à la personne. Elle prend en considération la personne dans son ensemble, avec toutes ses particularités. Comme cela a été soulevé précédemment, les personnes judiciarisées sont « *des personnes avec divers défis et difficultés, pas seulement au niveau de la recherche d'emploi et du casier judiciaire* ». (Participant A) Cette spécificité fait en sorte que l'intervenant doit ajuster

son intervention en fonction des besoins individuels pour pouvoir pleinement aider la personne à cheminer et à se réinsérer socioprofessionnellement: *« on va s'adapter, puis on va essayer d'adapter nos interventions pour essayer de l'aider à avoir un résultat à la fin »* (Participant C). Autrement dit, il s'agit d'offrir des interventions et un accompagnement spécifique à l'individu. *« C'est vraiment du cas par cas »*. (Participant H) Dans cette optique, les interventions peuvent être individuelles ou en groupe. Tout dépend de la mission et des services offerts par l'organisme, ainsi que de la personne, de ces besoins et de ces objectifs personnels.

L'intervention débutera donc par une évaluation des besoins de la personne. Ensuite, l'intervenant sera en mesure de créer un plan d'action personnalisé avec la personne et d'identifier les objectifs d'intégration au marché du travail qui sont visés, ou encore d'un retour aux études ou en formation selon le cas. Il arrive que l'intervenant doive évaluer le *« niveau du réalisme du projet »* (Participant H) puisque le casier judiciaire peut limiter la personne dans ses objectifs de carrière. Lorsque nécessaire, le conseiller en employabilité peut aider la personne à se réorienter professionnellement. *« Des fois, on parle de réorientation, on parle de deuil, on parle de ben des affaires et on essaie aussi d'identifier un peu c'est quoi qui intéresse la personne dans ce domaine-là pour voir dans quel autre domaine qu'elle pourrait retrouver ces éléments-là. »* (Participant H) Ce processus peut solliciter plusieurs émotions chez la personne, de la colère, un sentiment d'injustice, du découragement, un deuil de carrière et de la démotivation par exemple.

« C'est difficile parce que [...] ils viennent en colère parce qu'ils ont l'impression qu'ils ne valent plus rien, que tout le monde est contre eux autres, mais c'est juste qu'il faut qu'ils orientent leur démarche autrement, mais ça, c'est un processus, c'en est un deuil t'sais, puis un nouveau départ ». (Participant G)

Que ce soit par une intervention individuelle ou de groupe, il existe diverses stratégies. Une d'entre elles est la méthode dynamique de recherche d'emploi (MDRE). Celle-ci est, à l'unanimité, fréquemment utilisée par les organismes d'aide à l'emploi. La seconde stratégie relevée est la mise en œuvre de programmes spécifiques d'aide à l'emploi, lesquelles peuvent prendre toutes sortes de modalités. Nous verrons qu'il existe une panoplie de programme d'aide à l'emploi puisque chaque organisation possède son propre programme. Pour ce qui est des organismes de défenses des droits de la personne, celles-ci vont davantage intervenir dans une optique d'éducation, d'information au niveau juridique et d'accompagnement de la personne. Nous abordons plus en détail ces trois stratégies ci-dessous.

i. Méthode dynamique de recherche d'emploi (MDRE)

La méthode dynamique de recherche d'emploi est une stratégie d'intervention directe avec la personne dans un objectif d'insertion sur le marché de l'emploi. Il s'agit d'atelier personnalisé visant à maximiser l'utilisation des moyens et des outils disponibles en recherche d'emploi. (Service de transition en emploi, 2020) Cette méthode permet d'identifier l'accompagnement et la stratégie de recherche d'emploi qui convient le mieux à l'individu, lesquels sont modulables tout au long du processus. Il s'agit aussi de cibler le marché du travail qui conviendrait le mieux en fonction du profil de la personne et des emplois disponibles. De manière plus concrète, les activités de la MDRE peuvent être d'aider la personne à faire son CV, offrir un accompagnement pour la recherche d'emploi ou encore faire de la simulation d'entrevues. Toutes ces démarches sont accomplies en considérant la présence du casier judiciaire. De sorte que, l'intervention sera faite de manière à préparer la personne et à l'outiller pour qu'elle soit en mesure de bien répondre à l'employeur et de le rassurer par rapport à ses antécédents judiciaires.

ii. Les programmes spécifiques d'aide à l'emploi

L'ensemble des organismes spécialisés en employabilité offrent des services et des programmes d'aide à l'emploi pour les personnes vulnérables et plus éloignées du marché du travail. Chaque organisation possède son propre programme, les possibilités sont donc nombreuses. Il peut s'agir de programme préparatoire à l'emploi offert sous forme d'atelier de groupe ou encore de suivi individuel. Les ateliers de groupe peuvent porter, par exemple, sur le travail d'équipe, la communication, la gestion des conflits et la relation à l'employeur. Les thèmes sont variés. Ils visent à augmenter les compétences individuelles de la personne et l'amener à être plus confiant en emploi. Des programmes de formation d'appoint sont aussi offerts, tel qu'ASP construction (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction), RCR (réanimation cardio-pulmonaire), chariot élévateur, etc. Certaines organisations font aussi un partenariat avec d'autres organismes pour développer des ateliers spécifiques à la clientèle judiciarisée. Cela peut être des ateliers sur le budget, la motivation, la connaissance de soi, le travail d'équipe ou encore sur des problématiques telles que la consommation, le jeu et la violence. Il y a aussi des formations pour le développement de compétences de base, *« ne serait-ce que l'hygiène, se présenter à l'heure, la routine de vie, les valeurs véhiculées [...] la consommation versus le travail, c'est des prises de conscience, comme c'est vraiment tout axé évidemment vers le travail parce que l'objectif c'est qu'il travaille à temps plein puis qu'ils maintiennent l'emploi. »* (Participant G) Les personnes judiciarisées sont parfois issues de milieux plus précaires et criminalisés. Elles n'ont pas nécessairement l'opportunité

de développer de bonnes habitudes de vie qui sont essentielles en emploi. Les formations visent ainsi à développer des attitudes qui sont indispensables et à prendre les actions nécessaires pour intégrer et maintenir un emploi. Ensuite, il existe également des programmes de stage rémunéré, ou non, en entreprise qui permet à la personne de développer ses compétences dans un contexte de travail réel. Il s'agit généralement de métier spécialisé et manufacturier. Les personnes peuvent y développer une bonne estime et un sentiment d'appartenance. *« Souvent ils arrivent ici, l'usine ne l'intéresse pas, ce n'est pas le métier qu'il veut faire toute sa vie, [...] il n'est pas trop motivé. Il rentre juste parce qu'il fallait qu'il travaille, mais il développe un sentiment d'appartenance, puis c'est ça qu'il faut qu'il reproduise ailleurs ».* (Participant G) Ce type de programme connaît généralement un bon taux de succès. Enfin, des services d'accompagnement sont parfois offerts pour assurer le maintien en emploi ou aux études lorsque la personne a intégré un milieu de travail. Cependant, ce ne sont pas tous les organismes d'aide à l'emploi qui peuvent offrir ce service de maintien en emploi faute de ressources financières et/ou humaines.

4.4.1.2 La défense des droits de la personne

Certains organismes ont pour mission la protection des droits de la personne, les stratégies d'intervention mises en place vont donc en ce sens. L'intervention se fera donc dans une optique d'éducation et d'information au niveau juridique sur, notamment, le casier judiciaire, ses impacts et les recours en cas de discrimination ou de la demande de pardon. Un accompagnement est aussi offert à la personne si elle souhaite s'engager dans un processus de plainte ou pour faire une demande de pardon. L'objectif est de soutenir ces personnes dans l'exercice de leurs droits. Pour illustrer plus concrètement les interventions mises en place, donnons l'exemple d'une situation où une personne se fait refuser un emploi sur la base des antécédents judiciaires alors qu'ils n'ont aucun lien avec l'emploi. L'intervention visera d'abord à informer la personne sur ses droits et les avenues possibles. Puis, de discuter avec elle pour voir si elle souhaite porter plainte. Si tel est le cas, il sera question de la diriger à travers le processus de plainte formel de la *Commission des droits de la personne*, et ce en fonction de l'accompagnement et du niveau de soutien désiré.

« Des fois, c'est difficile, des fois ça va peut-être très victimisant de repenser à cette discrimination qu'on vit finalement, donc on va accompagner la personne, on va l'écouter aussi. C'est beaucoup d'émotions à verbaliser, donc les besoins d'accueillir ces émotions-là sans jugement. Puis, des fois, la personne a de la difficulté à exprimer ce qu'elle veut dire donc on peut, si elle nous autorise, discuter avec les institutions pertinentes pour parler plus de la situation avec des mots plus professionnels pour qu'ils comprennent bien la portée du message ». (Participant B)

Bien que l'accompagnement soit présent pour défendre les droits des personnes discriminées, une faible proportion d'entre eux l'utilisent réellement pour s'engager dans un processus de plainte formel. Des services de médiations sont aussi offerts, ce qui permet parfois de régler des situations en entente hors cour.

4.4.2 L'approche de sensibilisation et d'accompagnement de l'employeur

L'approche auprès de l'employeur que nous avons identifiée consiste à intervenir directement auprès de l'employeur pour permettre de mieux intégrer et maintenir les personnes judiciairisées sur le marché de l'emploi. Deux stratégies d'intervention seront présentées. La première est une stratégie d'accompagnement de l'employeur à l'intégration en emploi de la personne judiciairisée. La seconde est une stratégie de sensibilisation dans le but de développer des banques d'employeurs ouverts à l'embauche de ces personnes. Enfin, les programmes de subventions salariales offerts par Service Québec pour l'embauche des personnes vulnérables seront abordés.

4.4.2.1 *Accompagnement à l'intégration en emploi*

Dans le cadre d'une intégration en emploi, le conseiller en emploi peut, entre autres, accompagner la personne judiciairisée en allant voir un employeur pour le rassurer et répondre à ces questionnements. Des mesures et un plan d'intervention peuvent être mis en place de manière à bien cerner les besoins et les attentes de toutes les parties. Ce faisant, il peut y avoir des suivis tripartites au besoin pour ajuster certains éléments et ainsi, favoriser une intégration et un maintien en emploi optimal. Par exemple, cela peut être de modifier des méthodes de travail ou même de réaménager des horaires de travail. En ce sens, il arrive parfois que certains employés ne soient pas à l'aise à l'embauche d'une personne avec un casier judiciaire et cela peut créer des frictions au sein de l'entreprise et affecter le climat de travail. Dans cette optique, l'intervention peut également se faire auprès des équipes de travail :

« Ça serait d'aller présenter à des équipes de travail ce qu'on fait, de démystifier un peu la problématique. Ça, c'est surtout dans des situations où on parle de violences sexuelles par exemple. On est amené un peu à défaire les préjugés, à expliquer comment qu'on encadre ça, expliquer que [...] ce n'est pas parce que tu travailles avec quelqu'un qui a un casier judiciaire que tu vas devenir sa victime demain matin. » (Participant D)

Cette stratégie d'intervention n'est donc pas spécifique à un individu, mais vraiment dans une approche globale au milieu de travail.

4.4.2.2 La stratégie de sensibilisation auprès de l'employeur

Une autre stratégie déployée consiste à approcher les employeurs, de les contacter et d'aller les voir pour leur parler et les sensibiliser « *par rapport à notre clientèle pour que ça ne soit plus un obstacle à l'embauche* » (Participant H), c'est-à-dire à l'embauche des personnes judiciairisées. L'objectif est de démystifier la présence du casier judiciaire et ses implications. Parfois, il y a des employeurs qui « *pensent à tort qu'on peut refuser un emploi sur la simple base du casier judiciaire* ». (Participant D) L'utilisation de l'article 18.2 de la Charte est alors mobilisée pour montrer qu'il y a effectivement des lois qui encadrent l'embauche et qui protègent ces personnes. Il semble y avoir « *une évolution à ce niveau-là, mais il y a quand même encore des barrières. Parce que l'article 18. 2, ne se résume pas juste à l'embauche, elle va plus loin. Puis c'est quand on va plus loin sur les autres impacts de cette loi-là qu'il peut y avoir des trucs qui accrochent.* » (Participant B)

« Il y a des craintes, il y a des mouvements, il y a des appréhensions, qui sont peut-être non fondées relativement à la clientèle judiciairisée. Je dirais qu'il y en a aussi avec tous les autres groupes représentés, tu sais il y en a pour les personnes immigrantes, les femmes, dans le cas qui nous occupe, les personnes judiciairisées. Donc on trouve ça important d'avoir des professionnels qui sont capables de mettre en place des initiatives de sensibilisation et d'accompagnement pour rassurer les employeurs dans leur décision d'embaucher une personne judiciairisée. » (Participant E)

Cette approche éducative qui est faite auprès des employeurs permet d'établir un certain partenariat et une collaboration entre les organismes et les employeurs ciblés. Il arrive aussi que ce soient les employeurs qui contactent les organismes d'aide à l'emploi pour obtenir du soutien et des conseils, ou même pour recruter des candidats. De sorte qu'un bassin potentiel d'employeurs, ou encore une « *banque d'employeurs* », plus susceptible d'embaucher ces personnes se développe. Un travail d'analyse est ensuite fait par les organismes pour arriver à bien identifier et cibler le bon milieu de travail selon le profil du candidat. Il est alors possible d'orienter la personne judiciairisée dans sa recherche d'emploi vers un employeur plus susceptible de convenir à ses intérêts. S'il y a un « *match potentiel* », une référence auprès de l'employeur peut être faite. Certains participants constatent que cette stratégie a un impact favorable sur l'ouverture des employeurs : « *l'ouverture est de plus en plus grande [...] ça rassure l'employeur, puis souvent ils sont prêts à donner une chance* ». (Participant G) D'autres signalent que « *ça reste que c'est très difficile pour une personne judiciairisée encore en contexte de rareté de main-d'œuvre de décrocher un travail* ». (Participant E) La position des participants quant à l'évolution de la situation relativement à l'ouverture des employeurs demeure mitigée.

4.4.2.3 Les programmes de subventions salariales

En terminant, il existe des programmes gouvernementaux de subventions salariales offerts à certains employeurs pour l'embauche de personnes un peu plus éloignées du marché du travail. Ces programmes financés par Service Québec permettent à certains organismes d'aide à l'emploi d'aller chercher des *subventions salariales d'intégration à l'emploi* (SSIE) pour leur clientèle. Il s'agit d'un incitatif intéressant à l'embauche de candidats judiciairisés puisqu'une partie du salaire de la personne est versé par Service Québec pendant une certaine période. Précisons, cependant, que cette subvention n'est pas accessible à tous en raison des critères d'admission spécifique.

En conclusion, cette approche que nous avons catégorisée comme étant une approche de sensibilisation et d'accompagnement de l'employeur permet de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciairisées. Elle vise à défaire les préjugés, rassurer et soutenir les employeurs pour alléger le poids que cela peut représenter. « *Ça rassure l'employeur, puis souvent ils sont prêts à donner une chance* ». (Participant G) En effet, concernant l'ouverture des employeurs face à l'embauche de ce groupe marginalisé, il est constaté que « *ce n'est pas aussi hermétique que ça put déjà l'être* ». (Participant D) Un participant partage que, selon un sondage auprès d'employeurs en Outaouais, ces derniers seraient favorablement influencés dans leur décision d'embaucher une personne judiciairisée s'ils avaient les ressources en place pour les accompagner.

Avant de poursuivre avec les stratégies d'intervention indirectes présentées à la prochaine section, voici un résumé sommaire des différents services et interventions possibles qui sont offerts aux personnes judiciairisées lors de leur démarche d'insertion sur le marché du travail, tous organismes confondus⁷⁸ :

- Accompagnement et soutien pour faire la demande de pardon / suspension du casier judiciaire;
- Accompagnement et soutien dans le processus de plainte en cas de discrimination en vertu de l'article 18.2 de la Charte;
- Volet d'information et de renseignements juridiques concernant le casier judiciaire et les droits de la personne, que ce soit en lien avec les droits en employabilité, la vérification des antécédents judiciaires, les motifs de refus d'embauche prohibé et bien plus;
- Des ateliers et formations de développement personnel et de compétences de base;

⁷⁸ Cette liste est issue des données récoltées dans le cadre de ce projet de recherche. Il existe peut-être d'autres services et interventions susceptibles de s'inscrire dans la démarche de réinsertion socioprofessionnelle de la personne contrevenante qui ne sont pas connus de l'étudiante.

- Accompagnement et soutien dans la préparation et la recherche en emploi (rédiger un CV, préparation à l'entrevue, etc.)
- Accompagnement pour l'intégration et le maintien en emploi;
- Accompagnement et soutien pour un retour aux études;
- Suivi spécifique en fonction de la problématique de délinquance de la personne (dépendance, violence, sexuelle, etc.).

4.4.3 Les stratégies indirectes

Les organismes à mission sociale gravitant auprès des personnes judiciairisées doivent mettre en place diverses stratégies pour répondre à la problématique d'insertion sur le marché du travail des personnes judiciairisées. Les stratégies d'intervention directe ont été énumérées précédemment, mais certaines stratégies s'inscrivent également dans un cadre d'intervention indirecte auprès de ces individus. Il s'agit des démarches faites par les différentes organisations à but non lucratif pour obtenir du financement afin d'assurer leur survie (section 4.3.1), ainsi que les démarches déployées pour tenter de déconstruire l'opinion publique et changer le discours politique à l'égard des personnes judiciairisées (section 4.3.2). En terminant, l'approche non concurrentielle entre les organisations (section 4.3.3) pour arriver à répondre aux besoins spécifiques de la clientèle sera présentée.

4.4.3.1 Les démarches de financement

Bien que tous les participants s'entendent pour dire que l'emploi est un élément clé dans la démarche de réhabilitation sociale de la personne, les organismes continuent de se heurter à des défis en termes de financement, que ce soit en raison d'un financement incertain ou des redditions de comptes. Les démarches entreprises pour chacun de ces deux enjeux seront présentées.

i. Le financement incertain

Ces organismes sont des organisations à but non lucratif qui sont majoritairement financées par l'État. Or, le discours politique concernant les groupes minoritaires ne va pas en faveur des personnes judiciairisées. « *C'est l'État qui a le pouvoir de décider quelle initiative il finance, c'est un choix de société, c'est un choix politique, les personnes judiciairisées ne sont pas les priorités numéro un quand on parle du marché du travail.* » (Participant E) Il existe différents préjugés et stigmates sociétaux qui font que ce n'est pas avantageux pour le gouvernement de dire qu'il va aider les personnes judiciairisées, « *ça ne paraît pas*

bien auprès du public ». (Participant H) Autrement dit, « *ce n'est pas du tout une priorité la clientèle judiciarisée, politiquement, ça se vend très mal* ». (Participant A)

Elles doivent faire des démarches de manière récurrente pour obtenir du financement et cela n'est pas toujours facile : « *On est en démarche pour avoir du financement, c'est la guerre.* » (Participant B) Plusieurs témoignent de la complexité associée au volet financier de leur organisation : « *On se casse la tête un petit peu à essayer de trouver du financement pour les services.* » (Participant H) Malgré les efforts déployés pour obtenir le financement nécessaire, cela n'est pas toujours suffisant. Il en résulte parfois des coupures budgétaires qui obligent les organismes à couper dans leur offre de services, destituer des postes, mettre sur pause des programmes d'aide. Les organismes doivent donc mettre en place des stratégies auprès de l'État pour réussir à obtenir un financement suffisant pour pouvoir subsister. Sans ce travail indirect continu, elles ne pourraient pas offrir de services. Ces difficultés obligent les organisations à consacrer beaucoup de temps et d'énergie pour assurer leur survie.

ii. La reddition de comptes et les ententes de services

Le second élément à aborder concerne les démarches de financement destinées aux organismes en fonction de contrats de service, des ententes basées sur des objectifs à atteindre, renouvelables année après année :

« C'est des contrats de service, donc ce n'est pas de la subvention à l'admission, ça aussi c'est un enjeu parce que des contrats de service ça vient avec des redditions de compte, des indicateurs de performance qui des fois ne sont pas reconnus avec le travail que les organisations peuvent faire pour réintégrer les personnes judiciarisées sur le marché du travail. » (Participant E)

Les organismes estiment que cette reddition de compte ne rend pas compte du travail réel qui est effectué. En ce sens, les objectifs attendus et les indicateurs de performance à atteindre ne sont pas adaptés à la réalité. Ils ne considèrent pas la complexité de l'offre de services offerts par les organismes en matière de réintégration socioprofessionnelle des personnes judiciarisées. D'où l'importance de faire reconnaître la spécificité des services offerts à cette population.

Pour résumer brièvement, il y a deux aspects importants qui ressortent. Le premier est associé à l'énergie que doivent déployer les organismes pour obtenir du financement, lequel est toujours incertain. Le second est l'énergie déployée pour les redditions de compte et les ententes de services, lesquelles ne correspondent pas nécessairement aux services réellement offerts à la clientèle en raison de la spécificité de celle-ci. Ce dernier élément peut parfois donner l'impression que les organismes perdent de vue l'aspect humain de la relation d'aide lors de leur intervention.

4.4.3.2 L'opinion publique et le discours politique

Une autre stratégie mobilisée par les organisations que nous avons identifiée comme étant indirecte concerne les démarches faites au niveau politique pour tenter de faire reconnaître la spécificité des services offerts aux personnes judiciairisées, de même que le potentiel d'employabilité de ces personnes. Il s'agit d'enjeu important pour ces organismes puisque ces aspects ont aussi un impact sur le financement qu'ils reçoivent, ainsi que sur les ententes de services et les redditions de compte. Ensuite, les démarches faites pour déconstruire l'opinion publique à l'égard de ce groupe marginalisé seront présentées.

i. La reconnaissance des services et de la spécificité des personnes judiciairisées

Les organismes spécialisés en employabilité sont confrontés à un enjeu important en ce qui a trait à la reconnaissance des services offerts puisque la spécificité et les besoins particuliers de leur clientèle judiciairisée ne sont pas considérés.

« On est dans une problématique parce qu'Emploi Québec a revu toutes les catégories de services. Et donc, ils ont revu le type de service qui est offert en fonction des besoins de la clientèle qui recherche un emploi et un de nos enjeux majeurs, c'est qu'il n'y a pas de catégorie reconnue pour clientèle judiciairisée ou pour des services qui sont en détention. On rentre dans des catégories générales, mais on s'entend qu'un organisme qui va donner des services en détention, il y a des contraintes liées à la détention qui font en sorte que le service ne pourra pas être le même et qu'il ne prendra pas le même temps que quelqu'un qui n'est pas incarcéré, qui n'est pas judiciairisé. Et donc, il y a tout un travail actuellement qui est en train de se faire pour faire reconnaître la spécificité justement de l'intervention auprès des personnes judiciairisées, en communauté et en détention. » (Participant A)

Les personnes judiciairisées présentes souvent plus d'une problématique. Il arrive donc que les intervenants se retrouvent avec des charges de cas dont certains ont des problématiques de santé mentale, d'autres de toxicomanie, par exemple. Il est alors difficile d'accompagner convenablement toutes les personnes à leur charge et de répondre aux objectifs attendus dans les ententes de services. Un participant mentionne que la situation s'est améliorée avec les années, mais ça demeure encore difficile de bien répondre aux besoins spécifiques de leur clientèle. Cette situation a donc un impact direct sur le niveau de réussite de la démarche d'intégration et de maintien en emploi. Il y a donc des démarches qui sont faites auprès du Ministère pour tenter de faire reconnaître la spécificité de la clientèle judiciairisée et de l'intervention qui est faite auprès de celle-ci.

ii. La reconnaissance du potentiel d'employabilité des personnes judiciairisées

Un travail est fait en collaboration avec Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail, pour essayer de mieux intégrer les personnes judiciairisées au marché du travail. Les organismes ayant pour mission la réinsertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées militent tous en faveur

d'une meilleure inclusion sociale de ces personnes. Il y a donc des consultations sur divers enjeux avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec pour tenter de changer le discours politique. Malgré cela, il semble y avoir peu de changement. Il y a un manque « d'appétit » au niveau politique pour faire reconnaître le potentiel d'employabilité de ce bassin de main-d'œuvre :

« Il n'y a pas d'appétit tant que ça, on dirait pour mieux intégrer les personnes judiciaires au marché de l'emploi alors qu'on est en pénurie de main-d'œuvre importante. On dirait que le gouvernement va chercher d'autres solutions, d'autres avenues au lieu de maximiser ce qui est déjà. On devrait maximiser les formations par exemple en détention. Il y a presque plus de formation qui se donne en détention, des formations professionnelles. Ça se faisait beaucoup avant dans les pénitenciers [...] Il y en a presque plus ». (Participant A)

Le gouvernement continue de focaliser sur d'autres bassins de main-d'œuvre « *alors qu'il y a autour de 800 000 Québécois/Québécoise avec un casier judiciaire au Québec* ». (Participant A) :

« Dans le contexte actuel, les personnes immigrantes, les femmes, etc. Puis, bien entendu, cela va de soi, c'est des groupes qui ont disons meilleure presse au niveau du potentiel d'employabilité. Alors à ce moment-là, ça reste très difficile pour une personne judiciarisée, encore en contexte de rareté de main-d'œuvre, de décrocher un travail ». (Participant E)

Les démarches qui sont faites pour faire reconnaître le potentiel d'employabilité des personnes judiciarisées sont étroitement liées à celles déployées pour déconstruire l'opinion publique à l'égard des personnes judiciarisées. Comme il sera perçu dans la prochaine sous-section, l'une ne va pas sans l'autre.

iii. La déconstruction de l'opinion publique

Comme cela a été mentionné à maintes reprises, il est nécessaire de déconstruire les préjugés et l'opinion publique face à cette population pour qu'elle soit considérée comme un bassin de main-d'œuvre compétent. Il n'y aura jamais assez de sensibilisation et d'éducation qui sera faite auprès des employeurs, mais aussi de la population en générale : « *Il faut éduquer les employeurs et les citoyens en général à savoir c'est quoi un casier judiciaire et qui a un casier judiciaire, qui sont les personnes avec un casier judiciaire, faire un portrait. Encore une fois, c'est notre voisin, c'est notre cousin, c'est tout le monde.* » (Participant A)

Il y a plus de sensibilisation populaire qui est faite pour les autres groupes minoritaires puisque les personnes judiciarisées, quant à elles, n'ont pas la faveur du public. Elles sont encore très marginalisées et stigmatisées : « *Le casier judiciaire c'est une pointe de tarte, puis le reste de la tarte ben il y a des compétences, il y a quelqu'un qui est motivé à travailler, qui veut s'en sortir, qui est capable et qui a des aptitudes pour le faire, qui est un être humain comme vous et moi dans le fond.* » (Participant D)

Il est primordial de mettre l'emphasis sur l'éducation auprès de la population pour mieux ouvrir les portes à la diversité en emploi; de déployer plus de ressources pour parler du casier judiciaire et de son implication; offrir plus d'accompagnement pour les employeurs. Certains organismes de défenses des droits de la personne judiciairisée offrent aussi différents ateliers, sur des thèmes variés, dans le but d'informer et éduquer la population face aux enjeux rencontrés par ces personnes. Ces ateliers éducatifs pour la population visent à démystifier les préjugés et encourager un discours politique positif sur la réinsertion socioprofessionnelle de cette population. L'idée est de changer l'opinion publique et de mettre en place de meilleures mesures d'intégration en emploi pour ces personnes.

4.4.3.3 Approche non concurrentielle entre les organisations

Il existe tout un écosystème organisationnel gravitant auprès des personnes judiciairisées afin de favoriser la réinsertion socioprofessionnelle de ces personnes. Soulignons, à titre indicatif, qu'il existe un regroupement au Québec de « 78 organismes communautaires qui offrent des services à un peu plus de 35 000 personnes judiciairisées au Québec », soit l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ). (Participant A) Cette association n'est pas la seule. Il y a effectivement plusieurs regroupements au Québec et certains organismes sont parfois membre de plus d'une association.

Certaines de ces organisations possèdent le même mandat, mais dans des régions différentes, alors que d'autres ont des mandats bien distincts. Quoiqu'il en soit, peu importe le mandat spécifique de l'organisation, elles ont toutes en commun la clientèle judiciairisée et elles travaillent toutes selon une approche non concurrentielle pour arriver à un objectif commun, soit la réinsertion sociale de la personne contrevenante. Chacun possède sa spécialisation, ce qui permet de répondre à l'ensemble des besoins spécifiques de la personne. En effet, ce n'est pas seulement l'aspect du casier judiciaire qui est à travailler dans le processus de réinsertion sociale :

« Ça veut aussi dire qu'on va toucher aussi les autres sphères de vie de la personne, donc les centres d'intervention en dépendance, les centres de thérapie, toutes organisations communautaires comme Centre-Aide, vestimentaires, alimentaires, nommez-les là, vraiment une panoplie. Tout ce qui est en service correctionnel également, tous les services en lien avec la violence et la dépendance [...] donc on va collaborer comme ça avec différentes instances en employabilité aussi justement pour s'assurer que les participants reçoivent les bons services en fonction de leurs besoins. » (Participant D)

Par conséquent, si un organisme ne peut pas répondre directement aux besoins de la personne, il va référer à un autre organisme partenaire de la région qui a une meilleure expertise. Il y a donc tout un réseau

organisationnel en place pour favoriser la réinsertion socioprofessionnelle de la personne contrevenante. Sans oublier que les organismes se rassemblent pour militer et faire valoir leurs revendications communes auprès du ministère. Dans cette optique, le partenariat et l'approche non concurrentielle se présentent comme une stratégie appropriée.

Le tableau suivant énumère l'ensemble des stratégies mises en place par les organisations, tel que présenté dans cette section.

Tableau 11 – Résumé des stratégies mises en place par les organismes

Les stratégies d'interventions directes	Approche spécifique à la personne (<i>informer, accompagner et soutenir</i>) - Méthode dynamique de recherche d'emploi (MDRE) - Programme spécifique d'aide à l'emploi (formation et atelier de développement de compétence) - La défense des droits de la personne (renseignements juridiques et accompagnement dans le processus de plainte, demande de pardon, etc.)
	Approche de sensibilisation et d'accompagnement de l'employeur (<i>éduquer, sensibiliser et accompagner</i>) - Accompagnement à l'intégration en emploi - Développer un bassin d'employeurs - Programme de subventions salariales
Les stratégies d'interventions indirectes	Démarches de financement - Un financement incertain et à renouveler - Des ententes de services et des objectifs attendus
	L'opinion publique le discours politique - Reconnaissance des services et de la spécificité des personnes judiciairisées - Reconnaissance du potentiel d'employabilité des personnes judiciairisées - Déconstruire l'opinion publique
	Approche non concurrentielle entre les organisations

En conclusion, ce chapitre a permis de présenter de manière détaillée l'ensemble des données recueillies, tant sur le plan jurisprudentiel, ainsi que par le biais des entretiens semi-directifs menés auprès des professionnels intervenant auprès des personnes ayant un casier judiciaire. Après avoir exposé ces données, l'étape suivante consistera à les croiser et les analyser afin de répondre à la question de recherche, en tirant parti des perspectives issues de la jurisprudence et des témoignages des praticiens. De sorte que,

le prochain chapitre consistera à analyser ces données pour offrir une compréhension approfondie des enjeux liés à l'insertion en emploi des personnes judiciairisées, ainsi qu'à l'application de la protection juridique prévue à l'article 18.2 de la Charte. Cette analyse permettra également de mettre en lumière les défis associés à l'application de cette norme, tout en fournissant des éclairages sur la mise en œuvre des services sociaux et juridiques offerts, ainsi que sur les pratiques d'embauche des employeurs.

CHAPITRE 5 – LA DISCUSSION

Les précédents chapitres ont permis de poser les bases théoriques, méthodologiques et de présenter les principaux résultats obtenus grâce à une collecte de données double, soit par l'entremise d'une analyse jurisprudentielle et par des entretiens semi-dirigés. Cela étant établi, il convient maintenant de répondre plus directement à la question de recherche, laquelle s'articule comme suit :

Comment les facteurs institutionnels, organisationnels, juridiques et sociétaux influencent-ils le parcours de réinsertion sur le marché du travail au Québec pour les personnes ayant un casier judiciaire, du point de vue des professionnels leur venant en aide ?

Pour répondre à cette question, rappelons que cinq propositions de recherche ont été formulées. Elles se déclinent comme suit :

- 1) Les personnes judiciarisées en recherche d'emploi arrivent difficilement à intégrer le marché du travail québécois en raison du stigmat social associé au casier judiciaire qui est encore marqué négativement dans la société;
- 2) La protection juridique prévue à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ne s'avère pas effective pour contrer le phénomène de discrimination en embauche;
- 3) Il existe une méconnaissance quant à l'existence et l'application de l'article 18.2 de la Charte chez les employeurs, ce qui permet d'expliquer en partie la proposition précédente;
- 4) La formulation de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* laisse place à une zone grise lors de son interprétation, ce qui limite sa portée et permet aussi d'expliquer la seconde proposition de recherche;
- 5) Les services d'aide (sociale et juridique) n'arrivent pas à répondre aux besoins spécifiques de la clientèle judiciarisée en matière de recherche d'emploi.

De prime à bord, l'ensemble de ces propositions semblent corroborées. Certaines nuances doivent cependant être apportées. Pour ce faire, il sera question d'analyser en profondeur les résultats obtenus en les soumettant au cadre d'analyse retenu. Une attention particulière sera donc portée aux pratiques d'embauche et à l'influence du stigmat sur celles-ci. (5.1) Il s'agira ensuite de discuter des acteurs sociaux identifiés et impliqués dans l'insertion des personnes judiciarisées sur le marché du travail de manière à analyser l'écosystème organisationnel gravitant autour de ces personnes marginalisées. (5.2) Finalement,

un examen de l'effectivité de la protection juridique sera effectué. (5.3) Il sera alors question de rendre compte de l'évolution et de l'état du droit depuis la mise en œuvre formelle de l'article 18.2 de la CDLP.

5.1 La persistance du stigmat social en embauche

Dans cette section, nous allons discuter des pratiques d'embauche (5.1.1) et analyser comment le stigmat social associé au casier judiciaire d'une personne peut influencer la décision de l'employeur (5.1.2). La discussion sera articulée en fonction des six composantes du processus d'étiquetage et de stigmatisation proposées dans la *théorie de l'étiquetage modifié* de Link et présentée dans le cadre théorique.

5.1.1 Le stigmat social dans les pratiques d'embauche

Le casier judiciaire d'une personne constitue une forme d'étiquette dévalorisée par les sociétés d'aujourd'hui. Ainsi, lorsque les employeurs procèdent à une vérification des antécédents judiciaires, la présence d'antécédents étiquette les personnes qui en ont. Les employeurs vont généralement avoir des idées préconçues et erronées à l'égard de ces personnes. Les stéréotypes, déjà ancrés fermement au sein des sociétés, vont alors créer une distanciation sociale entre ces personnes et les autres. Cette distanciation sociale est évidente entre l'employeur et les personnes postulant un emploi. Il va de soi qu'il existe une certaine séparation et relation de pouvoir issue de la relation traditionnelle entre employeur et employé. L'employeur dispose du pouvoir d'engager la personne candidate. Toutefois, les données présentées montrent aussi qu'il y a une séparation entre les candidats qui ont un casier judiciaire et les autres. Autrement dit, les employeurs considèrent, à compétence égale, de manière plus favorable, les personnes qui n'ont pas d'antécédents. Il y a donc une relation asymétrique qui s'installe entre les postulants dès qu'une personne a un casier judiciaire. Il en résulte ainsi une inégalité de traitement. La personne qui a un casier judiciaire risque davantage de se faire refuser un emploi comparativement à la personne qui n'en a pas. Cette discrimination est une suite logique suivant la stéréotypisation et la distanciation sociale entre « eux » et « nous ».

Ce processus suscite aussi des émotions qui orientent par la suite les comportements des individus, tant chez les employeurs que chez les personnes stigmatisées. En effet, les employeurs peuvent avoir une perception négative vis-à-vis des postulants qui ont des antécédents judiciaires. Ils peuvent craindre de les engager. L'émotion de la peur et plus particulièrement, la peur du crime, la peur que la personne commette

une récidive au sein de son entreprise, sont des émotions et des sentiments bien présents. Alors que la société aspire à une gestion du risque absolu, les émotions qui sont suscitées ont un impact sur le processus décisionnel de l'employeur lors de l'embauche. D'un autre point de vue, les personnes judiciairisées quant à elles vivent des émotions à la suite d'un rejet de leur candidature sur la base de leur casier. La discrimination subie génère parfois des frustrations, du découragement, et peut mener à une démotivation. Ces personnes stigmatisées finissent par incorporer les étiquettes qui leur sont attribuées due à la manière dont elles sont traitées. Elles finissent par accepter le fait qu'elles ne trouveront peut-être pas d'emploi dans les domaines qui les intéressent, ce qui les oblige parfois à vivre un deuil de carrière. Le processus qui vient d'être décrit traduit bien celui présenté dans le cadre théorique en ce qui a trait au processus de stigmatisation et de discrimination. Il met en lumière les conséquences négatives dans le domaine de l'emploi pour les individus stigmatisés sur la base de leur casier judiciaire : exclusion sociale, perte d'estime de soi, ostracisation.

En somme, les pratiques d'embauche sont marquées par ce processus de stigmatisation et d'étiquetage. Peu importe le stigmate, les employeurs et les ressources humaines apposent des étiquettes sur les postulants; cet étiquetage est de nature sociale. Il consiste à créer des regroupements à partir de certains traits. Ce processus d'étiquetage est une composante du processus décisionnel lors de l'embauche. En effet, la mise en œuvre des pratiques d'embauche et la manière dont les employeurs procèdent à la vérification des antécédents vont avoir un impact sur le processus décisionnel. Comme cela a été présenté plus tôt (voir sections 4.2.3.3 et 4.2.3.4), à ce jour, les employeurs ne sont pas invités à réprimer cet étiquetage lors de la vérification des antécédents. Cet état de fait contribue à colporter le stigmate social plutôt que de le réfréner à l'égard des personnes judiciairisées.

Il est alors possible de confirmer la première proposition de recherche : les personnes judiciairisées en recherche d'emploi arrivent difficilement à intégrer le marché du travail québécois en raison du stigmate social associé au casier judiciaire qui est encore marqué négativement dans la société.

Il importe d'ajouter que la *théorie de l'étiquetage* est un processus dynamique qui implique des interactions entre l'individu, la société et les institutions. Ainsi, bien que cette théorie soit utilisée pour expliquer les comportements de déviance, elle peut aussi expliquer les comportements de réhabilitation sociale. En ce sens, en modifiant l'étiquetage péjoratif de la déviance pour une étiquette sociale positive, et en mettant en place des stratégies de soutien, de rééducation et de réinsertion, il est possible de favoriser une réhabilitation socioprofessionnelle réussie. Pour ce faire, il est essentiel d'adopter une approche globale, ce qui inclut l'individu, la société et les institutions, pour rompre le cercle de la stigmatisation.

La facilité d'accès à l'information relative aux antécédents judiciaires s'impose aussi comme un enjeu important à considérer pour expliquer pourquoi les personnes judiciarisées en recherche d'emploi arrivent difficilement à intégrer le marché du travail québécois. C'est d'ailleurs ce qui sera discuté dans la section suivante.

5.1.2 L'influence du stigmatisme sur la pratique de vérification des antécédents judiciaires

Il existe des normes pour contrôler l'accès à l'information lors de la vérification des antécédents judiciaires dans le but de protéger les individus. Que ce soit par l'entremise de cadres réglementaires en fonction des exigences propres à un emploi pour protéger le public, ou encore de normes législatives relatives à la vérification des antécédents judiciaires pour protéger les personnes avec un casier judiciaire, les employeurs arrivent tout de même à obtenir de l'information qui ne s'avère pas toujours nécessaire au processus d'embauche. En effet, l'état actuel de la jurisprudence et du droit ne favorise pas une vérification des antécédents judiciaires ciblée. La vérification est plutôt réalisée de facto et la facilité d'accès à l'information ne fait qu'accentuer cette pratique. (Voir section 4.2.2.1)

De plus, dès qu'un employeur constate qu'une personne a des antécédents judiciaires, il est porté à rejeter la candidature systématiquement sans prendre le temps d'analyser le lien entre l'infraction et l'emploi. Comme cela a été présenté, ce rejet est aussi nourri par la peur du crime, l'idée d'une gestion de risque absolu, qui est soutenue par la médiatisation des crimes graves. Par conséquent, malgré la présence de balises normatives, le fait que les employeurs arrivent à avoir accès à l'information relative aux antécédents d'une personne favorise les comportements de discrimination et limite, de ce fait même, la protection.

Également, il s'avère nécessaire de souligner que les employeurs ne sont généralement pas outillés à analyser correctement l'information relative aux antécédents judiciaires. Ceci peut alors influencer la décision d'embauche du candidat. Les personnes victimes de discrimination sur la base des antécédents ont l'impression qu'il est difficile d'appliquer la protection juridique puisqu'il n'y a aucune trace tangible pour procéder à une plainte. Il y a là un enjeu important relatif à la facilité d'accès à l'information. Pour contrer ce phénomène, il faudrait revoir l'encadrement des employeurs et mettre en place des normes de contrôle plus rigides pour procéder à la vérification des antécédents d'une personne dans le cadre d'un emploi. Cette vérification devrait également être faite uniquement si cela s'avère pertinent au poste convoité afin d'éviter l'usage de l'information à mauvais escient. Comme cela a été soulevé lors des entrevues, il pourrait aussi être pertinent de légiférer les pratiques de vérification pour que les employeurs procèdent à la vérification

seulement lorsque la décision d'embauche a été prise. De la sorte, il y aurait déjà un lien contractuel préétabli, à la condition de satisfaire les exigences relatives à la vérification, le cas échéant.

À la suite de cette discussion, il est possible d'avoir une meilleure compréhension des difficultés d'insertion socioprofessionnelle des personnes judiciarisées, et de l'impact du processus d'étiquetage et de stigmatisation sur le processus d'embauche. Maintenant, que font les organismes d'aide pour tenter de contrer ce phénomène ?

5.2 L'écosystème organisationnel des organismes d'aide

Devant les difficultés flagrantes d'insertion en emploi de la main-d'œuvre judiciarisée, il convient d'examiner ce que font les acteurs sociaux pour soutenir ces personnes. Cette section s'articulera donc autour de l'écosystème organisationnel des organismes d'aide à l'insertion socioprofessionnelle des personnes judiciarisées. Pour ce faire, la discussion portera sur la mise en œuvre des différents services proposés par ces organismes afin de dégager leurs forces et leurs limites.

Dans un premier temps, il a été présenté que les organismes d'aide à l'emploi offrent des services spécifiques aux personnes judiciarisées de manière à répondre à leurs besoins particuliers d'insertion et de maintien en emploi. Que ce soit par une approche individuelle ou de groupe, les services offerts sont modulables en fonction des besoins individuels de la personne. Certaines organisations vont aussi créer des partenariats avec d'autres organismes pour développer des ateliers spécifiques à cette clientèle. L'approche non concurrentielle entre les organismes du milieu est privilégiée puisqu'ils travaillent tous selon un objectif commun qui est la réinsertion socioprofessionnelle et le droit des personnes judiciarisées. Chacune des organisations en matière d'employabilité possède également leur propre programme spécifique d'aide à l'emploi. De sorte que, les possibilités sont nombreuses. Ces programmes d'aide à l'insertion en emploi connaissent généralement un bon taux de succès. Là où l'offre de services est plus laborieuse pour celles-ci, c'est au niveau du maintien en emploi en raison des ressources financières insuffisantes qui forcent les organismes à couper dans les services offerts.

En effet, les données présentées montrent que les organismes d'aide à l'emploi connaissent des difficultés au niveau du financement qui leur est octroyé, notamment avec Service Québec. Celui-ci est toujours incertain, parfois insuffisant, et il vient avec des redditions de compte avec le ministère. Cette reddition de compte s'accompagne d'obligations, telles que des objectifs statistiques à atteindre. Beaucoup d'énergie est alors déployée par les organismes afin d'obtenir le financement nécessaire et pour faire

reconnaître la spécificité de l'intervention et des services offerts. Comme cela a été présenté, les personnes judiciarisées ont des besoins particuliers qui diffèrent des autres groupes marginalisés et plus éloignés du marché du travail. Ces besoins doivent être pris en considération dans les ententes de prestations, car ils affectent directement l'offre de service. Bref, toute cette énergie est alors consacrée à assurer la survie de l'organisme plutôt qu'à l'élaboration et la mise en place de stratégie d'aide.

L'offre de service des organismes n'est pas seulement affectée par les difficultés au niveau du financement. Il semble également y avoir un frein au sein de la population à mettre de l'avant les services pour les personnes judiciarisées en raison du stigmat social associé à cette population, ou plutôt à leur casier judiciaire. L'opinion publique, n'étant pas favorable à l'égard de ces personnes, fait en sorte que les efforts déployés par les différents organismes ne sont pas suffisamment accueillis et valorisés par la société. Par conséquent, il est nécessaire de déconstruire l'opinion publique et le stigmat social associés au casier judiciaire pour que les différentes stratégies, telles que celles mises en place pour tenter de faire reconnaître le potentiel des personnes judiciarisées sur le marché du travail, de même que les stratégies d'aide et d'accompagnement, soient perçues de manière favorable par la population. La valorisation de ces personnes marginalisées contribuerait à encourager l'usage des services disponibles.

Pour ce qui est des organismes de défense des droits de la personne, ceux-ci offrent des services d'éducation et d'information au niveau juridique, notamment, sur le casier judiciaire et ses impacts, les recours en cas de discrimination ou de la demande de pardon, ainsi que de l'accompagnement pour les personnes qui souhaitent s'engager dans un processus de plainte par exemple. Des services de médiations sont aussi offerts, ce qui permet parfois de régler des situations en entente hors cour. Bien que l'accompagnement soit présent pour défendre les droits des personnes qui s'estiment discriminés, une faible proportion d'entre elles décident de s'engager dans un processus de plainte. Cette retenue soulève des réflexions relativement à l'accès et à l'usage de la protection juridique. (Voir section 5.4) À cet effet, il est possible d'ajouter que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a la responsabilité de veiller à l'application de cette protection. La Commission est un organisme indépendant du gouvernement et remplit sa mission au seul bénéfice de la population et dans l'intérêt du public. (CDPDJ, 2023) Pour ce faire, elle a, entre autres, pour mission d'informer le public des droits reconnus par la Charte. (CDPDJ, 2023) Elle a ainsi élaboré différents outils. Parmi ceux-ci, il est possible de nommer le guide « *Recruter sans discriminer* ». (CDPDJ, 2020) Ce guide informatif, dédié principalement dédié aux employeurs pour les encourager et favoriser des pratiques en emploi exempt de discrimination. Il suggère des pratiques à mettre en application, ainsi que des éléments à considérer pour analyser l'interaction entre la nature de l'infraction et le type d'emploi. La CDPDJ a aussi élaboré un outil de référence pour éclairer les raisonnements concernant les situations les plus couramment rencontrées : « *Outil d'aide au traitement*

des dossiers : les antécédents judiciaires ». (CDPDJ, 2024a) Dans ce guide, une section s'attarde à l'élaboration à la notion de lien avec l'emploi. Le guide « *Charte des droits et libertés de la personne simplifiée* » est également un outil de référence facilitant la lecture, l'interprétation et la compréhension de la protection juridique. (CDPDJ, 2024b) Malgré ces efforts mis de l'avant par le CDPDJ pour informer la population sur les droits des personnes, il apparaît, selon les données présentées, que ces outils sont généralement méconnus par la population, de même que l'existence même de la protection prévue à l'article 18.2 et les services disponibles pour les personnes victimes de discrimination sur la base des antécédents judiciaires. (Voir aussi section 5.4.1)

Ensuite, il a aussi été présenté que les organismes mettent en place des stratégies d'intervention auprès des employeurs dans une optique de sensibilisation et d'éducation. Ils offrent également un accompagnement pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des antécédents judiciaires. Certains sont d'avis que ces stratégies ont un impact favorable sur l'ouverture des employeurs face à l'embauche de ces personnes stigmatisées alors que d'autres soutiennent que l'intégration demeure difficile pour ces personnes. En effet, les individus ayant un casier judiciaire arrivent à se placer en emploi, à intégrer le marché du travail, plus facilement qu'auparavant grâce aux efforts mis en place par ces organismes. Les employeurs se montrent aussi plus ouverts à l'embauche des personnes judiciairisées et ce faisant, l'accès au marché du travail pour ces personnes est moins hermétique qu'il ne l'a déjà été, du moins pour les secteurs d'emploi qui ne nécessitent pas d'exigence particulière en lien avec le casier judiciaire. Il n'en demeure pas moins que ces résultats sont mitigés. Cette posture peut donc indiquer qu'il reste encore du travail de sensibilisation à faire auprès des employeurs pour favoriser l'ouverture de ces derniers et déconstruire les préjugés associés au stigmate social du casier judiciaire. Les employeurs ont besoin de se sentir rassurés et soutenus face à l'embauche d'une personne ayant des antécédents judiciaires. Il faut alors continuer à mettre en place des stratégies d'éducation populaire et de sensibilisation pour déconstruire l'opinion publique et faire reconnaître le potentiel d'employabilité des personnes judiciairisées.

Il est alors possible de nuancer la cinquième proposition de recherche : *les services d'aide (sociale et juridique) n'arrivent pas à répondre aux besoins spécifiques de la clientèle judiciairisée en matière d'emploi.*

En effet, les services d'aide (sociale et juridique) offrent des services complets et adaptés aux besoins particuliers des personnes judiciairisées. Cependant, comme cela a été discuté et présenté plus tôt (voir ce qui précède et section 4.2.4), ils sont aussi confrontés à plusieurs difficultés, notamment en lien avec le financement. Ces difficultés exercent une influence directe sur l'atteinte de leur objectif.

Pour continuer, il est nécessaire d'approfondir cette réflexion relativement aux particularités des individus judiciarisés pour mieux comprendre la problématique. Il sera donc question d'aborder les difficultés rencontrées en lien avec l'impact du stigmate social sur le parcours de réinsertion socioprofessionnel de ces personnes dans la prochaine section.

5.3 Une perspective intersectionnelle nécessaire

Le concept d'intersectionnalité a été recensé dans le premier chapitre comme étant un concept théorique permettant d'analyser la manière dont les différents systèmes d'oppression s'articulent et se renforcent mutuellement. L'étude de l'intersectionnalité constitue à lui seul un sujet de recherche fort intéressant et bien complexe. C'est pourquoi il sera seulement question d'effleurer brièvement ce sujet dans le cadre de cette discussion afin de rendre compte de la complexité de la problématique étudiée concernant les difficultés rencontrées par les personnes judiciarisées dans leurs parcours de réinsertion socioprofessionnelle. Autrement dit, même si l'interactionnisme ne fait pas partie intégrante du cadre théorique, il mérite d'être abordé.

Pour commencer, comme cela a été relevé dans la revue de littérature, les personnes judiciarisées sont généralement stigmatisées à plus d'un égard. Elles peuvent donc vivre une multistigmatisation qui résulte généralement à une multidiscrimination, c'est-à-dire à une discrimination dans plusieurs sphères de leur vie. Cette notion révèle le croisement des exclusions sociales que peut vivre une personne judiciarisée. Il s'agit aussi d'un élément qui émerge des résultats présentés.

En effet, selon les données présentées, les personnes judiciarisées sont confrontées à plusieurs difficultés sociales qui font en sorte qu'elles peuvent être encore plus éloignées du marché du travail, ce qui complexifie alors l'intégration et le maintien en emploi. Que ce soit en raison de leur statut social, l'origine ethnique ou nationale, la couleur de peau, ces personnes se situent à l'intersection de multiples processus de privilèges et d'oppression qui structurent les sociétés. Elles sont prises dans une boucle de stigmatisation et d'étiquetage. Dès lors, il devient difficile de supporter ces personnes, car elles vivent simultanément plusieurs formes de discrimination. Les organismes d'aide doivent donc redoubler d'effort pour mettre en place des mesures et des stratégies d'intervention pour répondre à leurs besoins particuliers comparativement à d'autres types de clientèle qui ne sont pas autant marginalisées. Le concept d'intersectionnalité permet de faire un lien entre les systèmes sociaux d'oppression associé au casier judiciaire tandis que la théorie de *l'étiquetage modifié* rend compte du processus d'étiquetage et de stigmatisation auquel elles sont confrontées. Ces deux formes d'exclusion (discrimination intersectionnelle et l'étiquetage) produisent des effets délétères dont l'une des manifestations documentées est celle de

« l'effet des portes tournantes » présenté précédemment. L'ensemble de ces éléments théoriques sont interreliés entre eux et ils rendent compte de la complexité de la problématique étudiée. Ainsi, les caractéristiques des personnes judiciarisées et la complexité des problématiques qui les concernent justifient grandement l'octroi d'une offre de services spécifiques pour ces personnes reconnue et soutenue par les bailleurs de fonds.

Pour conclure cette première partie de la discussion, l'écosystème organisationnel gravitant auprès des personnes judiciarisées n'est pas suffisant à elle seule pour contrer ce phénomène de stigmatisation, d'étiquetage et de discrimination en embauche sur la base des antécédents judiciaires. Il s'avère donc pertinent de procéder à l'analyse de la protection juridique afin de déterminer son effectivité face à cette problématique.

5.4 Une protection juridique molle et lacunaire

Après avoir discuté de la mise en œuvre des services d'aide, de nature sociale et juridique, pour répondre aux difficultés d'insertion des personnes judiciarisées sur le marché du travail québécois, il convient maintenant d'analyser la place qu'occupe la protection juridique à cet effet. Dans cette deuxième partie de la discussion, il s'agira d'analyser l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* selon la théorie de l'effectivité du droit présentée par Dalia Gesualdi-Fecteau et Maxine Visotzky-Charlebois (2019), laquelle peut être considérée par la lunette de l'usage du droit et de ses effets.

5.4.1 L'usage de la protection juridique de l'article 18.2 de la CDLP

Pour arriver à déterminer l'effectivité de la norme, il faut d'abord saisir son usage par les destinataires. Nous débuterons donc en discutant du cadre dans lequel se déploie la protection juridique de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Pour ce faire, il s'agira d'analyser en premier lieu les résultats jurisprudentiels relatifs à la nature du recours juridique et du type d'instance saisie pour traiter le litige. Ensuite, il sera question de comparer ces résultats avec les données terrain afin d'aborder les différents facteurs qui encouragent ou inhibent le recours au droit par ses destinataires.

Pour commencer, en ce qui a trait au recours juridique utilisé, rappelons que plus de la moitié des cas jurisprudentiels recensés dans notre échantillon n'ont pas utilisé la protection prévue à l'article 18.2 de la Charte comme disposition initiale lors du recours. En ce sens, l'article 18.2 a été soulevé ultérieurement, lors de l'analyse juridique du décideur. Pour ce qui est des cas ayant mobilisé l'article 18.2 lors de la requête devant le tribunal, 47% d'entre eux ont été accompagnés d'une autre disposition, et seulement 2.3% des cas recensés ont mobilisé cette protection juridique comme seule disposition. Cette répartition soulève des réflexions intéressantes concernant l'accès et l'application de la norme.

La plupart des cas qui ont été portés devant un tribunal constituent un litige de nature administrative et/ou disciplinaire pour des personnes ayant déjà un emploi. Pour faire valoir leurs droits, elles disposent des normes propres au domaine d'emploi. De sorte que la majorité des cas recensés (66.7%) ont été saisis par le tribunal d'arbitrage ou le tribunal administratif du Québec. Il apparaît plus aisé pour une personne en poste de contester une décision prise par l'employeur à l'encontre d'un individu ayant des antécédents judiciaires que pour celui qui candidate pour un emploi. En outre, les milieux syndiqués et les milieux de travail régis par des normes administratives et législatives apportent en quelque sorte une protection supplémentaire en matière d'embauche et de discrimination. Le cadre normatif plus contraignant des milieux syndiqués permet de réduire l'influence du stigmat social et l'arbitraire de l'employeur sur les pratiques d'embauche et la prise de décision. Les milieux professionnels dont la loi exige une recherche des antécédents judiciaires soulèvent eux aussi un contentieux intéressant à ce sujet puisque cette question est souvent le point en litige. Ces recours s'exercent donc en vertu des dispositions autres que l'article 18.2 et devant des instances autres que le tribunal des droits de la personne.

Si ces deux cadres normatifs plus contraignants semblent apporter plus de transparence et de cadre aux travailleurs ayant des antécédents judiciaires, il peut aussi être un couteau à double tranchant. En effet, ce cadre peut constituer un frein à l'embauche des personnes ayant des antécédents judiciaires puisqu'il peut y avoir moins de flexibilité lors du processus d'embauches comparativement à d'autres milieux de travail qui ne sont pas régis par ces normes.

Ensuite, selon les données présentées, l'article 18.2 de la Charte est peu utilisé de manière formelle. Le processus de plainte étant perçu comme trop long et complexe par ses destinataires, selon les acteurs sociaux leur venant en aide, plusieurs des personnes judiciairisées victimes de discrimination ne souhaitent pas se lancer dans un processus de plainte. Bien qu'il existe des services d'accompagnement pour soutenir les personnes dans ces démarches, ils sont souvent méconnus et donc peu utilisés. Pour ceux qui décident de dénoncer la discrimination vécue, soit en portant plainte auprès de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* ou auprès d'une autre instance, beaucoup de ces cas terminent par des

ententes hors cour grâce à des services de médiations. Il est donc difficile de quantifier réellement les données quant à l'usage concret de la norme.

Pour continuer, il semble y avoir une grande proportion de la population, y compris les personnes visées par l'article 18.2, qui est inconsciente de l'existence de cette protection. Aussi, il ne faut pas passer sous silence le fait que deux des participants, lesquels sont des professionnels travaillant auprès des personnes judiciairisées, n'avaient pas une idée claire quant à l'existence et l'application de l'article 18.2 de la Charte. (Voir section 4.2.3.1) Ensuite, selon les personnes interviewées, certains employeurs semblent connaître l'existence de la protection juridique, mais ils préfèrent en faire fi. Pour cette faible proportion d'employeurs, cette protection ne semble pas avoir d'effet de dissuasion sur ceux-ci pour les encourager à mettre en place des pratiques exempt de discrimination. Toutefois, il ressort également des données présentées qu'une grande proportion des employeurs ne connaissent simplement pas l'article 18.2 de la CDLP. Effectivement, cette norme est brandie majoritairement par les organismes et les professionnels pour informer les employeurs des restrictions juridiques, notamment celle de refuser une personne sur la base de ses antécédents judiciaires n'ayant aucun lien avec l'emploi, ou encore pour informer les personnes judiciairisées sur leurs droits. Il n'est cependant pas possible, sur la base des données récoltées dans le cadre de ce travail, de quantifier justement et empiriquement la connaissance de la norme. Quoi qu'il en soit, un enjeu de littératie et de connaissance du droit est constaté au sein de la population générale, des personnes judiciairisées, des employeurs, et même de certains intervenants du milieu.

Il est alors possible de confirmer la troisième proposition de recherche : il existe une méconnaissance quant à l'existence et l'application de l'article 18.2 de la Charte par les employeurs. Ce qui permet en partie d'expliquer la seconde proposition de recherche.

5.4.2 Les effets de la protection juridique de l'article 18.2 de la CDLP

Dans cette section, il sera question d'étudier les effets de la norme. Pour ce faire, nous discuterons des effets concrets et symboliques, des effets immédiats et différés, ainsi que des effets voulus et non intentionnels de la protection juridique.

5.4.2.1 *Les effets concrets et symboliques*

Les effets concrets de la protection juridique découlent de l'application concrète de la norme. Il est donc possible d'en rendre compte par l'entremise des décisions juridiques qui ont été rendues. Ainsi, selon la mise en œuvre formelle de l'article 18.2 de la CDLP, 40% des litiges recensés ont accueilli la demande du requérant. Autrement dit, un peu moins de la moitié des cas qui ont été portés devant une instance ont fait l'objet d'une décision favorable au requérant de manière à protéger et contrer la discrimination en emploi sur la base du casier judiciaire. Alors que les autres cas (60%) ont plutôt rejeté la demande notifiant que l'article 18.2 de la CDLP ne peut s'appliquer au cas présenté.

Pour les cas où la demande a été accueillie, cela se traduit souvent en dédommagement financier, matériel et moral, et/ou en réintégration en emploi avec tous ses droits et privilèges. Cependant, comme cela a été présenté, les personnes victimes de discrimination ne souhaitent pas nécessairement travailler pour cet employeur à la suite du processus de plainte considérant la manière dont elles ont été reçues et traitées par l'employeur. Cette situation permet difficilement de débiter une relation en emploi sur de bonnes bases. Les effets concrets de la mise en œuvre de la protection, et ce même si la demande est accueillie en faveur du requérant, ne sont pas suffisants pour encourager son utilisation devant les tribunaux. En effet, ses destinataires ne voient pas nécessairement l'intérêt, d'autant plus que ce processus formel peut être chargé émotionnellement pour eux, et qu'ils ont souvent d'autres problématiques à gérer dans leur vie.

Pour continuer, les effets concrets découlant de l'application concrète de la norme ont une incidence sur les effets symboliques de celle-ci. Les effets symboliques sont ceux qui agissent sur les représentations (collectives ou individuelles), les opinions ou les attitudes mentales. (Demers, 1996, p. 71 - 78) En ce sens, lorsqu'un cas est accueilli par le décideur et qu'une décision favorable est prise pour protéger les droits de la personne, cela contribue à renforcer positivement l'image projetée par la protection juridique. Cela projette une perception au sein de la société qui se veut plus ouverte face à l'embauche des personnes ayant un casier judiciaire. Il est d'ailleurs possible de constater, par les données présentées, que les employeurs sont de plus en plus ouverts à l'embauche de ces personnes marginalisées. Bien qu'il reste encore du travail de sensibilisation à faire. Par conséquent, il y a, peu à peu, une modification du jugement et de l'opinion des acteurs sur le phénomène. Cet effet est aussi un effet qui peut être discuté et observé sur les effets différés de la norme. Chaque décision accueillie est donc un pas de plus vers une égalité en emploi. Cependant, considérant que plus de la moitié des cas recensés ont plutôt rejeté la demande du requérant, il y a encore du chemin à faire pour conclure à une reconstruction cognitive face au phénomène de discrimination en emploi pour ces personnes.

5.4.2.2 *Les effets immédiats et différés*

Les effets immédiats et différés sont ceux qui surviennent immédiatement ou progressivement après la mise en vigueur de la norme. (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 336 ; Demers, 1996, p. 78 - 79) Afin de discuter de ces effets, il sera question de comparer empiriquement la grille d'analyse doctrinale présentée dans la revue de littérature avec les données présentées dans le cadre de cette recherche. De la sorte, il sera possible de rendre compte de ses effets de manière longitudinale. La recension doctrinale, présentée au premier chapitre en date de 2012, montre que l'article 18.2 de la CDLP est libellé d'une façon restreinte et interprété par les tribunaux de manière étroite, limitant de ce fait sa portée et son application. Réitérons que cette formulation plutôt vague laisse donc place à un certain flou juridique. Ce flou juridique est aussi constaté à certains égards dans la présentation des résultats et nous inspire plusieurs réflexions qui seront exposées plus en détail dans les prochains paragraphes.

En effet, l'analyse jurisprudentielle approfondie a mis en lumière les incertitudes relativement à l'interprétation que doit recevoir cet article. En premier lieu se pose la question de la détermination d'un *lien objectif, réel et raisonnable* entre l'infraction pour laquelle la personne a été déclarée coupable et l'emploi. Cette évaluation se fait au cas par cas. Et, faut-il le mentionner, la détermination d'un lien rationnel exige un regard connaisseur sur ces questions pour être en mesure de décider objectivement s'il existe un lien rationnel entre l'emploi et le type d'infraction. En outre, la question du temps écoulé entre l'infraction et le moment où cette information doit être dévoilée pose un problème. En effet, une infraction commise il y a 25 ans, dont la personne n'a pas obtenu pardon, peut-elle encore être considérée dans un processus d'embauche? Malgré les progrès réalisés par la jurisprudence pour éclairer l'interprétation de certaines composantes de l'article 18.2, les données présentées ici suggèrent la persistance d'un certain flou juridique.

En deuxième lieu, le libellé de l'article 18.2 mentionne que la déclaration de culpabilité doit être le *seul motif* de refus d'embauche ou de maintien en emploi. Il revient donc aux juges de déterminer si ce *seul motif* est *réel*. Le décideur doit déterminer si la mesure prise ou la différence de traitement par l'employeur (ou le bureau de permis le cas échéant) est guidée par les antécédents judiciaires de la personne. Or, selon la doctrine et les données présentées (voir section 4.2.3.2), il y a toujours débat à savoir si la présence des antécédents doit être la seule raison à la prise de décision ou si plusieurs motifs peuvent coexister, et si cette raison doit être le seul facteur contributif. Bien que la loi vienne paramétrer adéquatement les modalités d'application de celle-ci, des questionnements persistent à cet égard.

Ensuite, lorsqu'il s'agit d'appliquer la norme de manière informelle, c'est-à-dire lorsqu'elle est utilisée à titre indicatif par la population — que ce soit pour informer les employeurs des pratiques non

discriminatoires à adopter ou pour informer les victimes de discrimination de leurs droits en embauche — un flou persiste quant à l'interprétation que les destinataires doivent en faire. Ces ambiguïtés d'interprétations ne sont pas sans conséquence sur l'application de la norme. Elles soulèvent des réflexions nécessaires concernant la portée des outils mis à la disposition de la population pour faciliter la lecture de la protection. Comme cela a été discuté plus tôt (voir section 5.2), la CDPDJ a élaboré des outils bien détaillés et forts intéressants afin de faciliter et d'orienter l'analyse relative à l'application de la protection. Malgré cela, les personnes interviewées rapportent toujours une ambiguïté concernant l'interprétation adéquate que doit recevoir l'article 18.2, il apparaît donc que les outils mis en place ne semblent donc pas suffisamment promus.

Il est possible de confirmer la quatrième proposition de recherche : *la formulation de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne laisse place à une zone grise lors de son interprétation, ce qui limite sa portée.*

Il est aussi possible de relever d'autres effets différés relativement à la mise en œuvre de l'article 18.2 de la CDLP. En effet, rappelons que la *Charte des droits et libertés de la personne* a préséance sur les lois et les règlements provinciaux. Elle permet d'assurer les droits humains et harmoniser les rapports des citoyens entre eux et avec leurs institutions. Considérant ce qui précède, de nombreuses normes législatives régissant des milieux de travail incorporent la protection prévue à l'article 18.2. Autrement dit, l'idée mise de l'avant par le législateur lors de l'adoption de l'article 18.2 en 1982 a influencé la mise en œuvre et l'adoption de normes législatives en milieu de travail. De sorte que, la portée de l'article 18.2 s'étend bien au-delà de sa propre application normative. Elle retentit aussi sur l'ensemble des lois relatives en milieu de travail.

5.4.2.3 *Les effets voulus et non intentionnels*

Les effets voulus sont ceux qui sont conformes aux objectifs poursuivis par le législateur ou le destinataire vis-à-vis la norme juridique. (Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois, 2019, p. 336; Demers, 1996, p. 82 - 85) L'analyse jurisprudentielle révèle une certaine uniformité dans la façon de juger les cas qui impliquent l'interprétation de l'article 18.2. En effet, il ne semble pas y avoir de divergence notable d'une instance à l'autre quant à l'analyse du décideur. Les décideurs reconnaissent que l'employeur doit démontrer davantage qu'un lien minime pour justifier l'exclusion prévue à l'article 18.2 de la Charte, et que cette preuve doit être persuasive compte tenu de l'importance accordée au respect des droits fondamentaux. Cette posture rend compte de l'importance accordée aux droits fondamentaux de la

protection juridique conférée à l'article 18.2 de la CDLP. Chacun des raisonnements juridiques associés aux cas recensés dans le cadre de cette recherche s'appuie sur des faits *objectifs* de manière à éviter les automatismes, lesquels contribuent à renforcer les stigmates associés aux casiers judiciaires.

Néanmoins, il est aussi essentiel de revenir sur le fait qu'une faible proportion des cas recensés (40 %) se concluent en faveur du requérant. Ces résultats peuvent s'expliquer, en partie, par le fait que la plupart des décisions ont été rendues par le tribunal d'arbitrage ou le tribunal administratif du Québec, lesquels ne sont pas spécialisés sur ces enjeux relatifs à la discrimination sur la base des antécédents judiciaires contrairement au Tribunal des droits de la personne. Bien que les décideurs s'appuient tous sur les mêmes éléments jurisprudentiels pour orienter leur raisonnement juridique, et que les décisions semblent concorder avec l'intention du législateur, l'expertise propre à chaque instance peut exercer une grande influence sur la manière dont la protection juridique est mobilisée. Également, le fait que la plupart des personnes lésées ont porté plainte en vertu d'une convention collective ou d'un autre recours juridique fait en sorte que l'article 18.2 vient en arrière-plan lors du raisonnement juridique du décideur. Le litige ne s'articule donc pas tout autour de l'article 18.2, ce qui vient sans aucun doute affecter l'étude jurisprudentielle relative à l'application de la protection.

Concernant les effets non intentionnels du législateur, il est indispensable de discuter du fait qu'il peut s'avérer plus difficile pour une personne judiciarisée de prouver qu'elle a été discriminée sur la base de ses antécédents, comparativement aux autres motifs de discrimination énumérés à l'article 10 par exemple. En effet, comme cela a été discuté au préalable, la décision ou la mesure discriminatoire doit avoir été prise « *du seul fait* » de la déclaration de culpabilité pour que l'article 18.2 trouve son application. L'article 10 de la CDLP nécessite seulement de démontrer qu'il s'agit d'un des facteurs contributifs à la décision pour que le fardeau de preuve soit atteint. Il n'est donc pas surprenant de constater, dans la présentation des résultats, que les personnes ont l'impression que c'est difficile, voire impossible, de prouver qu'ils ont été victimes de discrimination sur la base de leurs antécédents. Cela justifie en partie leur découragement et pourquoi ces personnes préfèrent ne pas s'engager dans un processus de plainte, ce qui limite l'usage et la portée de la protection. Cette difficulté s'inscrit, bien évidemment, comme un des effets non intentionnels de la mise en œuvre de la norme par le législateur.

Pour conclure cette deuxième partie relativement à l'étude de l'effectivité de la norme par l'étude de ses effets, la protection juridique prévue à l'article 18.2 de la Charte semble lacunaire pour protéger les personnes discriminées sur la base des antécédents judiciaires. Comme cela vient d'être montré, plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi ces personnes ne vont pas de l'avant pour faire valoir leurs droits. Il est aussi possible d'ajouter que, bien souvent, elles n'ont pas l'énergie, les capacités monétaire et émotionnelle

nécessaires pour s'engager dans un processus de plainte procédurale qui leur paraît complexe. Il peut aussi être difficile à prouver la discrimination sur la base des antécédents judiciaires. Tous ces éléments ensemble font qu'elles peuvent avoir un sentiment de découragement face à cet engagement juridique. D'autres raisons peuvent expliquer cette lacune, notamment le flou juridique entourant le libellé même de la protection juridique.

Il est alors possible de nuancer la deuxième proposition de recherche : *la protection juridique prévue à l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne ne s'avère pas effective pour contrer le phénomène de discrimination en embauche.*

En effet, les résultats sont mitigés. D'un côté, plusieurs difficultés d'insertion en lien avec des pratiques d'embauche discriminatoires persistent, de même que les difficultés d'application rencontrées par ses destinataires; ainsi que le faible taux de plainte recensé comparativement à la discrimination réelle perçue par les personnes interviewées. D'un autre côté, il a été constaté qu'il y a une plus grande ouverture sur le marché du travail pour les personnes ayant des antécédents, ce qui indique que les pratiques d'embauche sont moins discriminatoires et que la mise en œuvre de l'article 18.2 de la CDLP porte fruit, bien que ce ne soit pas encore parfait. Également, il s'avère nécessaire de soulever le fait qu'une évolution relativement aux raisonnements juridiques des décideurs depuis l'adoption de cette protection a été observée. Plus particulièrement, le nouveau courant jurisprudentiel qui s'installe depuis 2012, date à laquelle l'échantillon jurisprudentiel de cette recherche prend forme, produit des effets en faveur d'une protection moins limitative des personnes judiciarisées. Il est donc possible de conclure que les plus récents jugements recensés et présentés dans le cadre de cette étude penchent en faveur d'une plus grande harmonisation avec les objectifs de la Charte. Un effort supplémentaire doit cependant être mis pour encourager le recours à la protection juridique en cas de discrimination, mieux informer et éduquer les destinataires sur les balises normatives entourant la protection et les services disponibles afin de rendre compte d'une meilleure effectivité du droit.

En terminant, le tableau suivant schématise l'usage et les effets de la protection juridique selon le concept de l'effectivité du droit, et ce à partir des observations empiriques de la présente étude.

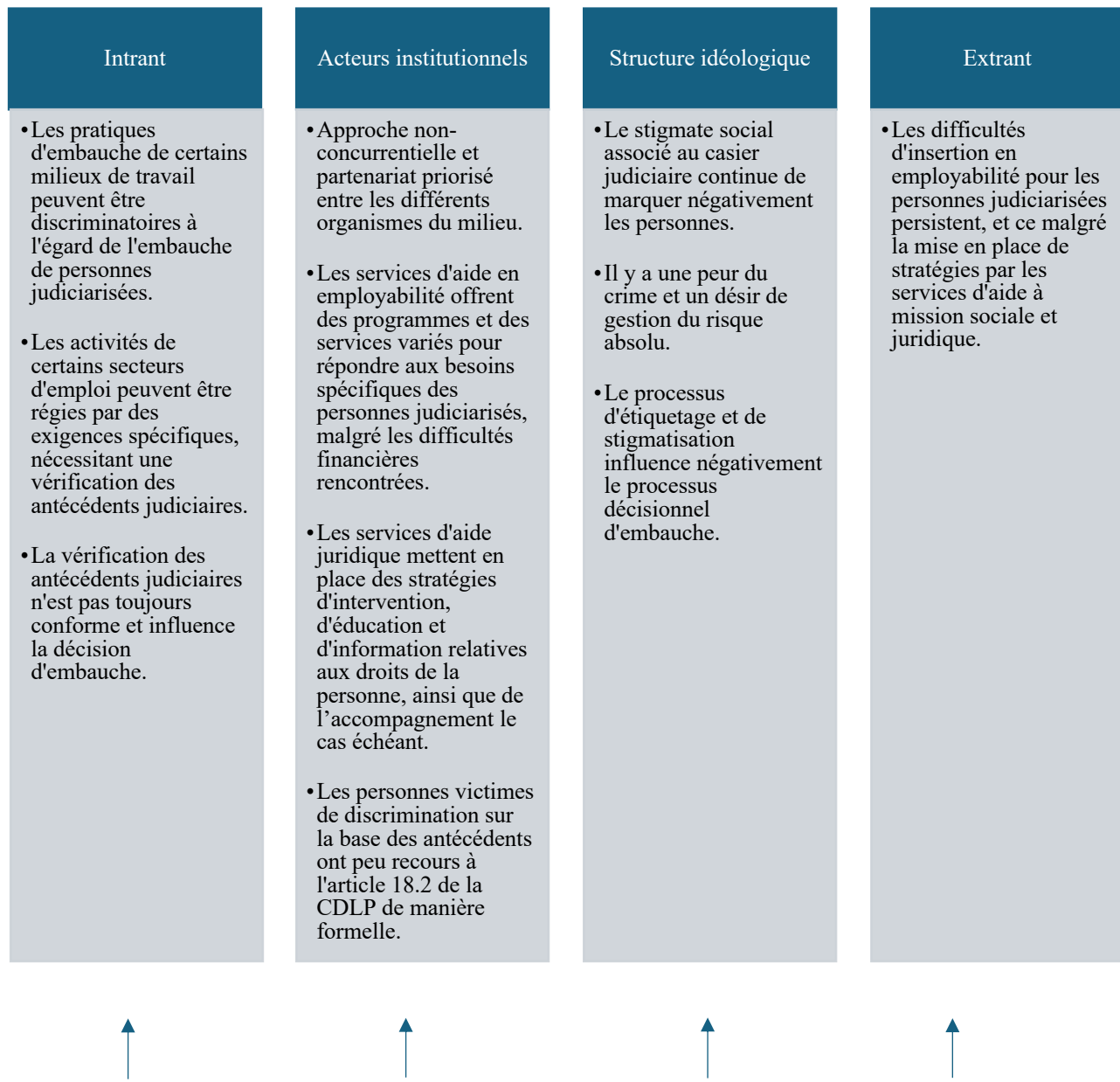
Tableau 12 – Schématisation de l’effectivité du droit selon les observations empiriques

Étude de l’usage du droit	
<i>La connaissance</i>	Il existe une grande méconnaissance de l’existence de la protection juridique (art. 18.2 CDLP), auprès de la population en général, mais plus précisément des employeurs, des personnes judiciairisées, et même de certains professionnels impliqués auprès de ces personnes, et ce, malgré l’information et les outils disponibles élaborés par le CDPDJ.
<i>La légitimité</i>	Le processus de plainte étant perçu comme trop long et complexe par ses destinataires (les personnes marginalisées), peu d’entre eux décident de s’engager dans un processus de plainte en vertu de l’article 18.2 de la CDLP. D’autres normes législatives (propre au domaine d’emploi) peuvent être mobilisées pour protéger les personnes contre la discrimination en embauche sur la base des antécédents judiciaires. Parmi elles, il est possible de nommer : l’article 19 (3) de la <i>Loi sur la sécurité privée</i> , la <i>Loi sur l’instruction publique</i> , ou encore l’article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> . (Cf. <i>supra</i> section 4.1.1)
<i>Mise en œuvre formelle et informelle</i>	38 des 57 litiges ont été entendus par le tribunal d’arbitrage ou le tribunal administratif du Québec (en vertu d’une autre disposition) 3 sur 57 des litiges ont été entendus par le Tribunal des droits de la personne (lequel a compétence en vertu de l’article 18.2 de la CDLP) L’art. 18.2 est mobilisé à titre informatif auprès des employeurs et des personnes discriminées afin d’exposer les balises normatives encadrant les pratiques d’embauche : éduquer et sensibiliser les employeurs sur le recrutement sans discrimination et enseigner aux individus leurs droits dans un processus d’embauche en emploi.
Étude des effets du droit	
<i>Effets concrets</i>	40% des litiges recensés ont accueilli la demande du requérant.
<i>Effets symboliques</i>	Modification progressive du jugement et de l’opinion des acteurs sur le phénomène – ouverture progressive quant à l’embauche des personnes ayant un casier judiciaire.
<i>Effets immédiats</i>	L’article 18.2 de la CDLP est libellé d’une façon restreinte et interprété par les tribunaux de manière étroite, limitant de ce fait sa portée et son application. (Recension doctrinale, voir <i>supra</i> section 1.8) Lorsque la demande a été accueillie, cela se traduit souvent en dédommagement matériel, financier et moral et/ou en réintégration en emploi pour la personne avec tous ses droits et privilèges.
<i>Effets différés</i>	La jurisprudence et la doctrine ont depuis l’adoption de l’article 18.2 de la CDLP conduit à interpréter et appliquer la protection de façon plus libérale, dissipant aussi certains flous juridiques existants. L’article 18.2 de la CDLP a essaimé sa protection sur d’autres territoires juridiques. En effet, le législateur a inséré cette protection dans des contextes spécifiques de

	travail de manière à encourager des pratiques exemptes de discrimination sur la base des antécédents judiciaires.
<i>Effets voulus</i>	La jurisprudence de la dernière décennie révèle une interprétation plus large et libérale de l'article 18.2 de la CDLP que celle qui avait été documentée lors de notre revue de littérature. De manière générale, cette interprétation jurisprudentielle tend vers une harmonisation avec les objectifs de la Charte.
<i>Effets non intentionnels</i>	L'usage et la portée de la protection sont limités, notamment en raison de : - Processus de plainte perçu comme étant complexe par ses destinataires ; - Difficulté à prouver la discrimination sur la base des antécédents judiciaires.

À la lumière des précédentes conclusions, la figure suivante schématise le processus d'étiquetage et de stigmatisation, de même que l'influence de la protection juridique, influençant les pratiques d'embauche, et ce à partir des observations empiriques et des principes théoriques structurant cette recherche : Bruce G. Link et Jo C. Phelan (2001), Link et collab. (2004), Gesualdi-Fecteau et Visotzky-Charlebois (2019).

Figure 4 – Représentation théorique de l'impact de la stigmatisation sur les pratiques d'embauche



CONCLUSION

La question de la discrimination basée sur les antécédents judiciaires lors du processus d'embauche constitue un enjeu majeur tant du point de vue juridique que sociétal. Cette recherche a permis d'examiner les mécanismes par lesquels les personnes ayant un casier judiciaire se voient fréquemment exclues du marché du travail, malgré des efforts législatifs visant à encadrer les pratiques d'embauche. L'analyse des cadres normatifs, des pratiques des employeurs en ce qui a trait à la vérification des antécédents judiciaires et des expériences des individus concernés selon le point de vue des professionnels gravitant auprès des personnes judiciairisées, met en lumière un fossé entre les principes d'égalité des chances et la réalité du recrutement.

D'un point de vue théorique, la *théorie de l'étiquetage modifié* de Link offre un cadre pour comprendre le processus de stigmatisation et de discrimination en embauche des individus. Il permet de voir comment le stigmate social marque le processus décisionnel d'embauche des employeurs. Or, comme cela a été discuté, cette théorie suggère aussi un moyen pour l'individu discriminé de surmonter cette stigmatisation, en déconstruisant les comportements étiquetés. Cela exige toutefois une évolution plus marquée de la société et des institutions pour permettre un véritable changement dans la manière de traiter les personnes ayant un casier judiciaire. Ce changement fait un lien avec la notion de « désistement criminel » étudié par Annabel Leclerc (2024) et dirigé par Natacha Brunelle à l'Université de Trois-Rivières. Les résultats de cette étude montrent, entre autres, que « les propos de quelques participants sur le casier judiciaire et son impact semblent refléter que celui-ci peut influencer la manière dont la personne se perçoit. » (p. 46) Ainsi, le sentiment d'appartenance à la société et la rétroaction positive sont susceptibles de favoriser des changements comportementaux et identitaires favorables. (Leclerc, 2024, p. 49) Cela passe inévitablement par un changement sociétal et des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion en emploi.

Enfin, il ressort clairement de la présente étude que le casier judiciaire représente un obstacle significatif à l'insertion professionnelle des personnes judiciairisées. L'impact du casier judiciaire sur l'emploi demeure un enjeu complexe, marqué par des tensions entre la nécessité de protéger la population, la réinsertion socioprofessionnelle des individus ayant purgé leur peine, et les protections juridiques existantes. Bien que l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, ainsi que d'autres normes législatives en milieu de travail, cherche à garantir l'égalité d'accès à l'emploi, l'effet réel de la protection juridique reste limité. Les normes sont contournées par divers biais, notamment la persistance des stéréotypes et de la stigmatisation sociale liée à au casier judiciaire, lequel est généralement considéré

comme un indicateur de comportement à risque. Les employeurs, souvent guidés par des préoccupations de sécurité ou d'image, privilégient des profils sans « tache » judiciaire, réduisant ainsi les chances d'intégration des personnes ayant des antécédents. Ces personnes se retrouvent souvent écartées des processus de recrutement. Cette situation aggrave la marginalisation de ces individus et limite leur réinsertion professionnelle, alimentant un cercle vicieux d'exclusion sociale.

Ce travail montre que si des progrès ont été réalisés dans la lutte contre la discrimination en embauche sur la base des antécédents judiciaires, il reste encore beaucoup à faire pour assurer une réelle réinsertion des individus concernés. Il faut continuer de sensibiliser la population pour déconstruire l'opinion publique et le stigmatisme social, mais également éduquer les employeurs et des ressources humaines pour délimiter les pratiques d'embauche et rendre le processus moins discriminatoire et plus ouvert à l'égard des personnes judiciairisées. Des réformes ciblées, telles que des mécanismes de régulation renforcés sont aussi nécessaires pour garantir une véritable égalité des chances pour tous, indépendamment de l'histoire judiciaire. La mise en place d'un environnement plus inclusif, fondé sur une évaluation objective des compétences plutôt que sur une présomption liée à un passé judiciaire, serait une avancée décisive pour l'équité et l'intégration sociale des anciens détenus.

À la lumière des résultats de cette recherche, des études recensées sur le sujet, et des propositions avancées par les participants, plusieurs recommandations peuvent être formulées pour améliorer l'insertion des personnes ayant un casier judiciaire dans le monde du travail. Ces recommandations sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 13 – Les recommandations

Améliorer les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)	Il est essentiel de sensibiliser les employeurs aux effets stigmatisants du casier judiciaire et de promouvoir une approche plus inclusive en matière de recrutement. Les entreprises doivent faire des efforts pour adopter une approche de recrutement équitable en s'engageant activement dans l'amélioration continue de leurs pratiques de recrutement, en intégrant des processus transparents et objectifs, en favorisant l'accès égalitaire aux opportunités, et en créant un environnement qui valorise la diversité et l'inclusion.
Déconstruire les préjugés et l'opinion publique face au casier judiciaire.	Éduquer et sensibiliser la population face au casier judiciaire et ses impacts sur le parcours de réinsertion socioprofessionnelle afin de favoriser une opinion favorable face à ce groupe marginalisé. Également, promouvoir les services offerts, et les outils informatifs et éducationnels disponibles, notamment ceux élaborés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Reconnaître la spécificité des services offerts aux personnes judiciairisées	Les personnes judiciairisées ont des besoins particuliers qui font en sorte que les interventions faites auprès de ce groupe diffèrent des autres. Il importe donc de reconnaître les spécificités relatives aux services offerts à ces personnes afin de revoir adéquatement les ententes de services avec Emploi-Québec. Il s'agit, ici, d'une des recommandations du Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte. (CCCJA, 2021)
Renforcer l'encadrement relatif à la vérification des antécédents judiciaires.	Il faut revoir l'accès des informations relatives aux antécédents judiciaires d'une personne. Mieux encadrer et légiférer la pratique de vérification des antécédents judiciaires de manière à éviter un usage discriminatoire de l'information récoltée par les employeurs. Sans compter les risques de mauvaises lectures et d'interprétation de l'information : - L'employeur devrait avoir à justifier la raison pour laquelle il procède à une vérification des antécédents judiciaires ou des empêchements. - Revoir les processus d'embauche. L'employeur devrait procéder à la vérification des antécédents uniquement lorsque la décision d'embauche a été prise de manière à éviter que le casier judiciaire influence défavorablement la prise de décision si les antécédents n'ont aucun lien avec l'emploi. Cela permet d'éviter les processus d'embauche douteux et discriminatoires, donnant un levier à la personne pour défendre ses droits le cas échéant.
Modification législative à la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> .	Inclure les antécédents judiciaires comme motif de discrimination à l'article 10 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> .
Encourager les politiques et les programmes d'insertion en emploi pour les personnes judiciairisées.	Cela existe déjà dans certaines régions, des programmes particulièrement utiles sont déjà offerts. Il serait pertinent de faire la promotion de politiques internes visant à encourager la réinsertion professionnelle des individus ayant un casier judiciaire auprès des entreprises, en offrant des programmes de réhabilitation et de mentorat pour les aider à réintégrer le marché du travail. Favoriser le partenariat des employeurs avec les services d'aide à l'emploi pour les personnes judiciairisées et ainsi encourager le recrutement de ces personnes.
Explorer la possibilité d'effacement du casier judiciaire.	Afin de favoriser la réinsertion, des initiatives pourraient être mises en place pour permettre un effacement progressif du casier judiciaire après une certaine période de réhabilitation. D'ailleurs, l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec milite pour un retrait automatique et gratuit après un certain temps du casier judiciaire, dépendant des délits et de leur gravité.
Explorer la possibilité d'effacement du casier judiciaire.	Afin de favoriser la réinsertion, des initiatives pourraient être mises en place pour permettre un effacement progressif du casier judiciaire après une certaine période de réhabilitation. D'ailleurs, l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec milite pour un retrait

	automatisé et gratuit après un certain temps du casier judiciaire, dépendant des délits et de leur gravité.
Explorer ce qui se fait ailleurs.	Par exemple, le système judiciaire en France prévoit différents types de casiers judiciaires qui varient en fonction de la nature et de la gravité des infractions commises. (Participant A) Ces différents types de casiers judiciaires visent à équilibrer l'accès à l'information tout en préservant la réinsertion des personnes ayant purgé leur peine ou bénéficié d'une réhabilitation. ⁷⁹ Les systèmes comme ceux de la France tentent donc de donner une seconde chance à ceux qui ont payé leur dette envers la société, tout en permettant aux autorités de vérifier les antécédents des personnes dans des contextes spécifiques (emplois, sécurité publique, etc.).

Enfin, il est essentiel de prendre un moment pour réfléchir aux apports et aux limites de cette étude. L'une des principales limitations réside dans le fait que ni les employeurs ni les personnes judiciairement impliquées n'ont été directement interrogés. Cela restreint la portée de l'analyse, car leurs perspectives auraient pu apporter un éclairage complémentaire et plus nuancé sur la situation. Toutefois, cette absence n'enlève rien à la valeur de la démarche, qui se distingue par la méthodologie adoptée. En combinant une analyse théorique – fondée sur une approche bi-disciplinaire en criminologie et sociologie du droit – avec une analyse empirique qualitative centrée sur les acteurs de terrain, à savoir les organismes communautaires et de défense des droits humains, ce travail a permis d'apporter une vision plus concrète et plus incarnée de la problématique.

Cet apport théorique et méthodologique a ainsi permis d'enrichir la réflexion, en croisant différentes perspectives pour mieux comprendre les enjeux liés à la défense des droits des personnes concernées. D'un point de vue pratique, ce travail ouvre des pistes pour renforcer et mieux soutenir les causes défendues par l'écosystème organisationnel gravitant autour de la réinsertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées, tout en offrant des pistes de réflexion pour l'évolution des politiques publiques et des pratiques professionnelles.

Au moment de clore cette recherche, une disposition introduite tout récemment par le législateur dans la *Loi sur les normes du travail*, l'article 97.1⁸⁰ a attiré notre attention. Elle a pour effet de rendre inopérants les effets de la clause d'amnistie à l'égard d'une inconduite relative à de la violence physique

⁷⁹ Site web du ministère de la Justice français. <https://www.justice.fr>

⁸⁰ *Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.* » (art. 97.1 de la *Loi sur les normes du travail*; 2024, c. 4, a. 20.)

ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel. Cette nouvelle disposition vient modifier la gestion des sanctions disciplinaires liées aux inconduites en milieu de travail de manière à garder au dossier de l'employé les mesures disciplinaires pour un temps indéfini. Ceci soulève plusieurs questions sur son interaction avec les droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne*, notamment en ce qui concerne l'article 18.2, qui avance que toute forme de discrimination est interdite dans le milieu de l'emploi, y compris sur la base des antécédents d'une personne. Bien que l'article 18.2 de la Charte vise à protéger les individus contre la discrimination dans le cadre de l'emploi, l'article 97.1 semble introduire une forme de discrimination indirecte par le biais de la stigmatisation des antécédents disciplinaires, particulièrement dans le cas de violence. Même si ces antécédents sont liés à des comportements inacceptables (violence physique, psychologique ou sexuelle), leur prise en compte à long terme pourrait être perçue comme une forme de marginalisation continue de l'individu, ce qui pourrait se traduire par des difficultés accrues à réintégrer le marché du travail ou à évoluer dans sa carrière. Cette nouvelle disposition laisse donc place à de nombreuses inquiétudes et réflexions nécessaires concernant l'importance accordée à l'égalité en emploi. Preuve que le sujet n'est pas clos et que de nouvelles perspectives de recherche se présentent.

BIBLIOGRAPHIE

Agence de la santé publique du Canada (2022). *Comment intégrer la théorie de l'intersectionnalité dans les analyses quantitatives d'équité en santé?* Une revue rapide et liste de vérification de pratiques prometteuses, Ottawa (Ontario), ASPC, 73 pages.

Association des services de réhabilitation sociale du Québec (2015). *Impacts du casier judiciaire. Dossier thématique*. Récupéré le 20 octobre 2022 de <https://asrsq.ca/assets/files/casier-judiciaire.pdf>

Association des services de réhabilitation sociale du Québec (2017). *Le casier judiciaire : quand l'être humain n'est plus qu'un dossier!* Par Le Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte d'Emploi-Québec, Récupéré le 28 novembre 2022 de <https://asrsq.ca/revue-porte-ouverte/casier-judiciaire/est-ce-possible>

Association des services de réhabilitation sociale du Québec (2021). « Les voix de la réhabilitation », [épisode 2]. Récupéré le 20 novembre 2022 de <https://www.youtube.com/watch?v=eeqOlqCwXco>
<https://www.youtube.com/watch?v=eeqOlqCwXco>

Audet Georges, Robert Bonhomme, Clément Gascon et Myriam Le François (mise à jour périodique). « Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail », *3e édition*, vol. 30, no. 3, Montréal, Thomson Reuters.

Beauregard, Sébastien et Lukasz Granosik (2012). « Les renseignements personnels et la responsabilité civile : à quel prix ? », dans Barreau du Québec, *Développements récents en droit de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels - les 30 ans de la Commission d'accès à l'information*, vol 358, Cowansville, Édition Yvon Blais.

Becker, Howard (1985). *Outsiders*, [Études de sociologie de la déviance], Métailié, Paris (éd. Originale 1963).

Belval c. Bureau de la sécurité privée, 2016 QCCA 1499 (CanLII).

Bertini, Marie-Joseph (2007). « Usages épistémiques et sociaux de la stigmatisation Pour une approche philosophique du concept de stigmatisation. » *Information Psychiatrique*, no. 83, p. 663 – 665.

Bereni, Laure et Vincent-Arnaud Chappe (2011). « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, 94(2), p. 7 – 34.

Bernatchez, Stéphane (2012). « Un tribunal spécialisé pour résister à l'approche civiliste en matière de droits de la personne », *Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke*, vol. 42, no. 1 – 2, p. 203 – 253.

Bernheim, Emmanuelle, Geneviève St-Laurent, Evelyne Pedneault, et Cisse Sekou (2022). « La divulgation d'informations liées à la santé mentale dans le cadre de la vérification des antécédents judiciaires : marginalisation et enjeux de protection des droits de la personne », *Barreau du Québec, La protection des personnes vulnérables*, vol 507, Montréal, Éditions Yvon Blais.

Bernheim, Emmanuelle (2011). « Le « pluralisme normatif » : un nouveau paradigme pour appréhender les mutations sociales et juridiques? ». *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 67(2), p. 1 – 41.

Bernheim, Jean-Claude, Sébastien Brousseau, Annie Lachance et Angy Riendeau (2013). « Le casier judiciaire : Un obstacle surmontable en matière d'emploi, grâce à la collaboration des partenaires sociaux

», *Une initiative du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte*. Récupéré le 2 novembre 2022 de https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/RelatedRecords/CR2017_04204.PDF

Bernheim, Jean-Claude (2010). *Mémoire : Impacts du casier judiciaire. Un fardeau à supporter collectivement*, Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte en collaboration et l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec. Récupéré de https://asrsq.ca/assets/files/recherches-et-memoires/rec_mem_cas.pdf

Bernier, Linda, Lukasz Granosik et Jean-François Pedneault (1997) (mise à jour périodique). *Les droits de la personne et les relations du travail*. Cowansville, les Éditions Yvon Blais.

Bouthillier, Lynda et France Filiatrault (2003). « Exploration du phénomène de stigmatisation au regard des activités de surveillance de l'état de santé de la population ». *Institut national de santé publique du Québec*. Récupéré de https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1235_stigmatisation_activite_surveillance.pdf

Brousseau, Stéphane (1998). *La stigmatisation des criminels : perspectives historiques*. Récupéré de <https://www.sebastienbrousseau.com/wp-content/uploads/2013/05/Num%C3%A9ris%C3%A9-depuis-un-p%C3%A9riph%C3%A9rique-multifonctions-Xerox001.pdf>

Brunelle, Cristian (2012), « La discrimination fondée sur les antécédents judiciaires : le principe de l'interprétation large sous les verrous? », *Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke*, 42(1-2), p. 13 – 48.

Brunelle Christian et Mélanie Samson (2022) « Les droits et libertés dans le contexte civil ». *Droit public et administratif, Collection de droit 2022-2023*, École du Barreau du Québec, vol. 8, Éditions Yvon Blais, Thomson Reuters.

Canopé (s.d). « Stéréotypes et préjugé ». *Éduquer contre le racisme et l'antisémitisme, Fiche notion*. Récupéré de https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/eduquer_contre_racisme/notion_stereotypes_prejuges.pdf.

Carbonnier, Jean. (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit. » *L'Année Sociologique (1940/1948)*, vol. 9, p. 3–17.

Champeil-Desplats, Véronique (2008). « Effectivité et droits de l'homme : approche théorique », *Presses universitaires de Paris Nanterre*. p. 11-28. Récupéré de <https://books.openedition.org/pupo/1152?lang=fr>

Chantrel, Yan (2022). Trouver un emploi avec un casier judiciaire. Récupéré le 8 janvier 2023 de <https://trouvetonx.ca/recherche-demploi/trouver-un-emploi-avec-un-casier-judiciaire/>

Chappe, Vincent-Arnaud (2021).« Discrimination (approche sociologique) » *Dictionnaire juridique de l'égalité et de la non-discrimination*. Récupéré de <https://hal.science/hal-03185044/document>

Charpentier, Justine (2021). *Mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) au sein du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques : stratégies organisationnelles déployées pour accroître la représentativité des minorités visibles* [Travail dirigé, mémoire de maîtrise] Montréal, École des hautes études commerciales.

Charte québécoise des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12.

Cloutier, Jean-François (2014). « Tout ce qu'il faut savoir sur les renseignements personnels en matière d'emploi – Volet I : Processus d'embauche de l'employeur », *Les 20 ans de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, vol. 392, Cowansville, Édition Yvon Blais.

Code des professions, RLRQ c C-26.

Coiquaud, Urwana (mise à jour permanente). « Fascicule 7- Conditions d'existence et de formation du contrat (entreprises relevant de la compétence législative du Québec) » *Droit des rapports individuels et collectifs du travail*, Encyclopédie juridique Jurisclasseur Québec, éd. LexisNexis, 73 pages (mise à jour périodique).

Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle (1969). « « Rapport du Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle— Justice pénale et correction : un lien à forger », Gouvernement du Canada, Ottawa, 566 pages. Récupéré de https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/sp-ps/JS52-1-1968-fra.pdf

Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte (2017). *Avis - Les personnes judiciairisées, un bassin de travailleurs pour le Québec*. Récupéré de <https://www.cccja.org/wp-content/uploads/2017/08/CCCJA-les-personnes-judiciairisées-un-bassin-de-travailleurs-pour-le-Quebec-1.pdf>

Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte (2021). *L'utilisation des ressources en employabilité spécialisées auprès des personnes judiciairisées : la solution gagnante !* Récupéré le 20 octobre 2022 de <http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2022/04/Avis-specialisation-CCCJA-avril-2021.pdf>

Comité consultatif clientèle judiciairisé adulte (2023). *Présentation webinaire : Focus sur les travailleur(euse)s judiciairisé(e)s*, Conseil québécois des ressources humaines en tourisme. Récupéré de <https://cqrht.qc.ca/wp-content/uploads/2023/05/CQRHT-presentation-webinaire-travailleurs-judiciairises.pdf>

Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte et Association des services de réhabilitation sociale du Québec (2020). *Les impacts du casier judiciaires*. Récupéré le 20 octobre 2022 de <https://www.casierjudiciaire.ca/casier-judiciaire-projet/le-projet-casier-judiciaire-informations-generales/>

Commission canadienne des droits de la personne (2022). *Qu'est-ce que la discrimination ?* Récupéré le 20 octobre de <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024a). *Outil d'aide au traitement des dossiers : les antécédents judiciaires*. Récupéré de https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/nos-services/a-propos/documents-publics/Outils/Outil_Antecedents_judiciaires.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024b). *Charte des droits et libertés de la personne simplifiée*. Récupéré de https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Charte_simplifiee.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2023). *Origine et mission*. Récupéré le 4 avril 2023 de <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/nos-services/a-propos/origine-et-mission>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2022). *Les antécédents judiciaires*. Récupéré le 10 octobre 2022 de <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/les-antecedents-judiciaires>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2020). *Recruter sans discriminer : Cahier 4 – Les antécédents judiciaires*. Récupéré de https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Recruter-sans-discriminer_Cahier4_Antecedents.pdf

Commission québécoise des libérations conditionnelles (s.d). « Rapport Ouimet » *Recommandations formulées au rapport du Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle*. Récupéré de <https://www.cqlc.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/rapport-ouimet.pdf>

Coron, Clotilde (2020). « Outil 1. Approche quantitative ou qualitative? », dans Clotilde Coron (2020). « La Boîte à outils de l'analyse de données en entreprise », *Paris, Dunod*, p. 12 – 13.

Crenshaw, Kimberlé Williams (s.d). *Intersectionality and Matrix of Domination*, 31.

Damhuis, Lotte et Danielle Ruquoy (2012). *Collecte de données : l'entretien semi-directif*. Récupéré le 3 avril de https://ucline.uclouvain.be/pluginfile.php/20823/mod_resource/content/4/%20Entretien%20semi-directif%20Damhuis%20et%20Ruquoy%202012.pdf

Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit*, Éditions Thémis, collection Université de Montréal, faculté de droit, Centre de recherche en droit public, 188 pages.

Dépelteau, F. (2000). La démarche d'une recherche en sciences humaines : de la question de départ à la communication des résultats. De Boeck Supérieur.

Dericquebourg, Régis (1989). « Stigmates, préjugés, discrimination dans une perspective psychosociale ». *Études inter-ethniques*, vol. 9, p.65 – 74.

Deslauriers, Jean-Pierre (1987). « L'analyse en recherche qualitative ». *Cahiers de recherche sociologique*, 5(2), p. 145–152.

Deslauriers, Laurent (2021). *Communiqué | Rareté de main-d'œuvre : une opportunité de mieux réinsérer les personnes judiciarisées*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. Récupéré le 10 octobre 2022 de <https://iris-recherche.qc.ca/communiques/communiquer-le-profil-des-personnes-judiciarisees-au-quebec/>

Dubois, Marie-Ève et Frédéric Ouellet (2020). « Les défis de la réinsertion sociale : regard éclairé sur la réalité vécue par la clientèle en maison de transition ». *Criminologie*, 53(2), p. 309 – 333.

Durkheim, Émile (1973). *Les règles de la méthodologie sociologique*, Paris, PUF.

Éducaloi (2022a). *Le casier judiciaire et les traces que laissent une infraction criminelle*. Récupéré le 10 octobre 2022 de Site web <https://educaloi.qc.ca/capsules/le-casier-judiciaire-et-les-traces-que-laissent-une-infraction-criminelle/>

Éducaloi (2022b). *Conséquences d'un casier judiciaire*. Récupéré le 10 octobre 2022 de <https://educaloi.qc.ca/capsules/consequences-dun-casier-judiciaire/>

Emploi-Québec (2000). *Diagnostic en regard de l'employabilité de la clientèle judiciarisée adulte de la région de la Mauricie*. Rapport final pour le Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte. Récupéré le 24 novembre 2022 de <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/50595>

Foucault, Michel (1975). *Surveiller et Punir*, Éditions Gallimard, Paris, 365 pages.

Freslon, Chloé (2024). « Et si vous embauchiez des personnes judiciairisées? » *Revue Gestion HEC Montréal*.

Fournier, Stéphanie (2015). « La protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires : beaucoup d'ombre et quelques éclaircies », *Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail*, vol. 396, Cowansville, Éditions Y. Blais. Cowansville.

Fournier, Stéphanie (2013). « De Charybde en Scylla: le dilemme des candidats face à une question discriminatoire en embauche », *Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail*, vol. 364. Cowansville, Éditions Y. Blais. Cowansville.

Gagné, Diane (2018). « Comprendre l'effectivité d'une norme : quand l'aboutissement de la démarche empirique permet de s'affranchir d'un courant existant dans un domaine d'étude », *Approches inductives*, 5(1), p. 11 – 36.

Gendarmerie Royale du Canada (2018). *Types de vérification des antécédents criminels*. Gouvernement du Canada. Récupéré le 13 octobre 2022 de <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/types-verification-des-antecedents-criminels>

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois (2019). « La notion d'effectivité du droit », dans Bernatchez, Stéphane et Louise Lalonde, « Approches et fondements du droit », Montréal, Éditions Yvon Blais.

Goffman, Irving (1975). *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Éditions de Minuit, Paris.

Gouvernement du Canada (2018). *Suspension du casier*. Récupéré le 20 octobre 2022 de <https://www.canada.ca/fr/commission-liberations-conditionnelles/services/suspension-du-casier/qu-est-ce-que-la-suspension-du-casier.html>

Gouvernement du Québec (2013). *Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés*. Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux, Récupéré de <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2012/12-843-03W.pdf>

Gouvernement du Québec (2022a). *Bulletin mensuel du marché du travail au Québec*, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, Bulletin décembre 2022, Récupéré de <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/imt/bulletins-mensuels/00-ensemble-quebec/2022/00-imt-bmt-2022-12.pdf>

Gouvernement du Québec (2022b). *Définition des stéréotypes*. Récupéré le 28 novembre 2022 de <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/developpement-des-enfants/consequences-stereotypes-developpement/definition-stereotypes>

Gouvernement du Québec (2024). *Arbitrage*. Récupéré le 5 février 2024 de <https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/modes-prevention-reglement-differends/arbitrage>

Gros, Frédéric (2010). « Foucault et « la société punitive » », *Pouvoirs*, 135(4), p. 5-14.

Imbert, Geneviève (2010). « L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie », *Recherche en soins infirmiers*, 102(3) p. 23 – 34.

Institut de la statistique du Québec (2022). *Panorama des régions du Québec*, Edition 2022, Gouvernement du Québec, 264 pages. Récupéré de <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/panorama-des-regions-du-quebec-edition-2022.pdf>

Institut du Québec (2022). *Regard sur les postes vacants : un marché du travail en pleine transformation*, Données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires – 4^e trimestre de 2021. Récupéré de <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2022/03/202203-IDQ-Postes-vacants-T4-2021.pdf>

Krief, Nathalie et Véronique Zardet (2013). « Analyse de données qualitatives et recherche-intervention », *Recherches en Sciences de Gestion*, 95(2), p. 211 – 237.

Lacaze, Lionel (2008). « La théorie de l'étiquetage modifiée, ou l'« analyse stigmatisante » revisitée », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 5(1), p. 183 – 199.

Lacoste, Stéphane et Catherine Massé-Lacoste (2019). « Les développements récents en droits de la vie privée appliqués au droit du travail québécois », *Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail*, vol. 545, Montréal, Édition Yvon Blais, 89 pages.

Lascoumes Pierre et Évelyne Serverin (1986) « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Dans Droit et société*, p. 101 – 124.

Leclerc, Annabel (2024). *Les impacts des interventions formelles sur le désistement secondaire et tertiaire des hommes judiciairisés* [travail dirigé, essai de maîtrise], Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières.

Léger (2021). *Perception des employeurs à l'égard de la clientèle judiciairisée adulte*, Rapport mandatée par le Comité Consultatif Clientèle Judiciairisée Adulte (CCCJA). Récupéré de <http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2022/04/Sondage-resultat-Rapport-CCCJA-x-Leger.pdf>

Lemert, Edwin M. (1951). *Social Pathology: A Systematic Approach to the Theory of Sociopathic Behavior*, New York, McGraw - Hill.

Lemert, Edwin M. (1967). *Human deviance, social problems, and social control*. Englewood Cliff: Prentice Hall.

Leroy, Yann (2011). « La notion d'effectivité du droit. » *Droit et société*, 79(3) p. 715 – 732.

Link Bruce. G. (1987). « Understanding labelling effects in the area of mental disorders: an assessment of the effects of expectations of rejection », *American Sociological Review*, vol. 52, no. 1, p. 96 – 112.

Link, Bruce G. et Jo C. Phelan (2001). « Conceptualizing stigma », *Annual Review of Sociology*, vol. 27, p. 363 – 385.

Link, Bruce. G., Lawrence H. Yang, Jo C. Phelan et Pamela Y. Collins (2004). « Measuring mental illness stigma », *Schizophrenia Bulletin*, 30(3), p. 511 – 541.

Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile, RLRQ c. T-11.2.

Loi sur le casier judiciaire, L.R.C. (1985), c. C-47.

Loi sur le courtage immobilier, RLRQ c. C-73.2.

Loi sur les cités et villes, RLRQ c. C-19.

Loi sur l'instruction publique, RLRQ c. I-13.3.

Loi sur la sécurité privée, RLRQ, c. S-3.5.

Louis-Guérin, Christiane (1984). « Les réactions sociales au crime : peur et punitivité », *Revue française de sociologie*, 25(4), p. 623 – 635.

Mayer, Robert et Marcel Laforest (1990). « Problème social : le concept et les principales écoles théoriques », *Service social*, 39(2), p. 13 – 43.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004). *La vérification de l'absence d'empêchement dans les services de garde éducatifs*. Gouvernement du Québec. Récupéré de https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF_verification_absence_empechements_SG.pdf

Ministère de la Justice du Canada (2019). *Le rapport final sur l'examen du système de justice pénale du Canada*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/tsjp-tcjs/rf-fr/docs/rf.pdf>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (2021). *Bulletin sur le marché du travail au Québec, Premier semestre 2021*, Gouvernement du Québec. Récupéré de https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt-bmt-2021-1S.pdf

Mbungo, Rolince (2014). « L'approche juridique internationale du phénomène de discrimination fondée sur le motif des antécédents judiciaires », *Revue québécoise de droit international*, 27(2), p. 59–97.

Muchielli, Alex (dir.) (2009). « Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales », 3e édition, Armand Colin, Paris, 312 pages.

Ost, François et Michel Van De Kerchove (2002). *De la pyramide au réseau. Pour une théorie dialectique du droit*, Presses universitaires Saint-Louis Bruxelles, Bruxelles. Récupéré de <https://doi.org/10.4000/books.pusl.25350>

Otero, Marcelo. (2006). « La sociologie de Michel Foucault : une critique de la raison impure. » *Sociologie et sociétés*, 38(2), p. 49–72.

Pager, Devah. (2003). *The mark of a criminal record*, [thèse de doctorat], University of Wisconsin-Madison.

Pavie, Alice et Ambroise Masson (2014). « Comment les normes sociales se construisent. Sociologie des « entrepreneurs de morale » ». *Regards croisés sur l'économie*, 14(1), p. 213 – 215.

Pierre, Alexandra (2017). *Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme*. Ligue des droits et libertés. Récupéré le 22 octobre 2022 de <https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/>

Philippe, Clara-Maud (2008). « Entre effectivité et validité du droit : l'exemple du droit du public à l'information », Dans Champeil-Desplats, Véronique et Danièle Lochak (Eds.) « *À la recherche de l'effectivité des droits de l'homme* », Presses universitaires de Paris Nanterre, p. 59 – 71.

Pires, Alvaro et Françoise Digneffe (1992). « Vers un paradigme des interrelations sociales ? Pour une reconstruction du champ criminologique ». *Criminologie*, vol. 25, no.2, p. 13–47.

Pin, Clément (2023). « L'entretien semi-directif. » *LIEPP Fiche méthodologique*, no.3. Récupéré de <https://sciencespo.hal.science/hal-04087897/document>.

Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Maksteel, Québec inc., [2003] 3 RCS 228; 2003 CSC 68.

Quirion, Bastien, Sylvie Hamel, Jocelyn Gadbois et Natacha Brunelle (2021). « La (ré)intégration sociocommunautaire comme réponse au morcellement organisationnel et clinique des personnes judiciairisées », *Criminologie*, les Presses de l'Université de Montréal, vol. 54, no. 2, p. 13 – 38.

Rocher, Guy (1998). « L'effectivité du droit », Dans A. Lajoie, R. A. Macdonald, R. Janda, & G. Rocher (Éds), *Théories et émergence du droit: Pluralisme, surdétermination et effectivité*, Montréal : Éditions Thémis, p. 133-149.

Simon, Patrick. (2004). Introduction au dossier : « la construction des discriminations ». *Sociétés contemporaines*, 53(1), p. 5 – 10.

Service de transition en emploi (2020). *MDRE (Méthode dynamique de recherche d'emploi)*. Récupéré le 7 octobre 2024 de <https://ste-emploi.com/nos-outils/mdre-methode-dynamique-recherche-emploi/>

Sénat du Canada (2021). « La Loi sur le casier judiciaire », *Compte rendu officiel du projet de loi modificatif, Débats du Sénat, 1re session, 44e législature*, vol. 153, no. 5, Parlement du Canada.

Sirois-Marcil, Justin (2021). *Unité 9 – Personne judiciairisée cherche employeur clément*, Alter Justice. Récupéré le 18 février 2023 de https://alterjustice.org/sensi_recherche/u9-casier-judiciaire-emploi/

Société québécoise d'information juridique (2022). *Les Plumitifs*. Récupéré le 13 octobre 2022 de <https://soquij.qc.ca/a/fr/produits/plumitifs/plumitifs-assurances/>

Sûreté du Québec (s.d). *Vérification du casier et des antécédents judiciaires*. Gouvernement du Québec. Récupéré le 14 octobre 2022 de <https://www.sq.gouv.qc.ca/services/services-en-ligne/verification-casier-antecedents-judiciaires/>

Therrien (Re), [2001] 2 R.C.S. 3, 2001 CSC 3

Tessier, Étienne (2020). *4 étapes pour analyser des données qualitatives*. Dynamo. Récupéré de <https://dynamocollectivo.com/blogue/lanalyse-de-donnees-qualitatives-en-4-etapes/>

Tircher, Pierre et Guillaume Hébert (2021). « Le profil des personnes judiciairisées au Québec », *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*, Montréal, 18 pages. Récupéré de https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/Personnes-judiciarisees_web2.pdf

Tribunal des droits de la personne (2020). *La Charte des droits et libertés de la personne du Québec en bref*. Récupéré de https://tribunaldesdroitsdelapersonne.ca/fileadmin/tribunal-droits-personne/pdf/Charte_en_bref_PDF_balise.pdf

ANNEXE I – DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2024a)



Mise à jour : Mai 2024

OUTIL D'AIDE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS :

LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

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

Cadre légal	CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (RLRQ, c. C-12) 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. LOI SUR LE SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE POUR ADOLESCENTS (LSJPA) (L.C. 2002, ch. 1) 82 (1) Sous réserve de l'article 12 (interrogatoire sur condamnations antérieures) de la Loi sur la preuve au Canada, la déclaration de culpabilité visant un adolescent est réputée n'avoir jamais existé dans le cas où soit le tribunal pour adolescents a ordonné l'absolution inconditionnelle de l'adolescent en vertu de l'alinéa 42(2)b), soit la peine spécifique imposée sous le régime de la présente loi, ainsi que toute décision rendue sous le régime de la Loi sur les jeunes contrevenants, chapitre Y-1 des Lois révisées du Canada (1985), à l'égard de l'infraction, à l'exception de l'ordonnance d'interdiction visée à l'article 51 (ordonnance d'interdiction obligatoire) de la présente loi ou à l'article 20.1 (ordonnance d'interdiction obligatoire) de la Loi sur les jeunes contrevenants, ont cessé de produire leurs effets. (...)
Cadre d'analyse et conditions essentielles	Le cadre d'analyse de l'article 18.2 est distinct de la protection contre la discrimination que l'on retrouve à l'article 10 de la Charte. Il s'agit d'une protection autonome ou qualifiée de « disposition à circuit fermé » par la Cour suprême du Canada.

	Par conséquent, la notion d'accommodement raisonnable ne peut recevoir ici d'application. Pour rencontrer son fardeau de preuve <i>prima facie</i>, la Commission doit démontrer les éléments suivants : 1. un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité. 2. dans le cadre d'un emploi. 3. du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle. 4. si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon.
La notion « d'emploi »	Les tribunaux favorisent une interprétation large de la notion d'emploi qui ne se limite pas aux seules situations classiques d'emploi. Ainsi, cette disposition peut viser toute personne qui, sans être l'employeur, émet par exemple un permis, un brevet d'enseignement ou une autorisation préalable et nécessaire à l'obtention d'un emploi.
Le motif réel ou la cause véritable de la différence de traitement	L'article 18.2 protège l'employé contre les mesures prises à son égard <i>du seul fait</i> qu'il a des antécédents judiciaires. Il faut donc déterminer si le motif réel de la mesure prise contre l'employé concerne ses antécédents judiciaires.
Le lien avec l'emploi	1. Le lien doit être objectif. 2. Sa détermination est essentiellement contextuelle (éviter les exclusions automatiques). 3. La mesure prise par l'employeur doit avoir une justification réelle et raisonnable. 4. Si l'employeur invoque le risque que présente le candidat en raison de ses antécédents judiciaires, il faut évaluer • Quel est le risque anticipé (pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une vue de l'esprit). • Est-ce que le risque est réel (par opposition à un risque hypothétique).

	• Est-ce que la preuve du risque est bien fondée et se rattache aux fonctions occupées ou s'agit-il d'une preuve impressionniste.
Les personnes protégées	La personne déclarée coupable d'une infraction : L'article 18.2 vise spécifiquement la personne déclarée coupable d'une infraction et la protège contre les stigmates sociaux liés à sa culpabilité. La personne ayant obtenu un pardon : La personne pardonnée bénéficie de la protection de l'article 18.2. (Voir définition du « pardon »). La personne accusée d'une infraction : La Commission, dans ses représentations publiques et judiciaires, a toujours défendu une interprétation de l'article 18.2 qui englobe la situation de la personne accusée en attente d'un procès. En 2015, le Tribunal des droits de la personne lui a donné raison en concluant que l'article 18.2 de la Charte, interprété de manière large et libérale, vise tout autant la personne déclarée coupable que celle accusée et présumée innocente.
La vérification des empêchements	Certaines lois prévoient un encadrement particulier permettant la vérification des antécédents judiciaires ou des « empêchements » de personnes qui œuvrent ou qui seraient appelées à œuvrer auprès de personnes vulnérables, par exemple dans le domaine scolaire (RLRQ, c. I-13.3; RLRQ, c. E-9.1), les centres de la petite enfance (RLRQ, c. S-4.1.1), les résidences pour personnes âgées (RLRQ c. S-4.2, r. 0.01), les milieux offrants de l'hébergement en dépendance (RLRQ, c. S-4.2, r. 0.1), etc. On constate ainsi une tendance de plus en plus marquée, particulièrement chez les employeurs œuvrant dans ces domaines, à procéder à une vérification des empêchements. La notion d'empêchement englobe les mises en accusation et les condamnations pour des actes criminels. Mais elle va plus loin puisqu'elle cible les inconduites, les comportements ou les informations pouvant faire craindre qu'un comportement passé ou actuel d'un candidat constitue un risque pour la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables auprès de qui il pourrait être appelé à œuvrer. Les informations concernant les empêchements sont colligées par les policiers et les protocoles prévoient généralement qu'elles doivent être remises au candidat. C'est à ce dernier de décider s'il souhaite transmettre ou non à son employeur le résultat de la vérification. Bien qu'ils disposent d'une certaine discrétion sur la

	nature des informations à divulguer, il ne revient pas aux policiers qui procèdent à la vérification de déterminer si le comportement constitue un empêchement à l'emploi. Cette tâche incombe à l'employeur. C'est sur cette base que la Cour d'appel a confirmé que les policiers étaient tenus de divulguer des renseignements concernant des allégations de tentative de suicide et d'agression sexuelle pour travailler dans un centre de la petite enfance, même si ceux-ci n'ont mené à aucune accusation¹. Les empêchements sont des informations versées dans les banques de données policières. Comme il ne s'agit pas nécessairement d'informations relatives à des infractions criminelles ou pénales ayant mené à des accusations ou des condamnations, la protection de l'article 18.2 de la Charte pourrait ne pas s'appliquer. Le débat devant les tribunaux reste cependant à faire. Selon leur nature, ces informations pourraient toutefois être englobées par le motif handicap énoncé à l'article 10 de la Charte. C'est le cas des informations concernant la santé mentale d'un candidat. Ces informations pourraient également être protégées par l'article 5 de la Charte qui consacre le droit au respect de sa vie privée.
Le cas particulier des fausses déclarations	L'article 18.2 protège la personne contre l'utilisation discriminatoire des informations obtenues par l'employeur concernant les antécédents judiciaires. Un employeur a le droit de s'informer de l'existence d'antécédents judiciaires chez un candidat. Ainsi, lorsqu'une personne est interrogée sur ses antécédents judiciaires, elle est tenue de tous les divulguer, même si elle a obtenu un pardon, à moins que l'employeur ne l'en exempte spécifiquement dans sa question. L'omission de révéler sa condamnation à une infraction pénale ou criminelle pourrait être considérée comme étant une fausse déclaration par l'employeur. Cependant, lorsque le crime a été commis alors que la personne était mineure et qu'elle a été soumise à l'application de la LSJPA²,

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

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

	celle-ci n'est pas tenue de dévoiler ses antécédents judiciaires dans les cas suivants : • Le tribunal a ordonné l'absolution inconditionnelle ; • La peine spécifique imposée a cessé de produire ses effets (la peine est terminée); • Elle a bénéficié de mesures ou de sanctions extrajudiciaires, puisque dans un tel cas, il n'y a jamais eu de déclaration de culpabilité. Dans ces situations, la personne est réputée ne jamais avoir commis de crime.
Le pardon	La <i>Charte québécoise</i> ne fait aucune distinction entre les différents types de pardon obtenus, qu'il s'agisse : • De la suspension du casier judiciaire à l'égard d'une infraction anciennement connu sous le terme « réhabilitation » - <u>délai de cinq (5) ans ou dix (10) ans</u> selon le type d'infraction (art. 4 et 4.1 de la <i>Loi sur le casier judiciaire</i>, LRC 1985, c. C-47 (la L.c.j.); • De l'absolution conditionnelle – soit après l'écoulement d'un <u>délai de trois (3) ans</u> suivant la date de l'ordonnance sous conditions (art. 6.1 (1) b) L.c.j.); • De l'absolution inconditionnelle – soit après l'écoulement d'un <u>délai d'un an (1)</u> suivant la date de l'ordonnance inconditionnelle (art. 6.1 (1) a) L.c.j.); • De la prérogative royale.
La confidentialité des dossiers constitués en vertu de la LSJPA	La LSJPA interdit l'accès à un dossier judiciaire ou à un dossier de police constitué en vertu de cette même loi. Ces dossiers sont donc en principe confidentiels (il y a des exceptions). Malgré ceci, certains employeurs, dans le cadre d'une demande d'embauche, peuvent demander à une personne de fournir un « certificat de bonne conduite ». Ce certificat est, en réalité, une attestation du service de police indiquant qu'une personne n'a pas de dossier criminel. Certains corps policiers au Québec acceptent de fournir de telles attestations. <u>Cette pratique permet de faire indirectement ce que la LSJPA interdit de faire directement, c'est-à-dire d'obtenir de l'information relative aux dossiers d'adolescents constitués en vertu de la LSJPA. Le non-respect du droit à la confidentialité prévue à la</u>

	LSJPA peut être traité par la DPPDJ, en vertu du mandat que lui confère la <i>Loi sur la protection de la jeunesse</i> .
Jurisprudence et documents pertinents	• Therrien (Re), [2001] 2 RCS 3. • Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc., [2003] 3 RCS 228. • Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), [2008] 2 RCS 698. • Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (ministère de la Sécurité publique), 2015 QCTDP 8 (CanLII). • V.L. c. Ville de Gatineau, 2022 QCCA 1395 • BERNHEIM, Emmanuelle ; ST-LAURENT, Geneviève ; PEDNEAULT, Evelyne ; CISSE, Sekou, <i>La divulgation d'informations liées à la santé mentale dans le cadre de la vérification des antécédents judiciaires : marginalisation et enjeux de protection des droits de la personne</i>, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, La protection des personnes vulnérables, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 117 • L'application de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents – Manuel de référence, Ministère de la Santé et des services sociaux, mis à jour en 2017, Publication no : 16-820-02.

ANNEXE II – ATTESTATION D'APPROBATION DU COMITÉ ÉTHIQUE



Comité d'éthique de la recherche

Le 21 juin 2023

À l'attention de :
Jessika Morin

Objet : Approbation éthique de votre projet de recherche

Projet : 2024-5558

Titre du projet de recherche : LA DISCRIMINATION EN EMPLOI SUR LA BASE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES : QUELLE EST L'EFFECTIVITÉ DE LA PROTECTION JURIDIQUE ?

Votre projet de recherche a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains par le CER de HEC Montréal.

Un certificat d'approbation éthique qui atteste de la conformité de votre projet de recherche à la *Politique relative à l'éthique de la recherche avec des êtres humains* de HEC Montréal est émis en date du 21 juin 2023. Prenez note que ce certificat est **valable jusqu'au 01 juin 2024**.

Vous devrez obtenir le renouvellement de votre approbation éthique avant l'expiration de ce certificat à l'aide du formulaire *F7 - Renouvellement annuel*. Un rappel automatique vous sera envoyé par courriel quelques semaines avant l'échéance de votre certificat.

Lorsque votre projet est terminé, vous devrez remplir le formulaire *F9 - Fin de projet (ou F9a - Fin de projet étudiant sous l'égide d'un autre chercheur)*, selon le cas. **Les étudiants doivent remplir un formulaire F9 afin de recevoir l'attestation d'approbation éthique nécessaire au dépôt de leur thèse/mémoire/projet supervisé.**

Si des modifications sont apportées à votre projet, vous devrez remplir le formulaire *F8 - Modification de projet* et obtenir l'approbation du CER avant de mettre en œuvre ces modifications.

Notez qu'en vertu de la *Politique relative à l'éthique de la recherche avec des êtres humains* de HEC Montréal, il est de la responsabilité des chercheurs d'assurer que leurs projets de recherche conservent une approbation éthique pour toute la durée des travaux de recherche et d'informer le CER de la fin de ceux-ci. De plus, toutes modifications significatives du projet doivent être transmises au CER avant leurs applications.

Vous pouvez dès maintenant procéder à la collecte de données pour laquelle vous avez obtenu ce certificat.

Nous vous souhaitons bon succès dans la réalisation de votre recherche.

Le CER de HEC Montréal

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2024-5558

Titre du projet de recherche : LA DISCRIMINATION EN EMPLOI SUR LA BASE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES : QUELLE EST L'EFFECTIVITÉ DE LA PROTECTION JURIDIQUE ?

Chercheur principal : Jessika Morin

Directeur/codirecteurs : Urwana Coiquaud, Professeure - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 21 juin 2023

Date d'entrée en vigueur du certificat : 21 juin 2023

Date d'échéance du certificat : 01 juin 2024



Maurice Lemelin
Président
CER de HEC Montréal

Signé le 2023-06-26 à 10:09

Le 26 avril 2024

À l'attention de : Jessika Morin

Projet # 2024-5558

**Titre : LA DISCRIMINATION EN EMPLOI SUR LA BASE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES :
QUELLE EST L'EFFECTIVITÉ DE LA PROTECTION JURIDIQUE ?**

Bonjour Jessika Morin,

Pour donner suite à votre demande de renouvellement, le certificat d'approbation éthique pour le présent projet a été renouvelé en date du 26 avril 2024. **Ce certificat est valide jusqu'au 01 avril 2025.**

Vous devez donc, avant cette date, obtenir le renouvellement de votre approbation éthique à l'aide du formulaire *F7 - Renouvellement annuel*. Un rappel automatique vous sera envoyé par courriel quelques semaines avant l'échéance de votre certificat.

Si des modifications sont apportées à votre projet, vous devrez remplir le formulaire *F8 - Modification de projet* et obtenir l'approbation du CER avant de mettre en oeuvre ces modifications.

Prenez également note que tout nouveau membre de votre équipe de recherche devra signer le formulaire d'engagement de confidentialité et que celui-ci devra nous être transmis lors de votre demande de renouvellement.

Lorsque votre projet est terminé, vous devrez remplir le formulaire *F9 - Fin de projet (ou F9a - Fin de projet étudiant sous l'égide d'un autre chercheur)*, selon le cas. **Les étudiants doivent remplir un formulaire F9 afin de recevoir l'attestation d'approbation éthique nécessaire au dépôt de leur thèse/mémoire/projet supervisé.**

Nous vous souhaitons bon succès dans la poursuite de votre recherche.

Cordialement,

Le CER de HEC Montréal

RENOUVELLEMENT DE L'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2024-5558

Titre du projet de recherche : LA DISCRIMINATION EN EMPLOI SUR LA BASE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES : QUELLE EST L'EFFECTIVITÉ DE LA PROTECTION JURIDIQUE ?

Chercheur principal : Jessika Morin

Directeur/codirecteurs : Urwana Coiquaud, Professeur - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 21 juin 2023

Date d'entrée en vigueur du certificat : 26 avril 2024

Date d'échéance du certificat : 01 avril 2025



Maurice Lemelin
Président
CER de HEC Montréal

Signé le 2024-04-26 à 15:33

ANNEXE III – GUIDE ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF

Premier volet – Introduction

Parlez-moi de vous et de votre travail ? En quoi consiste-t-il ?

Quel est votre rôle dans l'organisation à l'égard des personnes judiciarisées et leur insertion sur le marché du travail ?

Existe-t-il un lien entre votre organisation et le ministère de l'emploi ? Si oui, j'aimerais vous entendre à ce sujet ?

Deuxième volet – objet de recherche

LES PERSONNES JUDICIARISÉES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

D'après votre expérience, quels sont les principaux défis auxquels sont confrontées les personnes judiciarisées sur le marché de l'emploi et les impacts que cela peut avoir sur ces personnes ?

Est-ce que le contexte de pénurie de main-d'œuvre a une influence sur leur insertion en emploi ? Si oui, de quelle manière ?

Concrètement, comment accompagnez-vous les personnes judiciarisées dans ce contexte ? et comment évaluez-vous les résultats de vos interventions ?

Quels sont les défis que vous, en tant que professionnels, vous rencontrez dans le cadre de votre travail ?

L'ARTICLE 18.2

En quoi êtes-vous exposé à l'article 18.2 de la *Charte* ? De quelle manière 18.2 s'articule avec votre mandat ?

À partir de votre expérience, la protection juridique de l'article 18.2 de la Charte vous apparaît-elle adéquate ? En quoi ?

Quels sont les facteurs qui encourage ou décourage les personnes judiciarisées, ou même les professionnels, intervenants auprès de la clientèle, à y avoir recours ?

Comment assurer une meilleure protection des personnes judiciarisées sur le marché de l'emploi ? Qu'est-ce qui pourrait être mis en place et/ou amélioré ?

Au niveau des employeurs et des pratiques d'embauche, qu'est-ce qui pourrait être fait pour faciliter l'intégration de des personnes judiciarisées en emploi ?

Croyez-vous que les employeurs soient suffisamment outillés et sensibilisés face à l'embauche des personnes judiciairisées ?

En regard de votre expérience, croyez-vous que la pratique de vérification des antécédents judiciaires soit toujours justifiée ? Est-ce qu'elle devrait être réévaluée ? En quoi et pourquoi ?

Troisième volet – clôture

Selon vous, quels sont les principaux défis relativement à la protection des personnes judiciairisées pour l'avenir ?

ANNEXE IV – ÉCHANTILLON JURISPRUDENTIELLE

Tableau – Échantillon jurisprudentielle

	Référence	Instance	Date	Question en litige	Recours utilisé	Raisonnement /motif décisionnel	Décision rendue	En faveur
1	2023 QCTAQ 04447	Tribunal administrati f du Québec	2023- 04-21	Lien avec l'emploi de chauffeur de taxi Révocation du permis de chauffeur autorisé Nature de l'infraction : agression armée	Article 11(3) de la <i>Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile</i> (LTRPA)	[20] Afin d'établir le lien entre les infractions et l'activité, le Tribunal a généralement recours à une « approche objective » qui consiste, dans une perspective de protection de l'intérêt public, à vérifier le lien entre l'infraction et les responsabilités inhérentes de l'activité pour laquelle le permis ou l'autorisation est demandé, en faisant abstraction d'éléments personnels. Toutefois, une « analyse contextuelle » en fonction de certains critères peut être appropriée dans certaines circonstances. [25] Le Tribunal juge qu'il n'y a pas lieu d'appliquer l'approche contextuelle dont traite l'arrêt Belval, considérant la nature et la gravité de l'infraction criminelle commise récemment et dont il a été reconnu coupable. [27] La confiance des passagers est au cœur même de l'exercice du métier de chauffeur autorisé au sens de la LTRPA alors qu'il doit assurer la sécurité de chacune des personnes transportées ... [30] L'antécédent judiciaire de M. Roosevelt est incompatible avec l'objectif de sécurité des passagers prévu à la LTRPA et il est en lien avec les aptitudes requises et le comportement approprié d'un chauffeur offrant du transport rémunéré de personnes au sens de l'article 11 (3 ^e) LTRPA.	REJETTE le recours; et CONFIRME la décision rendue le 28 avril 2022 par la Société de l'assurance automobile du Québec	
2	2023 QCTAQ 01562	Tribunal administrati f du Québec	2023- 01-30	Lien avec l'emploi de chauffeur de taxi Révocation du permis de chauffeur autorisé *Le requérant est chauffeur de taxi depuis dix ans. La loi antérieure ne	Article 11(3) de la <i>Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile</i> (LTRPA)	[2] Monsieur prétend que la LCTRPA est discriminatoire à son égard. Il invoque qu'en 2016, son permis de chauffeur de taxi a été révoqué pour les mêmes antécédents judiciaires ayant été considérés par la Société dans la décision contestée. ... Il soutient que le droit de travailler est protégé par la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> [3]. D'après lui, cela milite en faveur de l'application de l'approche contextuelle développée dans l'arrêt <i>Belval</i> pour analyser ses antécédents criminels en vertu de l'article 11(3) LCTRPA. [3] La Société soutient notamment que le législateur a élargi le spectre des antécédents	PREND ACTE de l'acquiescement partiel de la Société de l'assurance automobile du Québec à l'égard de la requête introductive de recours de Monsieur Williamson Charles, soit de lui délivrer un permis de chauffeur autorisé	

				permettait pas la révocation de son permis en raison d'antécédents judiciaires datant de plus de cinq ans. Nature de l'infraction : entraves, voies de fait, voies de fait à un agent de la paix, avoir proféré des menaces, vol par effraction, recel, bris de probation, bris de condition, bris d'engagement, évasion de garde légale, défaut d'ordonnance et possession de stupéfiants		judiciaires afin d'analyser le lien en vertu de l'article 11(3) LCTPA. Elle prétend qu'il y a lieu d'appliquer l'approche objective de l'arrêt <i>Belval</i>. [4] La Société transmet un acquiescement selon lequel elle accepte de délivrer un nouveau permis à Monsieur, sans traiter des autres prétentions de ce dernier. [5] Suivant son analyse, le Tribunal considère que l'acquiescement de la Société est partiel. Il en prend acte, puis il dispose des autres arguments de Monsieur. [42] ... lorsque l'avocat de Monsieur invoque la Charte, rappelons que c'est pour soutenir son argument selon lequel l'approche contextuelle de l'arrêt <i>Belval</i> devrait s'appliquer pour amener le Tribunal à infirmer la décision et ordonner à la Société de lui délivrer un permis de chauffeur autorisé. [43] L'argument de Monsieur relatif à la Charte devient donc académique ... [44] Il y a donc lieu de rejeter les prétentions de Monsieur relativement à la discrimination et à la Charte.	(taxi) en vertu de la <i>Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile</i> ; REJETTE quant au surplus les prétentions de Monsieur.	
3	2022 QCCFP 16	Commission de la fonction publique	2022-09-30	Motif réel du congédiement (Indisponibilité/ incarcération préventive) Nature de l'emploi : fonctionnaire – technicien en administration Nature de l'infraction : (non précisé)	Article 33 de la <i>Loi sur la fonction publique</i>	[60] Le ministère présente l'arrêt <i>Maksteel</i> en précisant à la Commission que la différence dans cette affaire est que la personne a été condamnée et non incarcérée de manière préventive comme dans le présent dossier : [32] De même, il y a lieu de faire une distinction entre les conséquences civiles d'une peine légitimement imposée au délinquant et les stigmates injustifiés qui peuvent le marquer en raison d'une condamnation antérieure. Les stigmates injustifiés sont le fruit de préjugés ou de stéréotypes. En revanche, la peine est imposée à l'employé qui a commis un acte prohibé par la loi. Par conséquent, il n'y a pas de violation de l'art. 18.2 lorsque la différence de traitement découle	REJETTE l'appel	

						réellement des conséquences civiles de la peine elle-même. C'est le cas de l'employé incarcéré qui a été véritablement congédié pour cause d'indisponibilité. On peut citer l'exemple, qui ne prête pas à controverse, de l'employé qui est condamné à l'emprisonnement à vie. Dans un tel cas, le congédiement ne résulte pas de l'application stéréotypée d'une caractéristique personnelle n'ayant aucun rapport avec la capacité de faire le travail. En d'autres termes, l'employé incapable de faire son travail parce qu'il est incarcéré n'est pas injustement stigmatisé s'il est congédié. Le congédiement découle plutôt de l'indisponibilité de l'employé. Cette indisponibilité est une conséquence inéluctable de la privation de liberté qui est légitimement imposée à l'employé qui a commis un acte prohibé. [33] Tout contrevenant doit subir les conséquences découlant de son emprisonnement, voire la perte de son emploi en cas d'indisponibilité. Je ne peux retenir la prétention de l'appelante selon laquelle il y a un lien intrinsèque entre l'indisponibilité et la distinction prohibée à l'art. 18.2. Contrairement à la jurisprudence invoquée par l'appelante où l'indisponibilité de l'employé découle d'un statut particulier (personne atteinte d'un handicap, femme enceinte, personne de religion juive), l'indisponibilité		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

						de l'employé incarcéré n'est pas fondée sur son statut de « personne condamnée », c'est-à-dire sur l'existence d'antécédents judiciaires. Elle est une conséquence civile de la peine légitimement imposée. L'article 18.2 ne protège pas la personne condamnée contre cette conséquence. [...] [Soulignements de la Commission] [61] De toute manière, la Commission considère que l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> ne peut pas s'appliquer à la présente situation puisque cet article concerne uniquement une personne « déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle », ce qui n'était pas le cas de M. El Harchiche au moment de son congédiement.		
4	2022 QCTAT 4269	Tribunal administratif du travail	2022-09-20	Lien avec l'emploi de préposé aux bénéficiaires dans une résidence privée pour aînés dont l'exploitation est régie par la <i>Loi sur les services de santé et des services sociaux</i>⁸¹. La LSSS, et le <i>Règlement sur la certification des résidences privées pour aînés</i>⁸² Congédiement sans cause juste et suffisante	Article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	[32] Dans l'arrêt <i>Maksteel</i>, la Cour Suprême détermine les fardeaux de preuve respectifs des parties dans un litige de cette nature : 47 En matière de discrimination, il est acquis qu'il appartient au demandeur d'établir une preuve <i>prima facie</i> de l'atteinte à un droit protégé : <i>Meiorin</i>, précité, et <i>Grismer</i>, précité. Le contenu de cette preuve dépend du libellé de la disposition en cause. 48 En application de cette règle, le fardeau primaire du demandeur est le suivant en ce qui concerne l'art. 18.2 : il appartient au demandeur d'établir qu'il a des antécédents judiciaires, qu'il a subi des représailles dans le cadre d'un emploi et que ces antécédents judiciaires ont été le motif réel ou la cause véritable de la mesure prise par l'employeur. À cela s'ajoute la preuve qu'un pardon a été obtenu, le cas échéant. [33] La plaignante a rempli son fardeau de preuve. [35] Évidemment, en l'instance l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau qui lui incombe en application de l'article 124 LNT.	La plaignante n'a donc pas été congédiée pour une cause juste et suffisante. ACCUEILLE la plainte; ANNULE le congédiement ORDONNE de réintégrer dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges ORDONNE de verser à titre d'indemnité l'équivalent du	x

81 RLRQ, c. S-4.2

82 Chapitre S-4.2, r. 0.01

				Nature de l'infraction : fraude de moins de 5 000 \$		[36] Le Tribunal doit conclure que le lien entre les fonctions de préposée aux bénéficiaires et l'antécédent criminel n'est pas démontré	salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement	
5	2022 CanLII 73390 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2022-08-15	Lien avec l'emploi de technicien en recouvrement fiscal à Revenu Québec Congédiement Nature de l'infraction : Utilisation d'une fausse (demande de passeport sous une fausse identité, demande pour obtenir le statut de demandeur d'asile avec de faux motifs, demande d'aide financière de dernier recours (aide sociale) sous cette fausse identité)	Convention collective Article 18.2 de la Charte	[51] Dans l'arrêt <i>Maksteel</i>, la Cour suprême énonce qu'il revient à l'employeur de prouver l'existence d'un <i>lien objectif</i> entre l'infraction et l'emploi. En ajoutant le qualificatif <i>objectif</i> au concept de lien stipulé à l'article 18.2, la Cour précise que celui-ci ne peut se limiter à une abstraction intellectuelle, mais doit reposer sur des faits. [52] La Cour suprême ajoute que la détermination de ce lien est essentiellement <i>contextuelle</i> écartant ainsi toute application automatique de l'article 18.2 de la Charte. [53] La Cour suprême énonce enfin qu'il appartient à l'employeur que le congédiement repose sur une <i>justification réelle et raisonnable</i>. [78] En résumé, nous procéderons à une analyse objective du dossier en considérant les éléments factuels, réels et tangibles pouvant établir un lien entre l'infraction et l'emploi dans le contexte particulier de l'affaire notamment au regard de la relation concrète employeur/employé. [110] Il apparaît que l'honnêteté à Revenu Québec est une valeur qui dépasse les attentes que peut avoir tout employeur d'un salarié. Le législateur a attribué à Revenu Québec une mission publique importante, soit le recouvrement des sommes dues par un contribuable ou une entreprise. Pour accomplir cette mission, Revenu Québec s'est donné des outils afin de s'assurer la confiance du public. L'honnêteté de son personnel est un élément essentiel à cet égard. *Analyse des circonstances par. 145 et suivants. [200] [...] L'analyse de l'ensemble des circonstances ne permet pas de conclure que le plaignant aurait fait l'objet d'une décision déraisonnable et injuste. Les critères d'exception développés dans l'arrêt <i>Belval</i> ne s'appliquent pas et l'ensemble des circonstances ne militent pas en faveur du plaignant.	REJETTE le grief	

						[201] Je considère qu'il existe un lien entre l'emploi occupé par le plaignant et les infractions criminelles pour lesquelles celui-ci a été reconnu coupable.		
6	2022 QCTAQ 01556	Tribunal administrati f du Québec	2022- 01-28	Lien avec l'emploi Refus de délivrance de permis de chauffeur de taxi Nature de l'infraction : Fraude de moins de 5 000 \$ et fraude de plus de 5000 \$	Article 10 et 11(3) de la <i>Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile</i> (LTRPA)	[32] Ces infractions criminelles de fraude démontrent la commission de gestes contraires à ce que l'on attend d'un chauffeur de taxi, notamment faire preuve d'éthique. Elles sont donc incompatibles avec le comportement approprié de celui-ci. [33] Suivant l'approche objective, le Tribunal doit conclure que les infractions criminelles de fraude ont un lien avec les aptitudes requises et le comportement approprié d'un chauffeur d'une automobile offrant du transport de personnes. [34] Dans le présent dossier, le Tribunal est d'avis qu'il n'y a pas de circonstances particulières qui justifie une analyse selon l'approche contextuelle ou dite approche objective nuancée, d'après l'arrêt <i>Belval</i> .	REJETTE le recours; et CONFIRME la décision du 25 novembre 2021 de la Société de l'assurance automobile du Québec	
7	2022 QCCA 24 83	Cour d'appel	2022- 01-12	Lien avec l'emploi de chauffeur d'autobus <i>Deux plaignants au dossier représenté par le même syndicat</i> Congédiement Nature de l'infraction : Conduite de leur véhicule personnel avec les facultés affaiblies par l'alcool	Articles 261.0.1 à 261.0.4 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i>	[13] De l'avis de la Cour, la juge de première instance a eu raison d'y voir là une décision déraisonnable, l'arbitre ayant omis de tenir compte et d'analyser la preuve qui lui a été soumise. Les éléments factuels permettant de statuer sur l'existence ou non d'un tel lien étaient en preuve. [14] Il est vrai que l'Employeur n'a pas établi avoir complété le guide mis à la disposition des centres de services scolaires en vertu de l'article 258.4 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> avant de mettre fin à l'emploi des plaignants. Par ailleurs, l'arbitre ne pouvait raisonnablement y voir là une omission déterminante. Bien que pouvant constituer un outil de travail intéressant, ce guide ne fait qu'identifier, de façon non exhaustive, les éléments permettant d'apprécier l'existence d'un lien entre les fonctions d'un salarié et ses antécédents judiciaires. On réfère entre autres aux rapports avec les élèves, à son autorité morale sur ceux-ci, au niveau de responsabilité lié aux fonctions exercées par le salarié, à l'influence et l'ascendant qu'il exerce sur les élèves, au modèle que la personne constitue sur le plan social et au préjudice pouvant être causé aux élèves.	ACCUEILLE en partie l'appel INFIRME en partie à la seule fin de biffer le paragraphe 71 du jugement de première instance et d'y substituer le paragraphe suivant : [71] RENVOIE l'affaire devant l'arbitre Alain Cléroux afin qu'il statue sur les seuls moyens subsidiaires du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Autobus Yamaska Inc. – CSN.	X

83 Même dossier que la décision 7, 12 et 17 de l'échantillon.

						[15] Bref, à l’instar de la juge de première instance, la Cour estime que l’arbitre ne pouvait raisonnablement conclure à l’absence de preuve permettant de statuer sur l’existence d’un « lien objectif, réel et raisonnable » entre les antécédents judiciaires des plaignants et leurs fonctions. [17] [...] Bien que portant sur l’article 18.2 de la <i>Charte</i>, les propos de la juge Deschamps, dans l’affaire <i>Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.</i>, sont tout aussi pertinents aux fins des articles 261.0.1 et s. de la <i>Loi sur l’instruction publique</i> : [25] Dans le cas de la protection contre les stigmates découlant d’un antécédent judiciaire, la justification est circonscrite. Les aptitudes de l’employé ou son apport potentiel à l’entreprise ne sont pas pertinents. Un lien avec l’emploi est la seule justification possible et elle est limitée par l’obtention d’un pardon.		
8	2021 QCTAQ 1031	Tribunal administrati f du Québec	2021- 10-04	Lien avec l'emploi Refus de délivrance de permis temporaire d'agent de gardiennage Nature de infraction: vol	Article 19 (3) de la <i>Loi sur la sécurité privée</i> (LSP)	[17] [18] Référence à l’arrêt <i>Belval</i> [34] Considérant la nature et la gravité relative de l’infraction visée en l’espèce, l’âge de M. Almonte-Guzman lors de l’évènement, le fait qu’il s’agit de sa seule condamnation criminelle, qu’elle date d’une dizaine d’année et que le vol n’a pas été perpétré lors d’activités de gardiennage, le Tribunal est d’avis que M. Almonte-Guzman ne présente pas un risque pour la sécurité du public et que celui-ci lui accorderait sa confiance pour exercer la fonction d’agent de gardiennage. [35] Par conséquent, le Tribunal conclut que le lien entre cette infraction et l’exercice de l’activité d’agent de gardiennage n’est pas établi dans les circonstances particulières de ce cas et que la décision du Bureau est mal fondée.	ACCUEILLE le recours; et INFIRME la décision rendue le 11 novembre 2020 par le Bureau de la Sécurité privée	x
9	2021 QCCQ 6900	Cour du Québec	2021- 03-23	Lien avec l'emploi Refus de délivrance de permis de courtier immobilier	Article 37 (3) de la <i>Loi sur le courtage immobilier</i>	[54] Il faut interpréter la notion du « lien avec l’exercice des opérations de courtage » en tenant compte de ces qualités essentielles et de la nécessité de protéger le public en général. [74] [...] M. Dufault n’a pas établi que l’article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i> est directement applicable à sa situation. Cette disposition s’applique en matière de congédiement, refus d’embauche ou tout	REJETTE la contestation	

				Nature de l'infraction : Omission de se conformer à une condition d'une promesse à un agent de la paix de ne pas consommer de l'alcool	autre geste visant à pénaliser une personne dans le cadre de son emploi. [75] [...] Il ne s'agit pas ici de la perte d'un emploi. La délivrance du permis d'agence est plutôt un privilège accordé par le législateur à une personne qui satisfait à certaines conditions visant notamment la protection du public et qui doit s'assurer du maintien de ces conditions, sous peine de voir son permis suspendu ou révoqué. [76] La demande de délivrance de permis déposée par M. Dufault en août 2017 ne s'inscrit pas dans le cadre de son emploi. Au moment, où il dépose sa demande, M. Dufault n'a pas établi qu'il souhaite exercer l'activité de courtier immobilier au sein de l'agence Immo-Sherbrooke dans le cadre d'une relation employeur/employé. [78] De plus, un courtier immobilier peut exercer cette profession à son compte et alors n'a pas le statut d'un salarié. [79] [...] La <i>Loi sur le courtage immobilier</i> est compatible avec le principe énoncé à la <i>Charte québécoise</i> car le législateur a intégré la portée antidiscriminatoire de l'article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i> à l'article 37 de la <i>Loi sur le courtage immobilier</i>. [80] [pour donner un sens à la protection antidiscriminatoire] de l'article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i>, il faut plutôt analyser la question de l'existence d'un lien en préconisant une approche contextuelle. Cette approche signifie que le pouvoir discrétionnaire du décideur doit être exercé de manière à tenir compte de toutes les circonstances de celui qui demande l'émission d'un permis. [82] Comme il appert des paragraphes 39 à 49 de la Décision, le Comité a conclu à l'existence d'un lien en utilisant une approche contextuelle en ce qu'il a tenu compte de l'ensemble des circonstances qui se dégagent de la preuve dont il disposait.		
--	--	--	--	---	---	--	--

						[83] Le Comité n’a pas conclu à l’existence d’un lien par un simple automatisme. Ainsi, le Comité a interprété et appliqué l’article 37 de la <i>Loi sur le courtage immobilier</i> d’une manière compatible avec le principe énoncé à l’article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i> et conformément à l’enseignement de la Cour d’appel du Québec dans <i>Belval</i>. [95] Ayant conclu qu’il y a un lien, le Tribunal doit se poser la question suivante quant à la mesure : un permis de courtier immobilier doit-il être émis, et si oui, y-a-t-il lieu de l’assortir de conditions ou de restrictions. [101] Tous ces éléments, évalués globalement, établissent que M. Dufault ne possède pas les qualités essentielles pour exercer la profession de courtier, notamment la probité et l’intégrité. [102] Compte tenu de l’ensemble de la preuve, à l’instar du Comité, le Tribunal conclut que la protection du public est compromise si M. Dufault reprend ses activités de courtier immobilier. La seule mesure visant à assurer cette protection du public est de refuser la délivrance du permis.		
10	2021 CanLII 3733 (QC SAT)	Tribunal d’arbitrage	2021- 01-15	Motif réel de la mesure (congédiement) Détention préventive Nature de l’emploi : mécanicien industriel Nature de l’infraction : Trafic et possession de stupéfiants, possession d’armes	Convention collective Article 18.2 et 10 de la Charte	[17] À l’instar de l’employeur, j’estime que le point de départ de l’analyse sur la discrimination interdite par cette disposition est l’arrêt de principe rendu par la Cour suprême en 2003 dans <i>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</i> c. <i>Maksteel Québec inc.</i>. Il établit l’essentiel des paramètres applicables en traitant de circonstances similaires à celles de l’espèce. [19] La Cour suprême décide dans cet arrêt que l’article 18.2 protège l’employé contre les mesures injustes fondées sur les stigmates sociaux injustifiés découlant d’une condamnation antérieure. Il n’y a pas d’atteinte au droit protégé lorsque la décision découle réellement des conséquences civiles de la peine imposée pour avoir commis un acte prohibé par la loi. C’est le cas de l’employé incarcéré véritablement congédié pour cause d’indisponibilité. La loi n’a pas pour objet d’éliminer complètement les conséquences civiles de la peine. Enfin, cette disposition n’impose aucun devoir d’accommodement à l’employeur.	DÉCLARE que l’employeur n’a pas contrevenu à l’article 18.2 de la Charte. DÉCLARE que la décision de mettre fin à l’emploi du plaignant n’est pas un prétexte et n’est pas abusive, arbitraire ou discriminatoire.	

						[40] Contraindre l'employeur à mettre de côté les règles de la convention collective pour pallier l'indisponibilité du plaignant équivaldrait à lui imposer une obligation d'accommodement des conséquences civiles de la condamnation. Cette question est définitivement réglée par la Cour suprême dans <i>Maksteel</i>, qui rejette la proposition voulant associer de tels devoirs à l'employeur en application de l'article 18.2.		
11	2020 CanLII 19814 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2020- 03-09	Motif réel du congédiement Nature de l'emploi : éducateur spécialisé travaillant à la Direction des programmes Santé mentale et Dépendances Nature de l'infraction : vente et trafic de drogue, possession d'arme prohibée	Article 2803 du <i>Code civil du Québec</i> Article 18.2 de la Charte	[148] Les allégations de fait ont été prouvées. Il est également admis qu'en aucun cas, le salarié a informé l'Employeur des procédures judiciaires entreprises contre lui. Et, après avoir considéré la nature des accusations criminelles, le rôle de l'éducateur spécialisé, la vulnérabilité de la clientèle desservie, la mission du CIUSSS et la rupture irrémédiable du lien de confiance, l'Employeur a jugé qu'il y avait incompatibilité à continuer d'exercer au sein du CIUSSS. [182] En résumé, la preuve présentée démontre clairement et de façon prépondérante que l'Employeur a rencontré son fardeau de prouver les faits qui lui donnent droit de mettre fin au lien d'emploi du salarié ou, plus simplement, que le congédiement de S.L. était pleinement justifié dans les circonstances. [187] La preuve me démontre également que l'Employeur n'a pas mis fin à l'emploi de S.L. du seul fait qu'il a été déclaré coupable d'une infraction criminelle. [188] La preuve démontre plutôt que l'Employeur, [...], a jugé que ces infractions avaient un lien avec l'emploi d'éducateur spécialisé en santé mentale et dépendances, après avoir pris en considération la nature des accusations criminelles, le rôle de l'éducateur, la vulnérabilité de la clientèle visée, et la mission du CIUSSS. [190] De plus, la preuve démontre un lien objectif, comme l'exige l'enseignement de la Cour suprême, entre les infractions et l'emploi. ... [192] En résumé, je conclus que le salarié, n'ayant pas prouvé « que sa condamnation a été la cause	REJETTE le grief	

						véritable de la mesure prise par l'Employeur », n'a pas été victime de discrimination, par conséquent il ne peut bénéficier de la protection accordée par l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> .		
12	2019 QCCS 5432 ⁸⁴	Cour supérieure	2019- 12-17	Lien avec l'emploi de chauffeur d'autobus scolaire Congédiement <i>Deux plaignants au dossier représenté par le même syndicat</i> Nature de l'infraction : conduite d'un véhicule personnel alors que les facultés étaient affaiblies par l'effet de l'alcool	Articles 258.1, 258.4, 261.0.2 et 261.0.3 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i>	[53] La décision de l'arbitre repose essentiellement sur son assertion d'une insuffisance de preuve d'un lien entre l'infraction et la fonction occupée pour conclure à l'annulation des congédiements. L'objet de la présente décision est de déterminer si cette conclusion de l'arbitre quant au lien entre les infractions et la conduite d'autobus scolaire est une issue acceptable en regard de la norme de raisonnable. [54] Rappelons que les chauffeurs d'autobus scolaire sont visés par l'article 261.0.2 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> qui réfère aux « personnes qui oeuvrent auprès de ses élèves mineurs et celles régulièrement en contact avec eux ». [55] La demanderesse est liée contractuellement avec la commission scolaire et ce faisant, elle doit remplir certaines obligations, dont celle de s'assurer que les chauffeurs d'autobus scolaire ont toutes les qualités et capacités requises pour assurer un transport scolaire sécuritaire aux élèves. [56] La demanderesse ne peut congédier un employé si l'infraction que ce dernier a commise n'a aucun lien avec son emploi[[57] Par contre, s'il y a un lien entre l'infraction et l'emploi, la protection de l'article 18.2 de la Charte ne s'applique pas et n'est d'aucune protection pour l'employé. [60] En l'espèce, l'arbitre a conclu que l'analyse de la commission scolaire n'avait pas été mise en preuve, et qu'aucune des admissions déposées n'établissait de lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi pas plus que les témoignages entendus. Il n'a pas retenu l'existence d'un lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi de chauffeur d'autobus. Il écrit : « [136] En l'absence d'une preuve d'un tel lien et en application de l'article 18.2 de la Charte québécoise, le Tribunal ne peut	ACCUEILLE le pourvoi en contrôle judiciaire; ANNULE la sentence arbitrale rendue le 5 décembre 2018 par l'arbitre Alain Cléroux relativement aux griefs de MM. Jean-Paul Bernier et Paul Mailloux; CONFIRME la décision de la demanderesse de mettre fin à l'emploi de MM. Jean-Paul Bernier et Paul Mailloux	

⁸⁴ Même dossier que la décision 7, 12 et 17 de l'échantillon.

						exercer son rôle de vérifier la rigueur de l'analyse et n'a d'autre choix que d'accueillir les griefs » [61] Cette décision fait-elle partie des issues possibles et acceptables eu égard aux faits et au droit? Le tribunal est d'avis que non. [62] En l'instance, l'infraction commise est celle de facultés affaiblies dans la conduite d'un véhicule moteur, en l'occurrence, un véhicule personnel. La fonction des employés congédiés est la conduite d'un véhicule moteur, en l'occurrence, un autobus scolaire. Ces éléments factuels sont bel et bien en preuve. [67] En conséquence, la conclusion de l'arbitre à l'effet que l'existence du lien n'est pas démontrée en raison de l'absence de preuve ne fait pas partie des issues possibles et acceptables pouvant se justifier à l'égard des faits et du droit.		
13	2019 QCCS 3809	Cour supérieure	2019-08-23	Lien avec l'emploi Nature de l'infraction: Infraction à caractère sexuel concernant une mineure âgée de moins de 14 ans	Article 149.1 du <i>Code des professions</i>	[110] [L'article 18.2] n'est pas directement applicable ici puisqu'elle réfère à une sanction imposée dans le cadre de l'emploi d'une personne. [111] Toutefois, même si la portée antidiscriminatoire de cette disposition devait être considérée comme étant intégrée à l'article 149.1C.p., ce qu'il n'est pas nécessaire de décider -une analyse de l'historique législatif n'a pas été proposée par les plaideurs et serait nécessaire-, le test global retenu par le TP avant d'imposer une sanction permet, au contraire de celui qui avait été appliqué par le Bureau de la sécurité dans <i>Belval</i>, de tenir compte de l'ensemble des circonstances avant qu'une sanction soit imposée. [112] De ce fait, le test élaboré par le TP ne permet pas de discriminer indûment – ceci dit que l'article 18.2 de la Charte québécoise s'applique ou non – ou, autrement dit, sans égard à toutes les circonstances, le professionnel trouvé coupable d'une infraction criminelle. On peut en conclure que l'interprétation et le test retenus par le TP sont certainement conformes aux valeurs de la Charte québécoise. [113] Les efforts déployés par le TP en formulant et précisant le cadre d'analyse applicable aux fins de l'art. 149.1 visaient à atteindre un équilibre prenant suffisamment en compte la protection du public sans pénaliser plus que nécessaire le professionnel trouvé coupable d'une infraction criminelle, tout en tenant	REJETTE le pourvoi en contrôle judiciaire	

						compte de l'ensemble de la jurisprudence sur la question. [114] L'approche du TP cherchant à ce qu'il ne soit fait abstraction d'aucune circonstance pertinente avant qu'une sanction soit imposée entraîne un résultat raisonnable et appartenant aux issues possibles compte tenu des faits et du droit.		
14	2019 QCTAQ 03433	Tribunal administratif du Québec	2019-04-02	Lien avec l'emploi Révocation du droit d'enseigner Nature de l'infraction : Proférer des menaces et harcèlement	Article 34.1 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> [3] Le Tribunal se prononce sur la contestation du requérant et la rejette dans une décision rendue le 20 juin 2016. Le 22 mai 2018, la Cour supérieure annule toutefois cette décision et retourne le dossier au Tribunal afin qu'une nouvelle audience soit tenue[3], d'où la présente décision.	[17] Procéder au cas par cas permet en outre de préserver un certain équilibre entre les droits des élèves et ceux des enseignants, [18] Par conséquent, même si à première vue, l'article 34.1 suppose une interprétation purement objective, la prise en compte de l'intention du législateur mène à une approche plus nuancée. [19] Référence à la Cour d'appel dans l'affaire <i>Belval</i> [39] Or, si l'on revient à la raison d'être de ce processus d'analyse, c'est-à-dire assurer un équilibre entre la protection des élèves et les droits des personnes enseignantes, le Tribunal estime que dans le cas présent, la preuve ne permet pas de conclure à un risque probable pour la sécurité et l'intégrité des élèves, si le requérant reprend son poste d'enseignant. La preuve ne démontre pas non plus que la présence du requérant comme enseignant ébranlerait le lien de confiance entre les parents et l'école ou la commission scolaire.	ACCUEILLE le recours du requérant; ORDONNE à l'intimé de délivrer au requérant une autorisation d'enseigner conformément à l'article 34.1 de la Loi	x
15	2019 QCTAQ 02586	Tribunal administratif du Québec	2019-03-29	Lien avec l'emploi Révocation du permis d'agent de gardiennage Nature de l'infraction : trafic de substances	Article 19 (2) (3) de la <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[22] En incorporant la protection conférée par l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>[4], ces dispositions ont une portée antidiscriminatoire qui doit être considérée lorsque le Bureau apprécie le lien qui existe entre l'infraction et l'activité de gardiennage. Dans un arrêt réitérant les droits fondamentaux de la personne condamnée, la Cour d'appel indique que, suivant les circonstances, l'alinéa 19 (3) LSP ne doit pas recevoir une interprétation qui entraîne la révocation automatique du permis s'il est démontré « que l'intérêt public n'est aucunement menacé par le fait que ce requérant soit autorisé à exercer cette activité ». [23] En appliquant l'alinéa 19 (3) LSP de façon à respecter les droits fondamentaux du demandeur ou du titulaire de permis, le Tribunal doit donc évaluer si	CONFIRME la décision du Bureau de la sécurité privée du 26 juin 2018; MAINTIENT la révocation du permis de gardiennage de M. Widlain Dat.	

						le contexte mis en preuve, le cas échéant, peut influencer sur l’appréciation de la nature et de la gravité de l’infraction commise. Il doit s’appuyer sur des éléments factuels et des motifs concrets et tangibles pour déterminer s’il existe un lien entre l’acte posé et les responsabilités d’un agent de gardiennage. Au terme de l’exercice, le Tribunal doit être convaincu que la révocation du permis s’impose inévitablement pour assurer la protection du public et maintenir sa confiance envers les activités de sécurité privée[6]. 29] M. Dat souligne que le Bureau connaissait les infractions qui lui étaient reprochées lorsque son permis d’agent de gardiennage lui a été délivré en décembre 2016. C’est précisément parce que l’alinéa 19 (3) LSP exige que le requérant soit reconnu coupable de l’infraction, au terme du processus judiciaire, que le Bureau ne pouvait alors soulever cette disposition pour lui refuser le permis demandé. [30] Le Tribunal est d’avis que le public n’aurait pas le sentiment d’être protégé par un agent de sécurité ayant participé, il y a encore peu de temps, au trafic de la cocaïne. Aucune circonstance ne permet ici de passer outre cette appréciation, au contraire. Le Tribunal conclut donc que la révocation du permis d’agent de gardiennage de M. Dat s’impose inévitablement pour maintenir la confiance du public envers les activités de sécurité publique.		
16	2019 QCCS 765	Cour supérieure	2019- 03-06	Lien objectif Congédiement de pompier Nature de l’infraction : voies de faits graves	Article 116 de la <i>Loi sur les cités et villes</i> <i>Article 18.2 de la Charte</i>	[6] La jurisprudence a évolué, de sorte que l’article 116 L.C.V. ne s’applique plus et eu égard à la protection que l’article 18.2 de la Charte confère à un salarié qui a fait l’objet d’une condamnation, la Ville avait le fardeau de démontrer un lien tangible entre la condamnation et l’emploi de pompier. Or, elle a fait défaut de ce faire s’en tenant à des témoignages reposant sur des perceptions et préjugés. [35] À bon droit, les deux avocats ont reconnu que l’arrêt de principe qui doit guider l’analyse de l’arbitre est bien l’affaire <i>Maksteel</i> prononcée en 2003. Nous en retenons ce qui suit: ➤ L’article 18.2 de Charte offre une protection limitée en matière d’emploi : « le droit à l’emploi n’est pas automatiquement protégé par cette disposition» (par. 45).	REJETTE la demande	

						➤ La décision de l'employeur doit être liée au seul fait que la personne possède un ou des antécédents judiciaires. ➤ L'employeur peut refuser d'engager ou de mettre fin à l'emploi si l'infraction qui a entraîné la condamnation a un lien avec l'emploi et que l'individu n'a pas obtenu de pardon. [36] La juge Deschamps se référant à un arrêt antérieur résume ainsi les quatre conditions d'application de cette disposition : «46 Dans l'arrêt <i>Therrien</i>, précité, par. 140, le juge Gonthier a énuméré les quatre conditions d'application de l'art. 18.2 : (1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque; (2) dans le cadre d'un emploi; (3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle; (4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon. Il reste à déterminer quels sont les fardeaux de preuve respectifs des parties.»		
17	2018 CanLII 116865 (QC SAT) 85	Tribunal d'arbitrage	2018-12-05	Lien avec l'emploi de chauffeur d'autobus <i>(Deux plaignants au dossier représenté par le même syndicat)</i> Congédiement Nature de l'infraction : Conduite de leur véhicule	Articles 258.1, 258.4, 261.0.1, 261.0.2 et 261.0.3, 261.0.7 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> Article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> <i>Convention collective</i>	[108] L'article 258.4 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> indique que le « ministre élabore un guide relatif à la vérification des antécédents judiciaires à l'intention des commissions scolaires et en assure la diffusion. [124] Le Tribunal partage l'avis que c'est la question du lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi qui est déterminant et que le fardeau d'établir ce lien appartient à l'Employeur. [132] Or, dans les admissions, il n'y a aucune admission visant à établir un lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi. [133] Les admissions établissent une chronologie des faits, la preuve des antécédents judiciaires et le respect des dispositions de la convention collective,	ACCUEILLE les griefs déposés par monsieur Jean-Paul Bernier et monsieur Paul Mailloux; ANNULE les congédiements; ORDONNE la réintégration des salariés à l'emploi de l'Employeur; ORDONNE la compensation des	x

85 Même dossier que la décision 7, 12 et 17 de l'échantillon.

				personnel avec les facultés affaiblies par l'alcool		aucune trace du lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi. [134] Les témoins entendus n'ont pas non plus établi de lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi. [135] Le Tribunal répète que ce lien doit être objectif, réel et raisonnable et démontré selon la règle de la prépondérance de preuve. [136] En l'absence d'une preuve d'un tel lien et en application de l'article 18.2 de la Charte québécoise, le Tribunal ne peut exercer son rôle de vérifier la rigueur de l'analyse et n'a d'autre choix que d'accueillir les griefs.	avantages perdus en raison du congédiement; RÉSERVE sa juridiction pour l'administration d'une preuve additionnelle sur le quantum.	
18	2018 CanLII 107607 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2018- 11-14	Motif réel de la mesure prise (congédiement suivant une suspension sans solde) + Lien avec l'emploi <i>d'auxiliaire aux services de santé et sociaux</i> Nature de l'infraction : importation de cocaïne Contexte : [28] En août 2008, le salarié fait une demande d'emploi au Centre Miriam. Sur la deuxième page de la demande d'emploi qu'il est invité à remplir, le plaignant laisse en	Convention collective Article 18.2 de la Charte	[45] Dans la présente affaire, l'employeur avait indéniablement des motifs sérieux pour mener une enquête concernant les allégations que comportait la lettre anonyme. La gravité des accusations y contenues, excluons pour l'instant celle concernant l'existence d'antécédents criminels, justifiait que le salarié soit retiré du milieu de travail pour mener cette enquête. La seule question qui se pose concerne le fait que cette suspension lui ait été imposée sans solde. [47] Deux questions se posent dans cette affaire. D'abord l'omission du plaignant de déclarer l'existence de sa condamnation en ne remplissant pas le formulaire préalable à son embauche. Ce geste a comme conséquence, selon l'employeur, un bris du lien de confiance justifiant la rupture du lien d'emploi. [48] L'employeur soutient aussi qu'il ne peut garder M. Dudevior à son service en raison du lien qui existe entre l'infraction commise par le plaignant en 2005 et l'emploi qu'il occupe au Centre Miriam au moment de son congédiement. [49] Ces deux questions sont cependant intimement liées. 59] La protection offerte par l'article 18.2 de la Charte n'en est cependant pas une qui est aussi étendue que celle interdisant toute discrimination et imposant à l'employeur de recourir aux accommodements raisonnables nécessaires pour assurer « la reconnaissance et [...] l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne ». [60] On doit cependant lui donner une portée qui soit cohérente avec son objet et tenir compte que cette protection vise aussi le droit à l'égalité, et ce, dans un	ACCUEILLE les griefs; ANNULE la suspension imposée; ANNULE le congédiement imposé; ORDONNE à l'employeur de réintégrer le plaignant à son emploi avec tous ses privilèges	x

			blanc trois sections, dont celle relative à des emplois antérieurs et celle qui concerne ses antécédents judiciaires, laquelle est ainsi formulée : <i>SECTION 9</i> <i>ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES</i> Avez-vous des antécédents judiciaires? non () oui () Si oui, veuillez préciser : Avez-vous déjà été condamné par le système pénal? non () oui () Si oui, veuillez préciser : [29] M. Dudevoir explique dans son témoignage avoir discuté avec son agent de probation de la réponse à donner à ces questions. Ils conviennent alors ne pas remplir cette section du formulaire de demande d'emploi et que le plaignant s'expliquerait sur ses antécédents	domaine de l'activité humaine qui est vital pour l'épanouissement de chaque individu. [65] Une revue de la jurisprudence révèle que les décideurs, qu'ils soient arbitre de grief, juge administratif ou de l'ordre judiciaire, doivent faire une analyse particularisée de chaque situation avant de décider si l'employeur pouvait à bon droit mettre fin à l'emploi en raison du lien avec l'infraction pour laquelle le salarié a été, ou s'est déclaré coupable. [67] Citons, sur l'importance d'apprécier ce lien objectivement, la décision rendue récemment par le Tribunal administratif du travail, division des relations du travail, dans l'affaire <i>Fortier c. Protecteur du citoyen</i>[20] : [44] Pour démontrer ce lien objectif, il faut donc éviter les jugements de valeur et évaluer la capacité de l'employé à accomplir ses tâches malgré ses antécédents judiciaires. Autrement dit, il faut mettre en opposition la nature de l'emploi et les gestes pour lesquels l'employé a été condamné. Cette preuve doit reposer sur des faits réels et concrets et non sur de simples appréhensions découlant de la gravité du crime, laquelle n'est pas déterminante. [45] C'est également ce qu'indique l'auteur Christian Brunelle: Partant, malgré le fait qu'un employé ait pu adopter une conduite qui choque outrageusement la conscience, cette considération n'est pas, en soi, déterminante pour justifier son exclusion du milieu du travail. Encore faut-il qu'au terme d'une évaluation objective, l'on puisse raisonnablement conclure que l'infraction commise par l'employé a, selon la preuve, une incidence préjudiciable « tangible », « concrète » et « réelle » sur sa capacité d'exercer ses fonctions.	
--	--	--	---	--	--

				judiciaires lors de l'entrevue si on l'interrogeait à ce sujet. [30] Il est par la suite embauché par le Centre Miriam à titre d'ASSS à temps partiel et commence à travailler, surtout auprès de la clientèle de la résidence Parkhaven. [31] La preuve ne révèle pas comment, ni même si les informations données par le plaignant sur sa demande d'emploi ont été considérées par les responsables des embauches à cette époque ou si une entrevue formelle a eu lieu avant qu'un travail d'ASSS soit offert à M. Dudevoir.		[47] Bien que chaque cas en soit un d'espèce, l'employeur doit soulever en toutes circonstances, des risques réels et suffisants, qui ne sont pas hypothétiques ou minimes et qui ne reposent pas sur une preuve impressionniste. La seule opinion de l'employeur ne suffit donc pas à faire la démonstration du lien requis par l'article 18.2 de la Charte. [69] Examinons ces facteurs (*la gravité de l'infraction, la vocation de l'institution, la vulnérabilité de la clientèle desservie et l'impact qu'aurait le maintien en poste de M. Dudevoir sur la confiance du public) et certains autres suggérés par la jurisprudence et la doctrine.		
19	2018 QCTAQ 0928	Tribunal administratif du Québec	2018-09-06	Lien avec l'emploi Révocation du permis d'agent de gardiennage et d'investigation	Article 19(3) de la <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[21] Il ressort que le titulaire d'un permis d'agent doit éviter toute forme d'abus d'autorité, ni avoir recours à une force excessive ou faire du harcèlement. Il doit plutôt faire preuve de retenue, de respect et de contrôle de soi dans ses relations avec les autres. L'infraction d'agression sexuelle va à l'encontre de ces valeurs importantes que l'agent de sécurité doit incarner. [23] En l'absence de toute explication de M. Gascon, notamment sur son contexte général et les	REJETTE le recours; CONFIRME la décision rendue le 26 avril 2017 par le Bureau de la sécurité privée; et MAINTIENT la révocation du permis d'agent de	

				Nature de l'infraction : agression sexuelle		circonstances entourant la commission de l'infraction, le Tribunal arrive à la conclusion que l'agression sexuelle est un comportement qui peut engendrer chez une personne raisonnable et bien informée une crainte raisonnable quant à la capacité de l'agent de gardiennage et d'investigation d'exercer ses fonctions et de protéger les personnes confiées à sa surveillance.	gardiennage et d'investigation de M. Benoit Gascon	
20	2018 QCTAQ 07719	Tribunal administratif du Québec	2018-07-24	Lien avec l'emploi Révocation du permis d'agent de gardiennage Nature de l'infraction : entrave à un agent de la paix	Alinéa 30 de la <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[36] Considérant les circonstances particulières de cette affaire, le Tribunal est d'avis que l'entrave commise par M. Moustafa à l'égard d'un agent de la paix ne met pas à risque la sécurité du public ni ne porte atteinte à sa confiance en notre système de sécurité privée. Somme toute, nous croyons que le public n'hésiterait pas à confier des responsabilités d'agent de gardiennage à M. Moustafa malgré l'altercation verbale survenue avec un agent de la paix, commettant ainsi une infraction criminelle. Sa perte d'emploi n'était pas inévitable pour bien servir le public. [37] En excluant certains automatismes, le Tribunal arrive à la conclusion que le lien entre cette infraction spécifique et les activités d'agent de gardiennage n'est pas établi dans les circonstances de ce cas, et que la décision du Bureau est mal fondée.	ACCUEILLE le recours; et INFIRME la décision du Bureau de la sécurité privée	x
21	2018 QCTAT 3244	Tribunal administratif du travail	2018-07-06	Lien avec l'emploi d'analyste informatique et des procédés administratifs Congédiement sans cause juste et suffisante Nature de l'infraction : agression sexuelle	Article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> Article 18.2 de la Charte	[33] Ainsi, bien que certains décideurs soutiennent que l'existence d'un lien, si tenu soit-il, soit suffisant pour écarter cette protection, le Tribunal privilégie plutôt une interprétation large et libérale de cette disposition, comme l'enseigne la Cour suprême [35] En résumé, adopter une interprétation purement littérale des termes « <i>aucun lien</i> » aurait pour conséquence de rendre pratiquement stérile cette garantie d'égalité à l'emploi, notamment lorsque des infractions de nature sexuelle sont en cause. Avec égards, le Tribunal conclut que tel ne peut être le but poursuivi par le législateur. [36] La majorité des décideurs reconnaissent d'ailleurs que l'employeur doit démontrer davantage qu'un lien minime pour justifier l'exclusion prévue à l'article 18.2 de la Charte. De plus, cette preuve doit être persuasive compte tenu de l'importance accordée au respect des droits fondamentaux. [44] Pour démontrer ce lien objectif, il faut donc éviter les jugements de valeurs et évaluer la capacité	ACCUEILLE la plainte; ANNULE le congédiement; ORDONNE de réintégrer dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges ; ORDONNE de verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement	x

						de l'employé à accomplir ses tâches malgré ses antécédents judiciaires. Autrement dit, il faut mettre en opposition la nature de l'emploi et les gestes pour lesquels l'employé a été condamné. Cette preuve doit reposer sur des faits réels et concrets et non sur de simples appréhensions découlant de la gravité du crime, laquelle n'est pas déterminante. [47] Bien que chaque cas en soit un d'espèce, l'employeur doit soulever en toutes circonstances, des risques réels et suffisants, qui ne sont pas hypothétiques ou minimes et qui ne reposent pas sur une preuve impressionniste. La seule opinion de l'employeur ne suffit donc pas à faire la démonstration du lien requis par l'article 18.2 de la Charte. [64] En conclusion, l'employeur n'a pas démontré en quoi ne pas avoir été trouvé coupable d'agression sexuelle est raisonnablement nécessaire pour occuper un poste d'analyste informatique et des procédés administratifs au Protecteur, lequel n'implique aucun contact avec la clientèle extérieure. Selon le Tribunal, le congédiement du demandeur découle davantage d'une perception qu'il n'est plus apte à occuper ses fonctions en raison de la nature de son infraction qu'à la suite d'une analyse objective du lien entre son infraction criminelle et son emploi. Ainsi, les préoccupations de l'employeur, bien que légitimes, ne peuvent constituer une cause juste et suffisante de congédiement au sens de l'article 124 de la Loi.		
22	2018 QCTAQ 05548	Tribunal administrati f du Québec	2018- 05-24	Lien avec l'emploi d'enseignante Sanction discriminatoire – condition pour maintenir son droit d'enseigner Nature de l'infraction : voie de fait (<i>les gestes sont posés à l'égard d'un</i>	Article 34.3(1) de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> [1] Il s'agit d'un recours à l'encontre d'une décision en révision du 30 janvier 2017 confirmant une décision initiale du 22 août 2016	Le lien entre la profession et l'infraction [27] L'article 34.3(1°) prévoit que le ministre peut maintenir l'autorisation d'enseigner sous conditions lorsque son titulaire a été déclaré coupable d'une infraction en lien avec l'exercice de la profession enseignante. [28] L'appréciation de ce lien dépend de deux critères : la nature de l'emploi et la nature de l'infraction. [29] Plus les attentes à l'égard d'un poste sont grandes, plus le lien entre l'emploi et l'infraction sera facile à établir. « [...] la détermination du lien est essentiellement contextuelle. Le degré de responsabilité associé au	ACCUEILLE partie llement le recours; MODIFIE la décision en révision; SUBSTITUE la condition imposée à la requérante par une suspension de cinq (5) jours concurrents à celle déjà imposée nonobstant le résultat de la contestation du grief;	x

				<i>enfant dans l'exercice même des fonctions d'enseignante)</i>		<i>poste occupé ou convoité et la nature particulière des activités d'un employeur peuvent être source d'exigences variables. Par exemple, plus un poste commande un degré élevé d'intégrité et de confiance, plus le lien pourra être facile à établir parce que les attentes sont plus grandes à l'égard d'un tel employé ».</i> (Reference à Maksteel) [36] Conséquemment, le Tribunal reconnaît, dans le cadre de cette première question, qu'il y a un lien entre l'emploi et l'infraction. L'effet de l'absolution inconditionnelle [47] L'article 34.3(1°) de la LIP est une simple application du principe de l'article 18.2 de la <i>Charte</i>. Le terme pardon qui apparaît à la LIP doit donc s'interpréter en conformité avec les principes dégagés par la jurisprudence pour l'application de l'article 18.2 de la Charte. [85] En effet, la Charte doit recevoir une interprétation large et libérale et le terme pardon a une portée générale et évolutive tel que reconnu dans <i>Montréal c. CDPDJ</i>.	REJETTE quant au reste.	
23	2018 QCCS 2194	Cour supérieure	2018-05-22	Lien avec l'emploi Refus de délivrance (renouvellement) d'une autorisation d'enseigner Nature de l'infraction : proféré des menaces, harcelé criminellement	Article 34.7 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i>	[35] La jurisprudence sur l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> ainsi que la nature du « test objectif » à administrer en pareilles circonstances ont évolué depuis la décision de 2011. L'arrêt Belval nous enseigne qu'une application stricte du test objectif, sans égard aux faits particuliers de l'affaire constitue un automatisme déraisonnable et incompatible avec l'intention du législateur. À la décharge du TAQ-2, le Tribunal indique que cet arrêt est postérieur à la décision du ministre et du TAQ-2. L'article 13 de la <i>Loi sur la justice administrative</i> édicte que les décisions du TAQ doivent être motivées. [42] Malgré toute la déférence requise, une lecture globale de la décision et la référence au dossier, le Tribunal est incapable de comprendre sur quoi se fonde le TAQ-2 pour conclure qu'il existe un lien entre l'infraction et l'exercice de la profession.	ACCUEILLE la demande de pourvoi en contrôle judiciaire; ANNULLE la décision rendue le 20 juin 2016 RETOURNE le dossier devant un autre banc du Tribunal administratif du Québec afin que celui-ci exerce sa compétence	x
24	2018 QCTAT 2357	Tribunal administratif du travail	2018-05-11	Lien avec l'emploi de superviseur	Article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	[46] La Cour suprême dans l'arrêt <i>Commission des droits de la personne et de la jeunesse c. Maksteel inc.</i>[3] (arrêt Maksteel) décide que la protection de	ACCUEILLE la plainte;	x

			dans un centre de distribution Congédiement sans cause juste et suffisante / Indisponibilité (incarcération) Nature de l'infraction : abus sexuelle	l'article 18.2 de la Charte ne saurait s'étendre aux conséquences civiles d'une condamnation. Ainsi, un salarié congédié parce qu'il doit être incarcéré ne peut invoquer la protection de cet article à l'encontre de son congédiement. [47] La juge Deschamps dans cet arrêt de la Cour suprême précise que la preuve prépondérante devra établir que l'indisponibilité n'est pas un simple prétexte[4]. [50] Par ailleurs, en l'absence de lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi, la protection accordée par la Charte est absolue. Le lien avec l'emploi sera déterminant quant à la recevabilité d'une défense s'appuyant sur l'article 18.2 de la Charte. La juge Deschamps, dans l'arrêt cité ci-haut, s'exprime dans les termes suivants au nom de la Cour[6] : [...] L'employeur bénéficie de la présomption absolue qu'il a le droit de refuser d'embaucher ou d'imposer ainsi une mesure à l'employé qui a commis une infraction ayant un lien avec son emploi si l'employé n'a pas obtenu le pardon. En revanche, c'est le seul motif qu'il peut invoquer. [...] 53] La notion de lien avec l'emploi a fait l'objet de plusieurs décisions arbitrales. Certains y ont vu un automatisme affirmant que le seul constat d'un lien si minime soit-il entre la condamnation et l'emploi suffit à empêcher l'application de l'article 18.2 de la Charte. C'est d'ailleurs la prétention de l'employeur ici. [54] L'arrêt Maksteel nous enseigne que ce qui est interdit c'est d'imposer une mesure sur la base d'un préjugé. La Cour mentionne qu'un congédiement pour une cause d'indisponibilité est tout à fait légitime alors que le congédiement « <i>ne résulte pas de l'application stéréotypée d'une caractéristique personnelle n'ayant aucun rapport avec la capacité de faire le travail[10]</i> ». [55] C'est donc en regard de la capacité de faire le travail que l'existence du lien objectif entre la condamnation et l'emploi doit être appréciée. C'est le sens, croyons-nous qui doit être donné à l'analyse contextuelle qui doit prévaloir.	ANNULE le congédiement; ORDONNE de réintégrer dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges; ORDONNE de verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement	
--	--	--	---	--	---	--

						[87] Pour paraphraser la Juge Deschamps dans <i>Maksteel</i>, le plaignant peut expliquer son absence du travail par une autre raison que son incarcération. Si un congé couvrant la période d’incarcération permet d’exclure l’indisponibilité comme cause véritable d’un congédiement, l’employeur ne peut raisonnablement prétendre à l’indisponibilité du salarié qu’il a congédié comme cause d’un nouveau congédiement. [88] La décision de l’employeur a toutes les allures d’un prétexte. Ne reste plus comme motif que le dossier judiciaire du plaignant qui est sans lien concret avec l’emploi pour les motifs énoncés précédemment. La deuxième plainte doit donc être accueillie.		
25	2018 CanLII 26827 (QC SAT)	Tribunal d’arbitrage	2018- 03-29	Lien avec l’emploi d’entretien ménager Congédiement Nature de l’infraction : en matière de stupéfiants (trafic de substances interdites)	Convention collective Article 24 du <i>Règlement sur les conditions d’obtention d’un certificat de conformité et les normes d’exploitation d’une résidence privée pour aînés</i> Article 18.2 de la Charte	Contexte : [15] Lors de l’entrevue d’embauche, le plaignant avise Madame Grenier qu’il accepte que l’Employeur procède à des vérifications quant aux antécédents judiciaires. Par la même occasion, il informe la témoin qu’il a un dossier criminel en matière de stupéfiants attribuable à une erreur de jeunesse avec un cousin. [16] Le résultat de la vérification des antécédents est produit comme pièce E-1. [...] La témoin est satisfaite des explications fournies par le plaignant lors de l’entrevue. [17] Le plaignant est embauché et il débute le 29 juin 2009. [20] En 2015, conformément à la réglementation en vigueur, l’Employeur procède à une vérification d’antécédents judiciaires concernant son personnel, incluant Monsieur Vézina. Analyse et motifs : [69] Comme je l’ai déjà mentionné, l’exercice qui consiste à déterminer s’il existe ou non un lien entre le poste occupé et les condamnations est essentiellement contextuel. En d’autres termes, cet exercice se rapporte à la situation factuelle propre au cas en l’espèce. Il n’est pas question d’établir une généralité suivant laquelle un type de condamnation est ou non en lien avec un poste ou une occupation. Il faut plutôt adopter une approche particularisée à l’environnement de travail concerné pour déterminer s’il existe un lien. [70] S’il y a un lien entre les condamnations et l’emploi et qu’il n’y a pas eu pardon, la Cour suprême du Canada nous enseigne dans l’arrêt <i>Maksteel</i>	REJETTE le grief	

					<i>Québec inc.</i> que le devoir d’accommodement ne s’applique pas. Ce principe a été réitéré par la même Cour dans <i>Montréal (Ville de) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)</i>. [71] Il n’y a donc pas lieu, tel que le suggère le Syndicat, d’examiner si l’Employeur a tenté d’accommoder le plaignant. [72] Tel que le mentionne la juge Deschamps aux dernières lignes du paragraphe 26 du jugement dans <i>Maksteel</i>, « [o]u l’employé a droit à l’emploi tel qu’il existe dans l’entreprise, et ce, sans mesure de représailles, ou il n’y a pas droit». L’alternative mitoyenne n’existe pas. [73] En l’espèce, j’estime que l’Employeur a démontré l’existence d’un lien entre les condamnations du plaignant en matière criminelle et le poste qu’il occupe. [79] Le plaignant travaille seul, sans supervision, et il a un libre accès à toutes les unités d’habitation d’une clientèle vulnérable. L’emploi occupé offre un accès aux médicaments, bien souvent des narcotiques, laissés sans surveillance dans les unités d’habitation. Il y a là un lien objectif entre l’emploi et les antécédents judiciaires du plaignant en matière de trafic de stupéfiants.			
26	2018 QCTAT 1716	Tribunal administratif du travail	2018-03-28	Lien avec l'emploi Refus de délivrance de permis d’entrepreneur en construction Nature de l’infraction : Conduite avec les facultés affaiblies et récidive, voies de fait contre un agent de la paix, production de cannabis, possession de méthamphétamines, en plus de divers	Article 164.1 de la <i>Loi sur le bâtiment</i>	[24] La Régie interprète de façon raisonnable le vaste pouvoir discrétionnaire que lui confère l’article 62.0.1 de la Loi. [25] Cette disposition lui permet d’examiner si un dirigeant est de « <i>bonne mœurs</i> » ainsi que sa « <i>probité</i> ». Pour ce faire, la Régie n’est pas limitée au seul cadre d’analyse qu’impose l’article 60 alinéa 1 paragraphe 6, qui énumère les infractions qui disqualifient automatiquement les requérants d’une licence. [27] Dans sa décision, elle procède à une analyse concrète et contextuelle des éléments permettant de satisfaire aux critères de bonne mœurs et de probité. [37] Ainsi, il n’y a pas lieu d’appliquer la protection de l’emploi conféré par l’article 18.2 de la Charte. Il ne s'agit pas d'empêcher quelqu'un d'exécuter un travail, mais bien de ne pas permettre qu'il soit entrepreneur en construction, en raison des	REJETTE le recours	

				manquements à des ordres de la Cour		nombreux devoirs et obligations auxquels un dirigeant et un répondant d'une telle entreprise sont tenus. [46] En l'espèce, aux fins de son appréciation, la Régie ne se limite pas à considérer le seul fait d'avoir été reconnu coupable d'infractions criminelles. Elle tient compte de la nature de ces infractions, de la répétition des comportements fautifs, de l'impulsivité et de la proximité avec le milieu criminalisé. Elle ne tire pas une conclusion automatique, mais fait l'analyse aux paragraphes 54 à 71 de l'ensemble de la situation sous l'angle de la protection du public. Elle conclut qu'un citoyen ordinaire informé des circonstances et de la gravité des actes commis ne leur accorderait pas sa confiance. En tirant cette conclusion, la Régie exerce pleinement sa compétence discrétionnaire.		
27	2018 CanLII 2788 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2018-01-26	Suspension sans solde suivi d'un congédiement Lien avec l'emploi de pompier Nature de l'infraction : voies de faits graves	Article 18.2 de la Charte Article 116 (6) de la <i>Loi sur les cités et villes</i>	72. [...], il ne fait aucun doute que le cadre d'application de l'article 18.2 de la <i>Charte</i> défini par la Cour suprême doit guider l'analyse du grief à l'étude. 87. Par ailleurs, et de façon plus significative, je souligne que mon analyse de la présente affaire sera exclusivement guidée par l'arrêt <i>Maksteel</i>. À ce titre, tel que je l'ai déjà indiqué, la juge Deschamps a clairement précisé le fardeau de preuve de l'employeur, en se référant à l'exigence de la démonstration « <i>d'un lien objectif</i> » entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité ». (par. 53, mes italiques) 88. Enfin, et dans la même veine, la proposition de l'employeur à l'effet que je devrais me limiter à la preuve d'un seul « lien » avec l'emploi et, en conséquence, de ne pas tenir compte des circonstances entourant le contexte d'un dossier, ne peut être retenue en droit. En effet, cette position est incompatible avec l'approche « contextuelle » du lien avec l'emploi énoncée par la juge Deschamps dans <i>Maksteel</i> (par. 56 et <i>supra</i>, par. XX) 98. J'ai analysé attentivement ce premier volet de la preuve patronale, mais j'estime que l'employeur n'a pas établi l'existence d'un lien objectif entre	ACCUEILLE le grief ORDONNE à l'employeur de réintégrer le requérant dans ses fonctions et de rembourser les sommes perdues	x

						l'infraction commise par le plaignant et son emploi de pompier à temps partiel. En fait, j'estime que la preuve de l'employeur est désincarnée à la fois des tâches d'un pompier et du contexte de l'événement qui a donné lieu à la condamnation du plaignant pour voies de fait graves. 99. Ce type d'équation automatique me paraît à l'opposé de l'analyse contextuelle suggérée par la Cour suprême dans <i>Maksteel</i>. Elle fait d'abord abstraction du cadre factuel dans lequel se sont déroulés les événement 100. Elle ne tient pas compte, non plus, de l'emploi occupé par le plaignant 136. Dans la présente affaire, et en empruntant cette approche, je constate qu'aucune preuve n'établit l'existence d'une atteinte à la réputation de la Ville qui permettrait d'en inférer le lien objectif avec l'emploi que l'employeur doit établir. Dans le cadre de sa vie privée, le plaignant a été accusé, condamné et a purgé sa peine pour des voies de fait graves. Le dossier n'a eu aucun retentissement public et, tel que discuté précédemment, la nature de l'infraction commise n'a aucun lien objectif avec l'emploi occupé		
28	2017 QCTAQ 10720	Tribunal administratif du Québec	2017-10-25	Lien avec l'emploi Refus de délivrance de permis d'agent de systèmes électroniques de sécurité Nature de l'infraction : possession de matières incendiaires, de proférer des menaces, de port d'une arme dissimulée,	Article 19(3) <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[39] La Cour d'appel [dans l'affaire <i>Belval</i>] a établi un rapprochement conceptuel entre l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (CDLP) et l'article 19 (3) LSP eu égard à la similarité de leur facture textuelle [...] [41] Dès lors, on constate qu'une première étape réside dans l'établissement d'un lien objectif entre les antécédents judiciaires et les activités ciblées par le permis à la lumière des principes dégagés par l'article 18.2 CDLP qui s'appliqueraient <i>mutatis mutandis</i> à l'article 19 (3) LSP. [72] L'affaire <i>Belval</i> est le point de mire des enseignements qu'il faut retenir dans, notamment, l'évaluation d'un dossier lorsqu'un lien objectif se constate entre l'infraction et les activités prévues à la LSP.	ACCUEILLE le recours; INFIRME la décision du Bureau de la sécurité privée du 19 avril 2017; et RETOURNE le dossier au Bureau de la sécurité privée afin qu'il obtienne une mise à jour de l'habilitation de sécurité de M. Alain Boisvert et qu'il émette un permis d'agent de systèmes électroniques de	x

				d'avoir braqué une arme à feu et d'omettre de se conformer à une condition d'une promesse ou d'un engagement		[98] Ces éléments permettent de conclure que le requérant présente des « circonstances particulières » ayant ainsi démontré ne pas constituer un risque pour le public et qui commandent que le Tribunal s'éloigne d'une approche objective sans nuance afin de favoriser la délivrance du permis. [99] En effet, et dans le présent dossier, on ne peut déduire à un déséquilibre entre la protection du public et la confiance que porterait le citoyen pour le requérant et la nécessité de ne pas discriminer indûment ce dernier pour les infractions criminelles commises dans le passé si le permis est délivré.	sécurité, s'il respecte toujours les conditions de l'article 19 (3) LSP.	
29	2017 QCTAQ 1021	Tribunal administratif du Québec	2017-10-02	Lien avec l'emploi Révocation du brevet d'enseignement en mathématique et en informatique au secondaire Nature de l'infraction : conduite avec les facultés affaiblies, de production et de possession de substances en vue d'en faire le trafic	Article 34.3 de la <i>Loi sur l'instruction publique</i>	[97] Signalons que la jurisprudence a établi que ce lien doit être concret et tangible, avec ladite profession. Ce lien ne peut être théorique ou hypothétique. [101] Le Tribunal est d'avis qu'en l'instance, la publicité faite autour de cette affaire, soit la publication ici de deux articles de journaux soit, par le Journal de Montréal et La Presse, milite en faveur d'un lien évident. Ceci en raison du fait que l'on doit, en tout temps, préserver l'image et ainsi la confiance de la société dans le système d'éducation. [105] La révocation de son brevet d'enseignement est ici justifiée par le devoir et l'obligation de l'employeur de préserver l'image et la confiance de la société envers le système d'éducation scolaire en général [107] L'impact de ces gestes s'évalue plutôt en fonction du statut du requérant. [109] En raison de la position de confiance qu'il occupe, de l'influence et de l'autorité morale qu'il exerce sur les élèves, le comportement de l'enseignant influe directement sur la perception du public de sa capacité d'exercer une telle position et surtout sur la confiance de celui-ci dans le système scolaire en général.	REJETTE le recours du requérant; et, CONFIRME la décision rendue le 8 décembre 2014, par l'intimé, le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.	
30	2017 CanLII 57689 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2017-08-31	Lien avec l'emploi de préposée aux bénéficiaires Congédiement	Convention collective Article 24 et 29 du <i>Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de</i>	[47] Afin de répondre à la question qui m'est posée, il est pertinent de se référer à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans <i>Maksteel Québec inc.</i>, 2003 CSC 68 (CanLII), [2003] 3 R.C.S. 228 qui délimite la portée de la garantie offerte par l'article 18.2 de la Charte.	REJETTE le grief.	

				Nature de l'infraction : Contrebande de cigarettes et de tabac ; vol	<i>conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés</i>	[53] J'estime qu'en appliquant les principes établis par la jurisprudence, je ne peux faire autrement que de conclure qu'il y a un lien entre les condamnations pour vol et le poste de préposée aux bénéficiaires chez l'employeur d'autant plus, qu'en l'espèce, Mme Fiset l'occupe dans une unité prothétique, où la vulnérabilité de la clientèle est à son paroxysme. [55] [...] l'absence de protection accordée par la <i>Charte</i> à l'article 18.2 lorsqu'il y a un lien entre l'infraction et l'emploi (que l'on retrouve aussi au <i>Règlement</i>) a été prévue par le législateur à cause du risque potentiel. Ensuite, il m'apparaît évident, dans un contexte, je le répète, où Mme Fiset exerce ses fonctions de préposée dans une unité prothétique, que le risque de vol est bien tangible.		
31	2017 QCTAQ 06612	Tribunal administratif du Québec	2017-06-26	Lien avec l'emploi Refus de délivrance de permis d'agent de gardiennage Nature de l'infraction : vol ne dépassant pas 1 000 \$ et d'entrave à un agent de la paix + omission de déclarer sur le formulaire de demande de permis (fausse déclaration)	Article 19 (3) <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[29] Ni la CDLP ni la LSP ne font de distinction entre les conditions d'accès à l'emploi et celles en cours d'emploi. L'article 30 (1) LSP prévoit, en effet, que le Bureau révoque le permis d'agent d'un titulaire qui est reconnu coupable d'une infraction visée à l'article 19 (3). [30] De plus, les circonstances retenues par la Cour d'appel étaient pertinentes et particulières au cas de M. Belval. Une application stricte de celles-ci, sans égard aux faits particuliers de chaque cas, constitue, dans de telles circonstances, un automatisme déraisonnable et incompatible avec la CDLP. 35] Considérant la nature et la gravité relative des infractions et leur ancienneté et le comportement de M ^{me} Tremblay depuis ces événements, le Tribunal ne peut se convaincre qu'elle constitue un risque pour le public si elle était autorisée à exercer cette activité. [36] Par conséquent, le Tribunal est d'avis que la situation, en l'espèce, est particulière et qu'il y a lieu de conclure que M ^{me} Tremblay respecte, au moment de sa demande, les exigences de l'article 19 (3) LSP.	ACCUEILLE le recours; INFIRME la décision du Bureau de la sécurité privée du 21 avril 2015; et RETOURNE le dossier au Bureau de la sécurité privée afin qu'il obtienne une mise à jour de l'habilitation de sécurité de M ^{me} Lucie Gertrude Tremblay et qu'il lui émette un permis d'agent de gardiennage si elle respecte toujours les conditions de l'article 19 (3) LSP.	x
32	2017 QCCS 2255	Cour supérieure	2017-05-26	Motif réel de la terminaison de l'emploi de journalier à la voirie de la Ville de Gatineau +	Article 18.2 de la <i>Charte Convention collective</i>	[36] L'arbitre retient que l'employeur a considéré que par son comportement, le plaignant avait abandonné son emploi. Elle estime qu'il n'était ni abusif ni déraisonnable d'agir de la sorte. Celui qui s'absente plus de cinq jours consécutifs de travail sans	REJETTE le pourvoi	

			signaleur aux abords de chantiers de construction routière. Nature de l'infraction : Non précisé, mais en lien avec une infraction de facultés affaiblies	avis ou sans motif valable était réputé avoir abandonné son emploi. [37] L'arbitre précise : « [...] une absence du travail en raison d'une incarcération ne constitue pas une cause valable d'absence et dans ce cas, l'employeur était en droit de mettre fin l'emploi de Robichaud pour cause d'abandon d'emploi ». [45] L'arbitre reprend le cadre législatif et cite l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne [46] Par la suite, elle cite plusieurs extraits de l'affaire Maksteel, jugement de la Cour suprême quant à l'interprétation de cette disposition. [51] Le fardeau de preuve est selon la prépondérance de la preuve, que la cause véritable est la déclaration de culpabilité et que l'indisponibilité invoquée n'est pas seulement un prétexte. [54] En l'espèce, la question de fait à laquelle l'arbitre devait répondre était de savoir si l'existence des antécédents judiciaires était la cause véritable du congédiement du plaignant selon les enseignements de la Cour suprême. L'arbitre devait donc déterminer si la mesure disciplinaire est appliquée « <i>du seul fait</i> » de la condamnation. [56] Rappelons que la ville a soutenu devant l'arbitre qu'elle a congédié Robichaud parce qu'il ne fournissait plus sa prestation de travail. Le motif allégué pour dissimuler la vérité peut en soi être un motif valable, mais elle doit être la cause véritable de la décision. [59] L'analyse de l'arbitre se rapproche de l'analyse préconisée dans l'affaire Maksteel et applique les fardeaux de preuve appropriés. [60] La Cour suprême reprenant l'arrêt Therrien énumère les quatre conditions d'application de l'art. 18.2 : (1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque; (2) dans le cadre d'un emploi; (3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle; (4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon. [63] En ce qui concerne le lien entre l'infraction et l'emploi, la Cour suprême est d'avis qu'il paraît davantage conforme à l'esprit de la Charte		
--	--	--	---	--	--	--

						québécoise et à la jurisprudence de la Cour d'imposer à l'employeur le fardeau d'établir l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité. En vertu de l'article de la Charte québécoise, il est acquis qu'advenant une preuve prima facie de discrimination, il appartient à l'employeur de prouver, selon la prépondérance de la preuve, que la mesure imposée à une justification réelle et raisonnable. Or, le même raisonnement s'impose dans le cadre du régime de justification prévu à l'art. 18.2 qui, comme on l'a vu, tient lieu d'exigence professionnelle justifiée. [...] Dans ces cas ainsi qu'au Québec, il appartient donc à l'employeur de justifier la mesure prise.		
33	2017 QCTDP 8	Tribunal des droits de la personne	2017- 05-05	Motif du congédiement Emploi : actionnaire majoritaire de Égoût 100 L., une entreprise qui se spécialise dans le nettoyage de puisards et d'égouts et qui a depuis cessé ses opérations Nature de l'infraction : non précisé	Article 18.2 de la Charte	[62] Quant aux circonstances entourant la fin de son emploi, les versions présentées par les parties et exposées précédemment diffèrent l'une de l'autre. En pareil cas, lorsque deux versions des faits se confrontent, la crédibilité des témoignages est déterminante et permet, habituellement, de mettre en lumière la version la plus probable des événements. S'il n'est pas possible de déterminer la plus probable de ces versions, la demande de la Commission devra alors être rejetée faute d'avoir fait la preuve de ses prétentions. 1[16] Après analyse de la preuve, le Tribunal considère qu'entre la version des faits donnée par monsieur Beaugard et celle de monsieur Bilodeau, il existe une preuve prépondérante que le congédiement de monsieur Beaugard est en relation directe avec le fait que celui-ci avait un dossier criminel. Cela a toujours été la version de monsieur Beaugard et, tel que mentionné précédemment, cette version est corroborée par la preuve documentaire. [117] Conséquemment, il existe une preuve prépondérante à l'effet que la cause véritable du congédiement de monsieur Beaugard réside dans le fait qu'il possédait des antécédents judiciaires. [118] La défenderesse n'a fait aucune preuve concernant l'existence d'un lien entre l'emploi de monsieur Beaugard et son dossier criminel. Elle s'est contentée de nier en bloc l'avoir congédié à cause de son dossier criminel. Dans les circonstances, les	ACCUEILLE en partie la demande introductive d'instance; CONDAMNE l'em ployeur à verser au plaignant une somme d'argent à titre de dommages matériels et moraux; et à titre de dommage punitifs	x

						défendeurs n'ont pas fait la preuve de l'existence d'un lien entre son emploi et l'infraction criminelle dont il a été trouvé coupable. [139] En l'espèce, monsieur Beauregard était considéré comme un bon employé et malgré cela, les défendeurs l'ont tout de même congédié parce qu'il avait un casier judiciaire et alors qu'il n'y avait pas de lien entre ce casier et l'emploi qu'il occupait. Il est donc important de dénoncer ce type de comportement afin que les employeurs respectent l'article 18.2 de la Charte.		
34	2017 CanLII 4125 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2017- 01-27	Lien avec l'emploi de croupier au casino Suspension sans solde et congédiement Nature de l'infraction : trouvé dans une maison de jeu (LRC 1985, c C-46, art 201(2))	Convention collective Article 20.2 <i>Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement</i> Article 18.2 de la Charte	DÉCISION ET MOTIFS SUR LE GRIEF CONTESTANT LA SUSPENSION SANS SOLDE [116] En l'espèce, la mise en accusation d'un croupier du Casino pour s'être retrouvé, en violation du <i>Code criminel</i>, dans une maison de jeu m'apparaît, à première vue, témoigner de l'existence d'un lien entre l'acte reproché et le genre d'emploi occupé et soutient l'existence de motifs raisonnables de croire que le maintien, même temporaire, du lien d'emploi serait préjudiciable à l'Employeur ou du moins à son image et sa réputation. Sa décision de suspendre administrativement le Plaignant, qui n'est du reste plus contesté par le Syndicat, m'apparaît justifiée. [117] Par ailleurs, la convention collective investit l'Employeur du pouvoir d'imposer une telle suspension avec ou sans solde. Cette faculté lui est accordée en des termes qui suggèrent une discrétion administrative sur laquelle je ne pourrais intervenir qu'en cas de situation abusive, discriminatoire ou de mauvaise foi. [118] La décision de l'Employeur d'attendre la mise en accusation du Plaignant et, par la suite, de s'en remettre à la décision d'un tribunal ayant à trancher de la culpabilité d'un employé selon les critères d'une preuve hors de tout doute raisonnable ne me permet pas de conclure que sa décision d'imposer, à l'époque, une suspension sans solde était abusive ou témoignait de mauvaise foi ou d'un quelconque acharnement sur le Plaignant. DÉCISION ET MOTIFS SUR LE GRIEF DE CONGÉDIEMENT	REJETTE les griefs	

						[151] En l’espèce, la déclaration de culpabilité du Plaignant à l’infraction prévue à l’article 201 (2) du <i>Code criminel</i> n’est pas un élément incident de son congédiement. Elle en est la cause essentielle [155] Comme le rappelle la Juge Deschamps dans l’affaire <i>Maksteel Québec inc.</i> (*référence à <i>Maksteel pour le cadre d’application de 18.2</i>) [156] Il me faut donc examiner tout d’abord s’il y a un lien entre l’infraction et l’emploi et, le cas échéant, vérifier si le Plaignant a bénéficié d’un pardon. [157] Le Syndicat m’invite à adopter une interprétation fort restrictive de cette notion de lien. [158] On me propose que celui-ci, qui doit être concret et réel, n’existerait que si l’infraction avait été commise au travail ou encore si le Plaignant avait été lui-même tenancier de la maison de jeu ou qu’il y avait officié comme croupier. [159] Je ne vois pas pareille exigence dans la jurisprudence. [167] Finalement, et j’y reviendrai plus loin, le Décret 1417-93 (E-9 précité) prévoit l’impossibilité d’embauche à la Société des loteries (Loto-Québec qui exploite la Société des casinos du Québec) d’une personne trouvée coupable d’une violation de l’article 201 du <i>Code criminel</i>. [168] Je vois difficilement comment on pourrait trouver un exemple plus patent de lien factuel, tangible, réel entre le fait pour le Plaignant de se retrouver dans une maison de jeu illégale et son statut de croupier dans un casino d’État. [169] Par ailleurs, si je tiens compte de la nature des fonctions du Plaignant, de l’examen empirique des circonstances de la commission de l’infraction lors de laquelle il jouait avec des clients du Casino et l’impact que cette déclaration de culpabilité est susceptible d’avoir sur la clientèle, je n’ai aucune hésitation à déclarer qu’il existe un lien entre l’infraction commise par le Plaignant et son emploi.		
35	2016 CanLII 77693 (QC SAT)	Tribunal d’arbitrage	2016- 11-07	Lien avec l’emploi de préposé à l’entretien ménager (travaux lourds)	Convention collective <i>Loi sur la santé et les services sociaux</i> – Articles 24 à 29	[35] En l’espèce, c’est l’arrêt de la Cour suprême du Canada dans l’affaire <i>Maksteel</i> qui pose les balises nécessaires à l’analyse de la question qui est soumise au tribunal.	REJETTE le grief.	

				Congédiement Nature de l'infraction : vol de moins de 1000\$ et utilisation d'un document contrefait datant de 1987.	<i>Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés</i> Article 18.2 de la Charte	[37] Quant au Règlement qui détermine les conditions nécessaires au maintien du certificat de conformité de l'employeur, il impose à celui-ci de ne pas avoir à son emploi un salarié qui aurait été déclaré coupable d'une infraction criminelle ayant un lien avec les tâches qu'il doit accomplir dans son travail, à moins qu'il n'ait obtenu un pardon de sa condamnation. [38] À la lumière de l'arrêt <i>Maksteel</i>, il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé par l'employé. En l'espèce, le tribunal est d'opinion que l'employeur s'est déchargé de son fardeau de preuve. 42] Toutes les circonstances révélées par la preuve démontrent que des occasions d'actes malhonnêtes, comme des vols, sont réelles. Or, M. Gratton a été condamné pour vol [44] Comme l'a plaidé l'employeur, le Règlement est on ne peut plus limpide. De l'avis du tribunal, la protection conférée par l'article 18.2 de la <i>Charte</i> n'est pas applicable à M. Gratton, aussi drastique que puisse être cette conclusion à son égard. Le tribunal conçoit bien que cela puisse surprendre dans un contexte où M. Gratton est à l'emploi depuis plusieurs années, mais il faut d'abord rappeler que l'employeur n'était pas au courant de ses condamnations puisque la recherche effectuée à son embauche était erronée, puis que la mise à jour des antécédents en 2015 était incontournable au vu du Règlement applicable à l'employeur. [45] Le syndicat a invoqué comme argument le fait que l'employeur n'avait pas avisé M. Gratton qu'il procédait à une vérification de ses antécédents judiciaires. Au vu du formulaire d'autorisation d'une telle vérification qu'il avait signé lors de son embauche et considérant l'exigence du Règlement, un tel argument ne saurait en contrer son application. De même, comme l'a souligné l'employeur, malgré la bonne volonté de M. Gratton qui a entrepris des démarches visant à faire suspendre ses condamnations, celles-ci n'étant pas complétées, elles ne sont donc d'aucune utilité aux fins d'invoquer la protection de la <i>Charte</i>.		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

						[56] Le tribunal ne peut que constater que ce cas est fort différent de celui de M. Gratton. Au risque de se répéter, le lien entre l'infraction de vol qu'il a commise et ses fonctions chez l'employeur est manifeste puisqu'elles l'amènent à être régulièrement en contact avec une clientèle vulnérable sans qu'il ne soit supervisé et, par surcroît, dans un environnement où des vols sont monnaie courante. En résumé, au vu du Règlement que l'employeur a l'obligation de respecter et des enseignements de la Cour suprême du Canada, l'employeur n'avait d'autre choix, dans les circonstances, que de mettre fin à l'emploi de M. Gratton, cette mesure ayant une <i>justification réelle et raisonnable</i>.		
36	2016 CanLII 93663 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2016- 10-06	Lien avec l'emploi de conseillère aux familles (coopérative funéraires) Congédiement Nature de l'infraction : fraude – activités illégales de courtages	Convention collective Article 18.2 de la Charte	[49] Avec les mêmes égards, je ne peux non plus considérer que la plaignante bénéficie de la protection de l'article 18.2 de la Charte puisque, lors du congédiement, elle n'avait pas été déclarée coupable d'une infraction pénale. [50] Cela dit, l'Employeur a démontré de manière prépondérante une relation suffisante entre les accusations portées contre la plaignante et son emploi et que sa réticence à les révéler constitue une faute suffisamment importante dans les circonstances pour le justifier d'avoir préféré le congédiement à toute autre mesure	REJETTE le grief. MAINTIENT le congédiement	
37	2016 QCCA 1499	Cour d'appel	2016- 09-21	Lien avec l'emploi d'agent de sécurité Refus de délivrance de permis (<i>renouvellement, après 17 ans en fonction</i>) Nature de l'infraction : Voies de fait armée	Article 19 (3) <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[13] Je suggère d'intervenir et de retourner le dossier au Bureau afin qu'il évalue la demande de M. Belval à la lumière des circonstances particulières de l'espèce. [51] Le point de départ de sa réflexion voulant que le fondement de l'art. 18.2 de la <i>Charte</i> se retrouve, avec les ajustements nécessaires, dans l'art. 19(3) de la <i>LSP</i> est juste, mais l'application qu'elle en fait ensuite, ceci dit avec égards, est incorrecte compte tenu de la situation très particulière de M. Belval. [60] Cette remarque était d'ailleurs opportune compte tenu du principe reconnu voulant que « [t]ous les textes législatifs fédéraux et provinciaux doivent	ACCUEIL le pourvoi; INFIRME le jugement de la Cour supérieure du 7 janvier 2015; INFIRME la décision du TAQ du 10 décembre 2013; ANNULE la décision du Bureau de la sécurité privée du 20 novembre	x

					s’interpréter de manière à se concilier avec [l]es lois fondamentales » telles que la <i>CDLP</i>. [65] Il y a également lieu, selon moi, de présumer que le législateur a voulu que la <i>LSP</i> apporte au problème des antécédents judiciaires une solution semblable à celle donnée par la <i>CDLP</i>, ce qui, par surcroît, évite que la <i>LSP</i> soit interprétée comme y dérogeant, en offrant une protection moins efficace contre la discrimination Les circonstances particulières : [67] Dans ce contexte, je suis d’avis que l’utilisation sans nuance de l’approche « objective » est, dans les circonstances bien particulières de l’espèce, déraisonnable et contraire à l’objectif poursuivi par le législateur, qui n’est pas strictement de protéger l’intérêt public, mais bien d’atteindre un équilibre entre la protection de celui-ci et la nécessité de ne pas discriminer indûment la personne qui a été trouvée coupable d’une infraction criminelle dans le passé. [68] Rappelons que quoique M. Belval ne soit pas dans une relation employeur/employé avec le Bureau, il demeure que l’entrée en vigueur de la <i>LSP</i>, qui ne comporte pas l’exception dont il bénéficiait auparavant, lui ferait perdre son emploi si cette loi devait être appliquée strictement et sans égard aux faits particuliers. L’absence du permis demandé le priverait même de la possibilité de trouver un nouvel emploi dans le seul domaine où il a de l’expérience, le forçant ainsi à se réorienter. Or, il travaille comme agent de sécurité depuis plusieurs années, sans qu’aucun incident ne soit survenu. [69] Quoique l’approche « objective », puisse être appropriée en certaines matières, qu’il ne nous incombe pas d’identifier ici, elle ne doit pas l’être sans nuance lorsque, comme ici, il s’agit de déterminer le lien existant entre l’activité visée par un permis et l’infraction commise dans le passé par un requérant qui, exerce déjà l’activité, depuis longtemps, de façon tout à fait adéquate, ayant ainsi démontré ne pas constituer un risque pour le public.	2012 et lui retourne le dossier afin qu’il évalue la demande de permis de l’appelant à la lumière des circonstances particulières de l’espèce.	
--	--	--	--	--	---	---	--

						[70] Son application stricte, sans égard aux faits particuliers, constitue, dans de telles circonstances, un automatisme déraisonnable et incompatible avec l'intention qu'avait le législateur en posant l'exigence de ce lien puisqu'elle occulte entièrement la réalité qui démontre que l'intérêt public n'est aucunement menacé par le fait que ce requérant soit autorisé à exercer cette activité. [71] On ne peut non plus faire abstraction du fait que le requérant, dans une telle situation, perdrait alors son emploi sans avoir pu bénéficier d'une protection semblable à celle offerte par l'article 18.2 de la <i>CDLP</i>. Le législateur, qui a posé l'exigence de l'existence d'un lien en vue d'apporter au problème des antécédents judiciaires une solution semblable à celle qu'apporte l'article 18.2 de la <i>CDLP</i>, ne peut avoir voulu un tel résultat. [74] Bref, un arbitre, dans une telle situation, ne peut se limiter à déterminer l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi par un simple automatisme qui consiste à considérer liée toute infraction dont la nature a un lien avec les fonctions qu'exerce un agent de la paix. Il doit exercer sa discrétion et tenir compte de toutes les circonstances pour, ultimement, déterminer si le congédiement est inévitable.		
38	2016 CanLII 61426 (QC SAT)	Arbitrage de grief	2016- 08-25	Motif réel du congédiement Nature de l'emploi : chauffeur d'autobus et enseignant en mathématique Nature de l'infraction : exploitation sexuelle vis-à-vis une mineure	Convention collective Article 18.2 de la Charte	[41] L'arrêt <i>Maksteel</i>, précité, a fixé les paramètres de l'interprétation de cet article de la Charte. [42] On doit donc comprendre de ces motifs que la personne incarcérée est protégée contre les stigmates injustifiés découlant d'une condamnation sans aucun lien avec l'emploi, mais ne la protège pas contre les conséquences de son incarcération, dans les cas où son indisponibilité est la cause réelle de la cessation d'emploi. [43] La Cour rappelle que, lorsque la peine d'emprisonnement affecte la disponibilité du plaignant, comme c'est le cas dans le présent dossier, le tribunal devra être convaincu, selon la prépondérance de la preuve, que la cause véritable de congédiement est la déclaration de culpabilité et que l'indisponibilité n'est pas qu'un prétexte	REJETTE le grief.	

						[48] Tant la doctrine que la jurisprudence ne considèrent pas que l’incarcération constitue un motif valable d’absence, comme le reconnaît d’ailleurs la procureure syndicale. [65] L’article 18.2 de la Charte ne peut donc être invoqué dans le cas où l’Employeur met fin à l’emploi du salarié en raison de son indisponibilité et de son incapacité de fournir sa prestation de travail. Dans un tel cas, la mesure imposée par l’Employeur sera considérée sous l’angle administratif et sera analysée sous l’angle de la décision raisonnable, juste et non discriminatoire. [66] Dans notre présent dossier, une absence de deux mois sans motif valable justifie l’Employeur de rompre le contrat de travail d’un employé qui ne fournit pas la prestation de travail prévue à son contrat de travail. [74] La nature des infractions auxquelles le plaignant s’est reconnu coupable est grave et l’Employeur pouvait avoir des motifs raisonnables de croire que, si celles-ci étaient rendues publiques et que le plaignant demeurerait à son emploi, cela aurait pu affecter la confiance de la clientèle envers la Société de transport. On ne peut donc affirmer que l’infraction pour laquelle le plaignant a été reconnu n’a aucun lien avec l’emploi de chauffeur d’autobus. [75] Étant donné la gravité objective du crime pour lequel le plaignant s’est reconnu coupable, l’Employeur pouvait craindre un effet sur sa réputation si ces faits avaient été rendus publics.		
39	2016 CanLII 2596 (QC SAT)	Tribunal d’arbitrage	2016-01-20	Motif du congédiement Indisponibilité en raison d’une incarcération Nature de l’emploi : Journalier temporaire à la Ville de Gatineau Nature de l’infraction :	Convention collective Article 18.2 de la Charte	[65] [Référence à l’affaire <i>Maksteel</i>] [66] [...] En effet, pour contrevenir à l’article 18.2 de la <i>Charte</i>, il faut que la mesure ait été prise du seul fait de la condamnation antérieure. [67] Soulignons immédiatement qu’il n’existe aucun lien entre l’infraction pour laquelle le plaignant a été trouvé coupable et son emploi de journalier temporaire. Reste donc à vérifier les motifs à la base de la décision de l’employeur. [68] Selon la preuve, il appert que Mme Caron des ressources humaines a contacté le président du syndicat par téléphone afin de l’informer du fait que le plaignant était incarcéré et qu’il ne sera plus un employé de la Ville. Le témoignage de M. Mayer, présent lors de cette conversation, est que lorsque le	ACCUEILE le grief; ORDONNE à l’employeur de procéder à la réintégration du plaignant	x

				conduite avec les facultés affaiblies		président du syndicat a demandé à Mme Caron la raison pour laquelle la Ville allait mettre fin à l'emploi du plaignant, cette dernière lui aurait répondu de faire sortir un plumeau criminel et elle aurait ajouté que la Ville n'aurait jamais dû l'engager. [70] Une fois cette preuve faite, il appartenait à l'employeur de faire la démonstration que d'autres facteurs l'ont amené à prendre la décision ici en cause, ce qui n'a pas été fait. Dans une telle situation, il me faut donc conclure que l'indisponibilité alléguée dans la lettre de terminaison d'emploi était un prétexte et que l'employeur a bel et bien abusé de son droit. Il y a donc lieu de faire droit au grief.		
40	2015 CanLII 85086 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2015- 12-14	Lien avec l'emploi d'agent de relations humaines (travailleur social) Congédiement Nature de l'infraction : Voies de fait et menaces de lésions corporelles (violence conjugale)	Convention collective	[96] Dans l'affaire Therrien, [la Cour] a précisé que l'application de l'article 18.2 dépendait de la mise en œuvre de 4 conditions: 1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque; 2) dans le cadre d'un emploi; 3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle; 4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon. [97] Dans l'affaire Maksteel, [...] plusieurs principes qui y sont énoncés sont toutefois utiles pour l'analyse du dossier sous étude. [164] Dans ce dossier, il appartenait à l'employeur d'établir que le congédiement imposé avait une justification réelle et raisonnable et, même si l'employeur avait raison de prétendre qu'il y a incompatibilité entre les infractions commises par le plaignant et les fonctions d'agent de relations humaines, dans les circonstances révélées par la preuve relativement à l'occupation de ces fonctions par le plaignant, il est impossible de conclure que le congédiement a une justification raisonnable. [166] Même en prenant pour acquis que le plaignant ne peut jouir de la protection de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne, parce qu'il y aurait un lien entre les infractions qu'il a commises et sa fonction d'agent de relations humaines, le congédiement est déraisonnable [170] J'estime que l'employeur a raison de demander aux agents de relations humaines d'être exemplaires dans leur comportement de façon à ce que le public puisse avoir confiance dans le système de protection	ACCUEILLE le grief; ORDONNE à l'employeur de réintégrer le plaignant avec compensation	x

						de la jeunesse, cette confiance étant essentielle en raison de la mission de l'employeur. [171] Selon la preuve, le public, ou la clientèle desservie par l'employeur, n'était pas au courant de la déclaration de culpabilité du plaignant sur des accusations criminelles. Cependant, cet élément peut être connu ultérieurement et, si cela se produisait, le jugement du public, ou de la clientèle, ne pourrait porter sur les faits ayant mené à la déclaration de culpabilité du plaignant mais porterait sur le libellé des chefs d'accusation (notamment: voies de fait, menaces) qui laisse croire à des actes plus graves que ceux posés par le plaignant. Il reste que celui-ci n'a pas eu un comportement conforme aux normes sociales acceptables et j'estime qu'il y a un risque réel que la confiance du public, et également de la clientèle, puisse être perdue s'il occupait un poste d'agent de relations humaines, tout au moins dans les dossiers de violence conjugale. [172] Même si la preuve ne démontre pas d'éléments tangibles et directs démontrant l'état du préjudice que l'employeur pourrait encourir du fait des infractions commises par le plaignant, je crois qu'il y a incompatibilité de ces infractions avec les fonctions d'agent de relations humaines, tout au moins pour les dossiers impliquant de la violence conjugale et, probablement, pour tous les dossiers [173] Je crois que la crainte de l'employeur, relativement à la perte de crédibilité de l'établissement, repose sur une justification réelle et raisonnable, compte tenu de 1) la nature des fonctions de l'agent de relations humaines et du cadre de l'établissement, 2) des caractéristiques de la clientèle, 3) de l'impact que pourrait avoir les infractions commises par le plaignant sur la réputation de l'établissement.		
41	2015 CanLII 83964 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2015- 12-10	Lien avec l'emploi d'aide cuisinière résidence privée pour aînés Congédiement Nature de l'infraction :	Articles 24 à 29 du <i>Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés</i>	[41] Il y a lieu de se référer à l'arrêt de la Cour suprême du Canada, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc. (2003) 3, S.C.R., p. 228. [...] L'honorable juge Deschamps a traité de la question: « [47] En matière de discrimination, il est acquis qu'il appartient au demandeur d'établir une preuve « prima	ACCUEILLE le grief; ORDONNE à l'employeur de réintégrer le plaignant avec compensation	x

				production et importation de marijuana, bris de probation	Convention collective	facie » de l'atteinte à un droit protégé [...]. En application de cette règle, le fardeau primaire du demandeur est le suivant en ce qui concerne l'art. 18.2 : il appartient au demandeur d'établir qu'il a des antécédents judiciaires, qu'il a subi des représailles dans le cadre d'un emploi et que ces antécédents judiciaires ont été le motif réel ou la cause véritable de la mesure prise par l'employeur. » [48] L'arbitre est d'opinion qu'en l'espèce, les condamnations de madame Y, en regard de l'article 24 du Règlement, n'avaient aucun lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire à ses fonctions au sein de la résidence. Ainsi, l'article 18.2 de la Charte devait trouver application, car les infractions dont elle a été trouvée coupable n'avaient pratiquement aucune relation avec son emploi d'aide-cuisinière.		
42	2015 QCTAQ 07405	Tribunal administratif du Québec	2015-07-14	Lien avec l'emploi Révocation du droit d'enseigner Nature de l'infraction : Agression armée ou infraction de lésions corporelles, et voies de fait + Omission de déclarer les changements relatifs aux antécédents	Article 34.3 (1) et (3) de la <i>Loi sur l'instruction publique</i>	[29] Cette notion de « lien », à laquelle réfère l'article 34.3 (1) précité de la LIP, apparaît également à l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>, ce qui permet de référer à la jurisprudence développée relativement à cet article [30] Comme plaidé par la procureure de l'intimé, la jurisprudence nous enseigne que la détermination de l'existence de ce lien est une question de faits et qu'il y a lieu, pour en traiter, de prendre en compte deux éléments, soit la nature de l'emploi lui-même et celle de l'infraction criminelle en cause. Analyse de la nature de l'emploi et de l'infraction commise Le lien entre les infractions commises et la profession enseignante [49] Ainsi, en raison de ce rôle de modèle qu'est appelé à jouer l'enseignant, de la position de confiance qu'il occupe et de l'influence qu'il exerce sur les élèves, il importe peu que les gestes reprochés se soient produits à l'extérieur du milieu de travail, car le comportement s'évalue en fonction de la position	REJETTE le recours.	

						même que l'enseignant occupe. Le comportement en général de l'enseignant « <i>influe sur la perception qu'a la collectivité de sa capacité d'occuper une telle position</i> » et doit traduire son adhésion aux valeurs, notamment, de « <i>respect des droits de la personne</i> » qu'il a le devoir d'aider à développer auprès de ses élèves.		
43	2015 QCTDP 8	Tribunal des droits de la personne	2015- 04-28	Lien avec l'emploi de poseur de revêtement souple, compagnon chez Céramique DC Nature de l'infraction : Acquitté de l'accusation de conduite en état d'ébriété et accusation de possession simple de marijuana a été retirée	Article 18.2 de la Charte	[104] Cette revue des décisions touchant l'article 18.2 de la Charte fait ressortir l'importance des règles d'interprétation qui prévalent lorsqu'il est question d'interpréter une disposition de la Charte. [105] En matière d'interprétation de lois constitutionnelles, les tribunaux supérieurs ont eu à décider depuis longtemps entre une interprétation fidèle au contexte prévalant lors de l'adoption des dispositions ou encore une interprétation plus large 118] Il ressort de cette analyse de la jurisprudence que la Charte bénéficie d'un statut spécial et qu'elle possède une nature quasi constitutionnelle. De ce fait et vu la nature des droits qu'elle protège, elle doit recevoir une interprétation large et évolutive qui tient compte non seulement de la disposition en cause mais également de l'ensemble des dispositions de la Charte. [119] Plusieurs auteurs de doctrine se sont également prononcés sur l'importance que la Charte bénéficie d'une interprétation large et libérale. [130] En l'espèce, la preuve révèle que l'employeur de monsieur Proulx l'a inclus dans la liste des employés dont il avait besoin pour la réalisation des travaux du projet. N'eût été de la décision du MSP de ne pas autoriser son accès au chantier, le plaignant aurait définitivement été à l'emploi de Céramique DC et ce, tout au long de la durée des travaux de celle-ci au chantier. [133] Reste maintenant à savoir si l'article 18.2 de la Charte s'applique à une personne accusée et non déclarée coupable.	ACCUEILLE en partie la demande introductive d'instance; CONDAMNE le ministère de la Sécurité publique à verser au plaignant une somme d'argent à titre de dommages matériels; de dommages moraux;	x

					[136] Selon M^e Christian Brunelle, une interprétation purement littérale de l'article 18.2 qui exclut l'employé accusé, mais pas encore condamné bat en brèche le principe de l'interprétation large, libérale et téléologique des droits et libertés de la personne. D'une part, elle a pour effet de conférer à l'employeur une licence lui permettant d'éluder l'application de la Charte pourvu qu'il s'empresse de sanctionner l'employé accusé avant l'issue de son procès criminel. D'autre part, poussée à sa limite, elle serait de nature à laisser sans aucune protection l'employé acquitté – plutôt que « déclaré coupable » - à la suite de son procès. [137] Le Tribunal croit qu'il faut donc reprendre l'analyse de la question en tenant compte des principes d'interprétation de la Charte dans le contexte précis des faits qui ont donné lieu à la plainte de monsieur Proulx auprès de la Commission. [142] D'autre part, la déclaration de culpabilité de cette personne est l'aboutissement d'un processus qui fait également l'objet de droits protégés par la Charte. En tant qu'accusée, elle bénéficiait de droits judiciaires qui lui sont garantis au Chapitre III de la Charte. Sa déclaration de culpabilité découle ainsi de l'audition impartiale de sa cause devant un tribunal indépendant. De plus, avant que cette condamnation ne survienne, cette personne bénéficie également du droit à la présomption d'innocence. [144] Il en découle que si une personne trouvée coupable d'une infraction criminelle bénéficie d'une protection contre des stigmates sociaux qui n'ont pas leur place dans une société qui valorise des valeurs démocratiques, ne serait-il pas incohérent qu'une personne qui bénéficie de la présomption d'innocence garantie également par la Charte ne bénéficie pas de la même protection? [152] Il y a lieu de conclure que l'article 18.2 de la Charte, interprété de manière large et libérale, vise tout autant la personne déclarée coupable que celle accusée et présumée innocente en vertu de l'article 33 précité.		
--	--	--	--	--	--	--	--

						Lien avec l'emploi [153] Les faits mis en preuve dans le présent dossier nécessitent certaines nuances quant au lien entre l'emploi de monsieur Proulx, l'infraction dont il était accusé et le chantier dont on lui a refusé l'accès. [166] Il fallait plus que des hypothèses ou des craintes subjectives qui ne reposent sur aucun élément précis. Il aurait été nécessaire de prouver des faits et des circonstances particulières concernant précisément monsieur Proulx ou l'accusation dont il était l'objet. Ce n'est que suite à l'étude de ces faits et circonstances que le MSP aurait pu justifier objectivement sa décision de lui refuser l'accès au chantier.		
44	2014 QCCS 5826	Cour supérieure	2014- 12-01	Lien avec l'emploi d'agents des services correctionnels du Québec - Congédiement <i>(Deux plaignants au dossier représenté par un syndicat)</i> Nature de l'infraction : Conduite d'un véhicule à moteur avec les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue	Article 10 de la <i>Loi sur le système correctionnel du Québec</i> <i>Convention collective</i>	[30] Le Tribunal retient d'une décision soumise ce qu'écrivait la Cour d'appel fédérale : "Il me semble qu'il existe des normes d'inconduite qui, peu importe qu'elles soient prohibées par règlement, par le Code criminel ou par toute autre loi, sont de nature telle que toute personne raisonnable peut facilement se rendre compte qu'elles sont incompatibles et en contradiction avec l'exercice par leur auteur d'une charge publique, surtout si les fonctions de cette charge consistent à appliquer la loi [...]" [37] Le ministre de la Sécurité publique Normand Jutras, à l'étude de l'article 10 et aux questions soulevées concernant les rôles distincts du policier et de l'agent des services correctionnels, note qu'on ne peut à tous égards leur appliquer le même régime. Par contre, il souligne que tant les policiers que les agents des services correctionnels sont des agents de la paix, des officiers de justice de sorte qu'il y avait lieu d'élever les critères lorsque ces officiers de justice sont reconnus coupables d'une infraction telle qu'elle est circonscrite à l'article 10 de la loi.	REJETTE les deux requêtes	

						[39] C'est en fonction de ces critères plus élevés qu'il y a lieu de conclure sur cette première question que l'article 10 alinéa 2 de la <i>Loi sur le système correctionnel du Québec</i> ne contrevient pas à l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>. L'article 10 al. 2 vise une sanction disciplinaire reliée à l'emploi et permet à l'employeur de destituer l'agent correctionnel coupable d'un acte visé par cet article à moins que ce dernier ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction. Le Tribunal retient que les crimes visés par l'article 10 al. 2 sont incompatibles avec l'emploi de l'agent correctionnel ce qui entre dans le cadre de l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>. La décision rendue sur cette première question est correcte [49] Le Tribunal ajoute que l'article 10 al. 2 de la <i>Loi sur le système correctionnel du Québec</i> est une mesure de droit public, le procureur du requérant reconnaissant que ce n'est pas à l'employeur à faire la démarche de démontrer les circonstances particulières justifiant une autre sanction. C'est à l'agent des services correctionnels de prendre les devants comme l'indique l'article 10 al. 2 : « à moins qu'il ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction ». [50] Dans les circonstances énoncées dans l'article 10 al. 2, la sanction disciplinaire de destitution doit s'appliquer. L'employeur a transmis l'avis en conséquence. Par la procédure de grief, l'employé peut contester la décision de l'employeur dans le contexte de l'alinéa 2 de l'article 10 en invoquant entre autres des circonstances particulières. Il est permis à l'employeur de convoquer l'employé mais ceci est loin d'être une obligation permettant d'annuler la décision de l'arbitre de grief.		
45	2014 QCTDP 7	Tribunal des droits de la personne	2014- 04-23	Refus de stage en milieu de travail – poste de cadet policier Nature de l'infraction :	Article 18.2 de la Charte	[83] En tant que loi quasi constitutionnelle, la Charte « commande une interprétation large et libérale de manière à réaliser les objets généraux qu'elle sous-tend de même que les buts spécifiques de ses dispositions particulières ». L'article 18.2 ne fait pas exception à ce principe.	REJETTE la demande	

				Voies de fait et deux ports d'arme ***Antécédents juvéniles		[96] Le Tribunal doit donc décider si le stage recherché par J... S... peut être assimilé à un « emploi » au sens de l'article 18.2 de la Charte. [100] (Référence à l'affaire <i>École nationale de police du Québec c. Robert</i>) [102] La décision de la Cour d'appel tient au fait que l'École nationale de police du Québec a l'exclusivité de la formation du personnel policier. Dans ce contexte, la protection offerte par l'article 18.2 de la Charte perdrait largement de son efficacité si la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires demeurerait possible à l'étape de la sélection des candidats admis à cette école. En somme, « la loi a créé pour les policiers un régime si intégré » qu'il faut, pour donner un sens à l'article 18.2 de la Charte, « considérer l'admission à l'École comme une forme de préembauche ». [104] Néanmoins, de l'avis du Tribunal, la Commission n'est pas parvenue à établir l'existence d'« un lien explicite, continu et nécessaire entre l'embauche » à titre de policier et l'accès à un stage d'observation et de sensibilisation tel que celui sollicité par le plaignant. D'une part, il n'a pas été démontré de manière convaincante que ce stage faisait partie du programme en techniques policières tel qu'il était enseigné dans les autres établissements collégiaux en 1995-1996. D'autre part, il ressort du témoignage de M. Laprise, le registraire de l'École nationale de police, que des étudiants pouvaient, à cette époque, être admis à l'École nationale de police du Québec sans détenir un diplôme en techniques policières. [...] le programme en techniques policières ne fait pas partie du système « intégré » auquel la Cour d'appel fait référence dans l'arrêt <i>École nationale de police du Québec c. Robert</i>. [124] Dans le présent litige, le pardon obtenu par J... S... ne découle pas de la <i>Loi sur le casier judiciaire</i>, mais de la <i>Loi sur les jeunes contrevenants</i>. [...] les articles 45 et 46 de la <i>Loi sur les jeunes contrevenants</i> produisent un effet absolu et que, combinés à l'article 18.2 de la Charte, ils privent un employeur de la possibilité de prendre en	
--	--	--	--	--	--	--	--

						considération les faits qui ont donné lieu à une déclaration de culpabilité. [125] Les articles 45 et 46 de la <i>Loi sur les jeunes contrevenants</i>, maintenant remplacée par la <i>Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents</i>, décrètent la non-communication et la destruction des dossiers judiciaires (art. 40 de la <i>Loi sur les jeunes contrevenants</i>), des dossiers déposés dans un répertoire central (art. 41 de la <i>Loi sur les jeunes contrevenants</i>), des dossiers de police (art. 42 de la <i>Loi sur les jeunes contrevenants</i>)et des dossiers gouvernementaux (art. 43 de la <i>Loi sur les jeunes contrevenants</i>) concernant un adolescent. [130] [...]L'article 18.2 de la Charte impose ainsi à l'employeur le fardeau de « prouver que [s]a décision ne repose pas uniquement sur les stigmates liés à la déclaration de culpabilité ». [135] Ainsi pour rejeter la candidature d'une personne au motif qu'elle n'est pas de bonnes mœurs, un employeur « doit prouver qu'il est sorti du cadre de l'article 18.2 qui prohibe la discrimination du seul fait de la déclaration de culpabilité » et que sa décision repose véritablement sur un motif autre que la déclaration de culpabilité. [159] En l'espèce, cependant, le Tribunal considère que le sergent Hubert s'est, somme toute, livré à une enquête suffisante dans les circonstances.		
46	2013 QCTAQ 1260	Tribunal administratif du Québec	2013-12-05	Lien avec l'emploi Radication complète de l'inscription au Registre national de la main-d'œuvre des techniciens ambulanciers Nature de l'infraction : possession de	Article 67 de la <i>Loi sur les services préhospitaliers d'urgence</i> Il faut aussi lire en concordance l'article 18.2 de la Charte	[20] La conclusion retenue par le Comité du lien des actes criminels visés avec l'exercice des activités de technicien ambulancier demeure. Elle est d'une certaine façon évidente et a été retenue unanimement par ce comité d'examen formé de sept personnes provenant du milieu ambulancier. Cette conclusion est à la foi objective et empirique. Elle tient compte de la clientèle et de ses attentes par rapport à la profession : « [...] Je mentionne, en passant, que la détermination du lien est essentiellement contextuelle. Le degré de responsabilité associé au poste occupé ou convoité et la nature particulière des activités d'un employeur peuvent être source d'exigences variables. Par	Le Tribunal en conclut que la radiation retenue est ici fondée. POUR CES MOTIFS, le recours est rejeté.	

				drogues en vue d'en faire le trafic, de déguisement dans un dessein criminel, de vol à main armée et de possession d'une arme.		<i>exemple, plus un poste commande un degré élevé d'intégrité et de confiance, plus le lien pourra être facile à établir parce que les attentes sont plus grandes à l'égard d'un tel employé. [...] »</i>		
47	2013 CanLII 78260 (QC SAT)	Arbitrage de grief	2013- 11-26	Lien avec l'emploi d'agent d'intervention en Centre jeunesse Congédiement Nature de l'infraction : attentat à la pudeur (déclaré coupable devant le Tribunal de la jeunesse – délit commis alors qu'il était mineur)	Article 18.2 de la Charte	[50] La Cour suprême a déjà déterminé les paramètres d'application de cet article de la Charte dans la décision <i>Maksteel Québec inc.</i> [53] L'arbitre Serge Brault, précité, propose une démarche en deux temps afin d'établir le lien entre la nature de l'infraction commise et le travail de l'employé : <i>[...] [52] D'abord donc, un exercice objectif. L'analyse de la preuve matérielle présentée doit révéler la présence d'éléments factuels, tangibles, qui rattachent l'emploi, le travail réel, et l'antécédent judiciaire.</i> <i>[...] [54] Ensuite, il faut un examen empirique. L'expérience et l'observation de la réalité du milieu vécu doivent confirmer la matérialité du rattachement allégué entre certaines tâches et responsabilités de l'employé et son antécédent judiciaire. C'est dans le vécu qu'il faut regarder.</i> [54] Pour leur part, les auteurs Linda Bernier et al ⁸⁶ , énumèrent les éléments qui doivent être considérés pour évaluer le lien entre l'infraction commise et le travail du salarié. Ces éléments sont les suivants : 1. La nature des fonctions exercées par le salarié en tenant compte du cadre de l'entreprise ou de l'établissement ou du service offert;	REJETTE le grief.	

86 Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz, Séguin, Éric, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e édition, Éditions Yvon Blais, II/10-113.

					2. Les caractéristiques propres à la clientèle ou aux usagers desservis; 3. L'impact que l'infraction commise par le salarié peut avoir sur la clientèle ou les usagers, sur la réputation de l'entreprise ou de l'établissement et sur la qualité des services offerts; 4. La possibilité de récidive. [56] Pour le soussigné, il n'est pas nécessaire que chaque élément mentionné par Bernier et al soit nécessairement présent pour conclure à la présence objective d'un lien entre l'infraction et l'emploi. C'est plutôt une analyse globale de l'ensemble de ces éléments qui permet au tribunal d'établir un tel lien objectif. [57] Nous allons donc nous inspirer de ces deux approches afin de déterminer si, dans le cas présent, il existe un lien entre l'infraction commise par le plaignant et son emploi. 73] Ainsi, tant d'un point vue objectif, que d'un point de vue empirique, il existe un lien entre l'emploi occupé par le plaignant et ses antécédents judiciaires. [74] Le tribunal est sensible au fait que le plaignant a posé ces gestes alors qu'il était encore adolescent et qu'il a admis ses fautes lorsque ses victimes l'ont dénoncé plusieurs années plus tard. [75] Il n'en reste pas moins, que 35 ans plus tard, en 2012, un juge l'a reconnu coupable de ces infractions et l'a condamné, après avoir obtenu un rapport pré-décisionnel, à 150 heures de travaux bénévoles, deux ans de probation dont une sous surveillance du délégué à la jeunesse et à subir une évaluation et un suivi sexologique et psychologique. Il n'a pas reçu le pardon qui aurait pu lui permettre de se prévaloir de la protection de l'article 18.2 de la <i>Charte</i>. [76] Cette période de probation imposée par le juge n'est toujours pas terminée et l'Employeur a démontré un rattachement réel et concret entre les antécédents judiciaires du plaignant et son emploi.		
48	2013 CanLII 57214 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2013- 09-05	Lien avec l'emploi agente de la paix en services correctionnels à	Article 18.2 de la Charte Article 10 de la <i>Loi sur le système</i> [70] Les agents de services correctionnels, contrairement aux policiers, sont des fonctionnaires régis par la Loi de la Fonction publique. Ils n'ont pas non plus de code de déontologie à suivre comme les	REJETTE la requête.	

				l'Établissement de détention de Québec	<i>correctionnel du Québec</i>	policiers. Ils sont toutefois soumis aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et de ses règlements en matière disciplinaire [71] L'Employeur, à notre avis, perd ses pouvoirs disciplinaires discrétionnaires prévus à la Loi sur la Fonction publique et son règlement en matière disciplinaire une fois que l'ASC est trouvé coupable d'une infraction au Code criminel. Il est soumis à l'article 10 de la Loi sur le système correctionnel du Québec. Ceci ne signifie pas qu'il est empêché de prendre des mesures avant que l'ASC soit reconnue coupable [72] L'Employeur doit se limiter en application de l'article 10 à déterminer si le salarié lui a fait valoir des circonstances particulières. Le rôle de l'arbitre est assez limité L'importance des engagements d'un agent de la paix devant un tribunal : par. [73] Les infractions criminelles commises par la plaignante : par. [74] et [75] Absence de circonstances particulières : [76] L'arbitre considère que la plaignante n'a pas démontré de circonstances particulières dans ce dossier. Inapplicabilité de l'article 10 de la Loi sur le système correctionnel du Québec : par. [84] à [93] [95] Comme l'article 10 de la Loi sur le système correctionnel s'applique et qu'il n'y a pas de circonstances particulières démontrées par la plaignante, la destitution est automatique dans ce cas. Même si l'article 10 ne s'était pas appliqué, il y avait perte du lien de confiance de l'employeur dans ce cas. [96] Il n'y a pas lieu de se prononcer sur les autres motifs du congédiement invoqués par l'Employeur vu la conclusion sur l'application de l'article 10. L'employeur a plaidé que la destitution s'impose dans tous les cas d'incarcération d'un agent des services correctionnels. Le législateur n'a pas prévu une telle sanction automatique. Ce que prévoit l'article 10, c'est	DÉCLARE que l'article 10 de la Loi sur le système correctionnel du Québec s'applique et que la plaignante n'a pas démontré de circonstances particulières justifiant une autre sanction que la destitution; CONFIRME la sanction disciplinaire de destitution; REJETTE le grief du syndicat.	
	** Les parties ont avisé l'arbitre qu'ils plaideraient le grief de M. Therrien en même temps que celui de Mme Valérie Fouquet (Grief 7491, greffe de la fonction publique 17-10-002010)			Congédiement Nature de l'infraction : Conduite avec les facultés affaiblies et bris d'engagement Question en litige : L'article 10 de la Loi sur le système correctionnel du Québec est-il contraire à l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne?				

						la destitution lorsque l'ASC est trouvée coupable. Il peut y avoir des cas d'incarcération sans que la personne ne soit reconnue coupable d'un acte ou omission au Code criminel. Ceci tombe alors sous le régime normal d'application d'une mesure disciplinaire et chaque cas devra être étudié à la pièce. Il n'y a pas lieu non plus de se prononcer sur les conséquences de l'incarcération de Mme Fouquet qui est destituée automatiquement en application de l'article 10. Après avoir analysé les faits, la jurisprudence en semblable matière (*voir par. 84 à 93) et les textes de la convention collective, l'arbitre conclut que l'article 10 de la Loi sur le système carcéral est applicable à Mme Valérie Fouquet et que la sanction disciplinaire de destitution doit s'appliquer, vu qu'il n'y a pas de circonstances particulières.		
49	2013 CanLII 57217 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2013- 09-05	Lien avec l'emploi agente de la paix en services correctionnels à l'Établissement de détention de Québec Congédiement Nature de l'infraction : Conduite avec les facultés affaiblies et bris d'engagement	Article 18.2 de la Charte Article 10 de la <i>Loi sur le système correctionnel du Québec</i>	IDEM à la décision précédente. **Plaidoiries communes avec le dossier d'un autre agent des Services correctionnels congédié pour les mêmes motifs ** Les parties ont avisé l'arbitre qu'ils plaideraient le grief de M. Therrien en même temps que celui de Mme Valérie Fouquet (Grief 7491, greffe de la fonction publique 17-10-002010)	REJETTE la requête. DÉCLARE que l'article 10 de la Loi sur le système correctionnel du Québec s'applique et que la plaignante n'a pas démontré de circonstances particulières justifiant une autre sanction que la destitution; CONFIRME la sanction disciplinaire de destitution; REJETTE le grief du syndicat.	
50	2013 QCTAQ 03493	Tribunal administrati f du Québec	2013- 03-20	Lien avec l'emploi Révocation du permis d'agent de gardiennage	Article 19 de la <i>Loi sur la sécurité privé</i>	[72] La seule existence d'une condamnation à une infraction criminelle n'est pas suffisante aux fins d'application du paragraphe (3) de l'article 19 LSP ; l'existence du lien entre cette infraction et l'exercice	ACCUEILLE le recours ; INFIRME la décision du Bureau ;	x

				Nature de l'infraction : Vol et vol qualifié + Omission de déclarer ses condamnations criminelles sur le formulaire de demande de permis		de l'activité visée par la demande de permis doit être démontrée par l'administration publique. [79] À partir d'une analyse des décisions des tribunaux, le professeur Christian Brunelle^[14] suggère que la détermination du lien entre l'infraction commise et l'emploi en est une de faits et qu'elle appelle à tenir compte de deux facteurs : la nature de l'emploi et celle de l'infraction criminelle dont le plaignant a été trouvé coupable. [80] Le facteur de la nature de l'emploi rejoint essentiellement l'approche contextuelle énoncée dans Maksteel. [81] Quant à la nature de l'infraction commise, l'auteur Brunelle avance qu'au terme d'une évaluation objective, il faut être en mesure de conclure que l'infraction a, selon la preuve, une incidence préjudiciable tangible, concrète et réelle sur sa capacité d'exercer ses fonctions; il précise que la nature de l'infraction commise ne doit pas être le point de mire de l'analyse, mais que celle-ci doit plutôt porter sur le lien avec l'emploi. [135] En conclusion, la détermination d'un lien objectif entre l'infraction criminelle et l'exercice de l'activité d'agent doit reposer sur une évaluation particulière de chaque situation et prendre en compte la nature et les circonstances de l'infraction et les caractéristiques de l'activité. [136] Il s'agit essentiellement d'une détermination factuelle. [137] En l'espèce et compte tenu de sa conclusion quant au manquement aux règles de justice naturelle et d'équité procédurale, le Tribunal retournera le dossier au Bureau afin qu'il procède en préséance à un nouvel examen du dossier.	RETOURNE le dossier au Bureau afin qu'il procède en préséance à un nouvel examen de la demande de renouvellement de permis du requérant depuis l'avis qui doit être donné par la Sûreté du Québec en vertu de l'article 27 LSP et en tenant compte des précisions énoncées dans la présente décision.	
51	2012 CanLII 90848 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2012-10-22	Motif réel du congédiement Suspension sans solde +	Article 18.2 de la Charte <i>Convention collective</i>	[61] Pour apprécier le lien entre l'infraction criminelle et l'emploi, on doit tenir compte et de la nature de l'emploi et celle des infractions criminelles. Il faut que le lien existe véritablement et ne soit pas le fruit d'une abstraction de l'esprit.	Pour la suspension sans solde : ORDONNE à l'employeur de payer au plaignant	

				congédiement - indisponibilité pour incarcération Nature de l'emploi : avocat et juriste, spécialisé en droit fiscal à l'emploi d'Investissement Québec Nature de infraction: Rapports sexuels illicites et agression sexuelle sur sa belle-fille, alors âgée de 14 à 16 ans	ANALYSE DE LA SUSPENSION SANS SOLDE [68] Le comité exécutif du Barreau comme on l'a vu plus haut, bien qu'il ait établi un lien entre les infractions et l'exercice de la profession n'en conclut pas pour autant que le plaignant ne peut travailler comme avocat. Au contraire la limitation du droit de pratique reconnaît le droit du plaignant de travailler dans sa spécialité soit le droit fiscal. En somme il faut distinguer entre les conséquences d'une infraction criminelle en rapport avec un manquement déontologique (limitation de pratique de la profession) et celles relatives à la capacité d'occuper un emploi (celui de juriste-fiscaliste). [69] Au surplus, dans l'espèce, l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'article 47 de la convention collective. En vertu de cet article, aucun juriste ne doit être suspendu avant que l'employeur n'en ait discuté au préalable avec un représentant du syndicat, ce qui n'a pas été fait dans l'espèce. L'employeur n'a pas fait la preuve qu'il y avait urgence de suspendre le plaignant. [70] [...] En somme, la publicité faite autour de l'affaire était relativement mineure. Au surplus elle n'établissait d'aucune façon un lien entre la direction d'Investissement Québec et l'accusé. [71] Le fait de ne pas consulter le syndicat tel que stipulé à l'article 47 est un motif justifiant l'annulation de la mesure disciplinaire. Pour ces motifs, vu les dispositions de l'article 18.2 et de l'article 47 de la convention collective, je déclare illégale la suspension du plaignant. ANALYSE DU CONGÉDIEMENT [73] Contrairement cependant à la situation prévalant lors de la suspension et où j'étais d'opinion que ladite suspension reposait sur le seul fait que X avait été trouvé coupable d'une infraction criminelle, la situation est différente pour le congédiement. [75] Dans l'affaire Maksteel, la Cour a indiqué que la protection de l'article 18.2 ne valait que pour les cas où la mesure prise par l'employeur était liée au seul fait que la personne avait des antécédents judiciaires. La Cour a également distingué entre la condamnation à l'emprisonnement et les conséquences civiles de l'incarcération, soit	le salaire et les bénéfices ou avantage Pour le congédiement : REJETTE le grief.	
--	--	--	--	---	--	--	--

					l'indisponibilité qui en résulte. La Cour, au paragraphe 64, écrivait que « <i>l'article 18.2 ne protège pas contre les conséquences d'une peine légitimement imposée.</i> » [76] Si l'on applique les quatre critères de l'arrêt Therrien et repris au paragraphe 46 dans Maksteel et énumérés plus haut, les deux premiers sont satisfaits, soit 1- un congédiement et 2- dans le cadre d'un emploi. [77] Relativement au critère 3, « <i>du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction criminelle</i> », les faits de la présente cause n'établissent pas que les antécédents judiciaires sont le motif réel ou la cause véritable du congédiement. Au paragraphe 51, la Cour, dans l'arrêt Makstell énonce que dans les cas où la peine d'emprisonnement affecte la disponibilité de l'employé, le tribunal doit être convaincu que la cause véritable est la déclaration de culpabilité et que l'indisponibilité invoquée n'est pas seulement un prétexte. Dans cette affaire la Cour avait à considérer une indisponibilité résultant d'une condamnation à six mois de pénitencier. [79] Dans la présente affaire, au moment du congédiement, le plaignant devait servir une peine d'emprisonnement ferme de deux ans moins un jour. Il s'agit d'une période d'emprisonnement de longue durée et je ne peux conclure que l'absence découlant de la sanction reliée à l'infraction criminelle n'était qu'un prétexte. À tout le moins, l'indisponibilité du plaignant était à ce point importante qu'il m'est impossible de conclure que le congédiement ne résulte du seul fait de la déclaration de culpabilité. Ici l'indisponibilité du plaignant ne peut être considérée comme un prétexte. [80] Au surplus, dans l'espèce, compte tenu de la décision du Barreau de retirer totalement le droit de pratique du plaignant pendant la durée de l'emprisonnement, s'ajoutait une raison supplémentaire de congédiement, soit celle de l'impossibilité absolue du plaignant de pratiquer comme avocat. [96] Relativement au congédiement, j'arrive à la conclusion que ce congédiement ne violait ni l'article 18.2 de la Charte, ni la convention collective, et je rejette le grief à cet égard.		
--	--	--	--	--	---	--	--

52	2012 CanLII 53963 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2012- 09-18	Motif du congédiement Nature de l'emploi : policier à la Sûreté du Québec Nature de l'infraction : voies de faits sur sa fille et sa conjointe	Article 119 (2) de la <i>Loi sur la police</i> Article 18.2 de la Charte	[65] Je m'attarde d'abord à la portée ainsi qu'aux conditions d'application de l'article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i>. La protection offerte contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires n'est pas intégrée à l'interdit général formulé à l'article 10 de la <i>Charte québécoise</i>. Cette forme de discrimination fait l'objet d'une protection autonome qui n'est pas d'application générale, mais spécifique à l'emploi et dont l'application est assujettie à des conditions particulières. La première, essentielle pour en bénéficier, est que les antécédents judiciaires constituent le motif réel ou la cause véritable de la mesure imposée : <i>Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel</i>, 2003 CSC 68 (CanLII), [2003] 3 R.C.S. 228, p. 241, par. 20 et 21 et par. 48. [66] Dans cette affaire, la Cour suprême a décidé que l'article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i> ne protège pas un employé contre les conséquences civiles d'une peine imposée. À ce sujet, la juge Deschamps, s'exprimant pour la majorité, écrit aux paragraphes 31 et 32, aux pages 244 et 245 [67] Le Procureur général et l'employeur plaident qu'en l'espèce, l'indiscipline est la cause réelle de la destitution du plaignant en application de l'article 119 de la <i>Loi sur la police</i>. Je suis d'accord avec cette assertion. [68] La destitution prononcée en vertu de cette disposition est la conséquence disciplinaire de la conduite criminelle du policier, indigne de sa fonction. Non seulement pareille inconduite a un lien étroit avec la fonction de policier, en raison de la confiance que celui-ci doit inspirer au public dans sa capacité d'accomplir ses fonctions, mais le fait de commettre une infraction est de surcroît une faute disciplinaire tant en application du règlement disciplinaire qu'au terme des dispositions législatives en litige. Cela a pour conséquence que la condition d'application de l'article 18.2 n'est pas satisfaite, la sanction n'étant pas seulement du fait de la déclaration de culpabilité, résultant plutôt de l'inconduite disciplinaire du policier. [76] En somme, la destitution du plaignant n'est pas du seul fait de la déclaration de culpabilité aux deux accusations de voies de fait pour lesquelles il a	REJETTE le moyen syndical fondé sur l'article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i>; REJETTE le grief.	
----	-------------------------------------	-------------------------	----------------	---	--	--	---	--

						plaidé coupable. Elle est essentiellement fondée sur la faute disciplinaire résultant de son inconduite criminelle. La condition d'application de l'article 18.2 de la <i>Charte québécoise</i>, offrant seulement une protection aux employés sanctionnés du seul fait d'avoir été déclaré coupable d'une infraction pénale ou criminelle, n'est pas remplie en l'espèce. En conséquence, le plaignant ne peut en bénéficier malgré sa réhabilitation. Cela dispose du moyen syndical, qui doit être rejeté.		
53	2012 CanLII 99864 (QC SAT)	Tribunal d'arbitrage	2012- 09-05	Lien avec l'emploi de préposé aux bénéficiaires Congédiement Nature de l'infraction : vol et fraude	Article 2858 du <i>Code civil du Québec</i> L'article 18.2 de la Charte (lorsque l'article 2858 du C.C.Q est écarté)	[103] En cette matière, l'arrêt-phare est celui de la Cour suprême dans l'affaire <i>Maksteel Québec inc.</i> auquel les deux parties ont fait référence. Dans cet arrêt, la Cour se penche sur la nature, les finalités et les modalités d'application de l'article 18.2 <i>C.d.l.p.</i>. [105] Je partage entièrement ces observations sur la méthode à suivre. La seule question qui se pose est celle de savoir s'il existe un lien entre des antécédents de vol et de fraude et l'emploi de préposée aux bénéficiaires que détenait la Plaignante à L'Oasis St-Damien. Si aucun tel lien objectif n'est établi, l'Employeur ne saurait prétendre qu'il s'est valablement prévalu de l'article 18.2 de la <i>Charte</i>. [106] Il est par ailleurs reconnu que, pour apprécier ce lien, objectivement et empiriquement, certains facteurs doivent être considérés. [108] Enfin, relativement à l'antécédent judiciaire comme tel, plusieurs des décisions soumises par la partie syndicale fournissent des exemples de cas où le tribunal ou l'arbitre ont tenu compte des circonstances entourant la commission de l'infraction criminelle dont un salarié a été trouvé coupable. Je suis d'avis qu'une analyse concrète et circonstanciée devrait en effet ne pas se limiter au caractère générique de l'infraction et tenir compte, s'il y a lieu, du contexte dans lequel l'infraction a été commise pour apprécier son lien avec le poste ou l'emploi. Ceci dit, tel que mentionné plus haut (voir citation extraite de <i>CSSS - et- Syndicat des travailleuses et travailleurs FSSS-CSN</i>), l'antécédent n'a pas à être relatif à une faute à caractère professionnel (i.e. une tâche spécifique de l'employé) pour présenter un lien avec l'emploi.	REJETTE le grief.	

						[109] J’entends procéder à mon analyse à l’intérieur des paramètres de l’état du droit sur l’article 18.2 <i>C.d.l.p.</i> tel que je viens d’en rendre compte. Cela m’amène à écarter certains arguments soumis. C’est le cas notamment des arguments tendant à remettre en question l’exigence comme telle de divulgation des antécédents judiciaires, ce qui comprend le procédé utilisé pour l’obtenir. [116] Dans un premier temps, j’analyse la vocation de l’établissement et les caractéristiques de son milieu, notamment celles de sa clientèle. Dans un second temps, j’examine la fonction de préposée aux bénéficiaires dans ce cadre. Enfin, je m’intéresse aux antécédents de la Plaignante et au lien ou à l’absence de lien entre ces antécédents et son travail dans le cadre de l’établissement. [131] La nature de ces infractions les relie directement à l’honnêteté qui est une des exigences de base requise par l’Employeur. Personne ne contestera que pareille exigence est justifiée et qu’elle a un lien avec le travail de préposée oeuvrant auprès d’une clientèle vulnérable et dans un cadre où des occasions de récidive peuvent se présenter. [132] Lorsqu’il s’agit d’apprécier objectivement le lien entre l’infraction et l’emploi, on s’intéresse d’abord à la nature de l’infraction. Ce n’est pas tant la gravité de celle-ci qu’il faut considérer que la pertinence de sa nature avec les fonctions accomplies en tenant compte du cadre dans lequel elles s’exercent. [142] Quoi qu’il en soit de la crédibilité de ces explications, le seul élément objectif que l’on puisse en tirer est que les infractions n’ont pas été commises dans le cadre d’une relation d’emploi. [143] Cela m’apparaît nettement insuffisant pour contredire les éléments qui établissent qu’il y a un lien entre des antécédents judiciaires de vol et de fraude et le travail de préposée aux bénéficiaires dans le milieu de L’Oasis.		
54	2012 QCCFP 37	Commission de la fonction publique	2012-08-24	Lien avec l'emploi de directeur de palais de justice	Article 33 <i>Loi sur la fonction publique</i> Article 18.2 de la Charte	[108] [Référence à <i>Maksteel</i> quant à l’interprétation large et libérale que doit recevoir l’article 18.2 de la Charte]	La Commission rejette l’appel.	

				Nature de l'infraction : agression sexuelle sur une enfant de moins de 16 ans	[109] Au sujet du but recherché par cette disposition, la Cour exprime qu'il se veut <i>une protection contre les stigmates sociaux injustifiés qui ont pour effet d'exclure la personne condamnée du marché du travail. Tel est l'objet de la disposition.</i> Référence à l'affaire <i>Therrien</i> quant aux quatre conditions d'application de l'article 18.2 de la Charte : [111] [...] « L'application de cet article dépend de la mise en œuvre de quatre conditions essentielles : (1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité; (2) dans le cadre d'un emploi; (3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle; (4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon. » [113] Le fardeau de la preuve pour démontrer ce lien appartient au MJQ. [114] [Référence à <i>Maksteel</i> (par. 53) pour le fardeau de preuve] [115] En conséquence, la Commission retient le critère d'un lien objectif, réel et raisonnable que le MJQ doit démontrer selon la règle de la prépondérance de la preuve. [118] Comment maintenant peut-on établir ce lien objectif, réel et raisonnable ? La détermination d'un tel lien est essentiellement contextuelle. Le passage suivant de la décision <i>Maksteel</i> nous renseigne sur les éléments à prendre en considération dans la détermination du lien : « Le degré de responsabilité associé au poste occupé ou convoité et la nature particulière des activités d'un employeur peuvent être source d'exigences variables. Par exemple, plus un poste commande un degré élevé d'intégrité et de confiance, plus le lien pourra être facile à établir parce que les attentes sont plus grandes à l'égard d'un tel employé. » (par. 56) [132] Après avoir fait ressortir les éléments caractéristiques des activités du MJQ dans la gestion d'un palais de justice, de même que la nature et le degré d'importance des tâches confiées à un directeur		
--	--	--	--	--	--	--	--

					de palais de justice, il faut maintenant considérer ces éléments en relation avec les infractions criminelles pour lesquelles M. Lévesque a été reconnu coupable. L'établissement du lien objectif, réel et raisonnable de ces éléments doit se faire en tenant compte de la nature de ces infractions. [134] Dans l'examen du caractère injustifié des stigmates, la nature des infractions criminelles en cause est prise en considération. L'agression sexuelle s'inscrit dans la catégorie des crimes graves contre la personne. [137] Ainsi, la situation de M. Lévesque soulève la problématique suivante. Par sa déclaration de culpabilité, sa réputation et sa probité ont été durement éprouvées compte tenu de la gravité des infractions. D'un autre côté, il occupe un emploi où il agit comme le représentant du MJQ dans sa communauté en occupant un poste de responsabilité à l'intérieur du système judiciaire qui s'est notamment donné comme valeur d'être digne de confiance et intègre. Ainsi, la question est celle de savoir si M. Lévesque possède toujours la capacité d'accomplir efficacement son travail malgré ses démêlés avec la justice. Pour y répondre, il faut considérer l'impact de sa déclaration de culpabilité. [138] La capacité de M. Lévesque d'effectuer efficacement son travail doit s'analyser sous l'angle de la confiance et de l'intégrité qu'il peut dégager, non seulement auprès des autorités du MJQ, mais plus encore avec les partenaires et la clientèle du MJQ, compte tenu de la nature de ses fonctions. [161] [...] son congédiement résulte exclusivement de sa déclaration de culpabilité. Ses aptitudes à exercer les tâches correspondant à sa catégorie d'emploi de cadre ne sont pas en cause. D'ailleurs, la Cour suprême a exprimé clairement que les aptitudes de l'employé ne sont pas pertinentes dans la protection accordée contre les stigmates injustifiés découlant des antécédents judiciaires [162] Il n'y a pas lieu d'ordonner une rétrogradation puisque la Commission croit qu'une ordonnance à cet effet est plus appropriée lorsque le débat porte sur les aptitudes d'un employé à exercer les tâches qui correspondent à sa catégorie d'emploi. En outre, accorder cette conclusion recherchée par M. Lévesque		
--	--	--	--	--	--	--	--

						équivaldrait à appliquer le volet accommodement raisonnable qui n'a pas sa place quant à la protection accordée par l'article 18.2 de la Charte, comme l'a exprimé la Cour suprême.		
55	2012 QCTAQ 08297	Tribunal administrati f du Québec	2012- 08-21	Lien avec l'emploi de Refus de délivrance de permis d'agent de gardiennage Nature de l'infraction : voies de faits et conduite avec facultés affaiblies	Article 19 <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[41] Le libellé de l'article 19(3°) de la LSP révèle que le législateur a choisi de retenir que seule l'existence d'un lien entre l'infraction criminelle dont le demandeur a été reconnu coupable et le permis demandé permet de refuser ce dernier. La seule existence d'une condamnation à une infraction criminelle n'est pas suffisante. Si le législateur avait voulu que toute condamnation à une infraction criminelle entraîne le refus du permis, il aurait formulé autrement l'article 19(3°) de la LSP. [42] Dans l'arrêt <i>Maksteel Québec inc.</i>, la Cour suprême, dans une analyse de l'article 18.2 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>, dont le libellé ressemble à celui de l'article 19(3°) de la LSP, statuait que peu importe la gravité du crime commis, le seul critère était si l'infraction commise était objectivement liée à l'emploi [46] D'ailleurs, la jurisprudence développée par le Tribunal est à l'effet de reconnaître un lien entre une condamnation pour voies de fait et l'exercice de l'activité de gardiennage. [47] Cette jurisprudence s'appuie sur le critère de la protection du public ainsi que sur le test de savoir si un citoyen ordinaire établirait spontanément ce lien ou, plus précisément, qu'il n'accorderait pas sa confiance à un agent condamné pour voies de fait.	REJETTE le recours; et CONFIRME la décision du Bureau.	
56	2012 QCCRT 0083	Commission des relations du travail	2012- 02-20	Lien avec l'emploi d'animateur de pastorale dans un établissement de détention Congédiement sans cause juste et suffisante Nature de l'infraction : Voies de fait avec lésions	Article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> Article 18.2 de la Charte	[28] L'article 124 de la <i>Loi</i> édicte ce qui suit : Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention. [43] La protection de l'article 18.2 de la <i>Charte</i> ne vise que les cas où les antécédents judiciaires constituent la cause véritable de la mesure	ACCUEILLE la plainte; ANNULE le congédiement; ORDONNE à l'employeur de réintégrer le plaignant dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges; ORDONNE à l'employeur de verser au plaignant une somme d'argent	x

					ou de la sanction contestée par le salarié. Cette protection contre la discrimination est complète s'il n'y a pas de lien objectif entre l'infraction et l'emploi occupé. Par contre, l'employeur bénéficie de la présomption absolue qu'il a le droit d'imposer une sanction si le salarié a commis une infraction ayant un lien avec son emploi s'il n'a pas obtenu un pardon. [44] Dans l'arrêt <i>[Maksteel]</i>, la juge Deschamps rappelle l'objectif poursuivi par le législateur : 29. [...] l'art. 18.2 se veut une protection contre les stigmates sociaux injustifiés qui ont pour effet d'exclure la personne condamnée du marché du travail. 30. Les stigmates marquent injustement l'employé si l'infraction commise n'est pas objectivement liée à l'emploi ou si l'employé a obtenu un pardon à cet égard. Il en est ainsi peu importe la gravité du crime commis. Hormis cette justification, le droit est donc enfreint si la différence de traitement découle d'une perception que l'employé est moins apte à effectuer le travail et moins digne d'être reconnu en tant qu'être humain en raison de ses antécédents judiciaires. La cause véritable du congédiement [46] Pour bénéficier de la protection de l'article 18.2, le plaignant doit établir, selon la prépondérance de preuve, que le congédiement résulte du seul fait de la déclaration de culpabilité. [47] L'utilisation des termes « <i>du seul fait</i> » n'impose pas au salarié le fardeau de prouver que sa déclaration de culpabilité constitue l'unique cause du congédiement, comme le précise la juge Deschamps, dans l'arrêt <i>Maksteel</i>, précité, paragr. 49 : « ... <i>Exiger de l'employé qu'il prouve que sa condamnation constitue l'unique cause susceptible d'être à l'origine du congédiement risquerait d'éroder le droit garanti à l'art. 18.2</i> [Référence omise] » Le lien objectif entre l'infraction et l'emploi [52] L'employeur doit établir, selon la prépondérance de preuve, l'existence d'un lien	à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement	
--	--	--	--	--	---	---	--

						objectif entre l'infraction et l'emploi d'animateur de pastorale. [57] Il ressort de cet examen de la jurisprudence qu'il n'y a pas d'automatisme et que chaque situation doit faire l'objet d'une analyse objective du lien entre l'infraction et l'emploi, peu importe la gravité du crime commis. L'employeur doit apporter une justification réelle et raisonnable, c'est-à-dire, dans le cas du plaignant, démontrer en quoi l'exigence de ne pas avoir été trouvé coupable de l'infraction de voies de fait avec lésions est réellement et raisonnablement nécessaire pour assurer les services de pastorale dans l'établissement (Arrêt <i>Maksteel</i>, paragr. 53). Les idées préconçues, les généralisations, les hypothèses non vérifiées ne peuvent servir à établir qu'il y a un lien objectif avec l'emploi ni, par ailleurs, les attitudes qui seraient incompatibles avec les droits de la personne (C. Brunelle, précité, 360). 68] L'employeur ne peut se servir des « <i>stigmates associés à une déclaration de culpabilité</i> » et des obstacles que le plaignant pourrait rencontrer dans son milieu de travail pour faire la preuve d'un lien objectif entre l'infraction et l'emploi, qui est le moyen retenu par le législateur pour évaluer la capacité du plaignant à continuer d'occuper son emploi. [69] En l'espèce, l'employeur n'a pas démontré, selon la prépondérance de preuve, en quoi l'exigence de ne pas avoir été trouvé coupable d'une infraction de voies de fait avec lésions est raisonnablement nécessaire pour fournir des services de pastorale dans un établissement d'autant que la réinsertion sociale fait partie des valeurs essentielles de l'établissement.		
57	2012 QCTAQ 01490	Tribunal administratif du Québec	2012-01-25	Lien avec l'emploi Refus de délivrance de permis d'agent de systèmes électroniques de sécurité	Article 19 <i>Loi sur la sécurité privée</i>	[20] Par ailleurs, il ne s'agit pas d'établir si l'on doit appliquer l'article 18.2 de la <i>Charte</i> ou non. S'il est exact que nous ne sommes pas ici dans le cadre formel d'une relation de travail, il est également vrai que sans le permis requis, le requérant perd son emploi. Ainsi, la jurisprudence relative à l'article 18.2 de la <i>Charte</i> peut donc s'avérer utile si l'on garde en tête que l'objet du permis ne se limite pas à l'emploi actuel du requérant	ACCUEILLE le recours; INFIRME la décision du 3 juin 2011; et ORDONNE au Bureau de la sécurité privée de délivrer au requérant un permis	x

				Nature de l'infraction : Introduction par effraction	[23] Comme décidé dans le cas <i>Belval</i>, la confiance du public constitue donc le critère principal pour établir s'il existe un lien entre l'infraction reprochée et l'objet du permis demandé. 27] L'article 19 prévoit que pour constituer un empêchement à l'obtention d'un permis, une infraction au <i>Code criminel</i> doit avoir un lien avec l'exercice des activités que permet le permis. De par la volonté du législateur, les infractions sans lien avec ces activités n'empêchent donc pas l'obtention du permis. Mais, la commission de toute infraction au <i>Code criminel</i> est susceptible de faire douter de la probité de la personne qui la commet. Dans ce cas-ci, le Bureau rejette certaines infractions au <i>Code criminel</i> commises par le requérant, parce que non lié à l'objet du permis. Or, l'introduction par infraction n'est par plus susceptible de compromettre la confiance du public que les infractions rejetées. [28] Le Tribunal conclut que l'infraction de 1979 n'a pas de lien avec l'activité d'agent de systèmes électroniques de sécurité pour lequel le requérant demande un permis au sens de l'article 19 de la LSP.	d'agent de systèmes électroniques de sécurité.	
--	--	--	--	---	--	---	--

