

OSEZ RECRUTER AUTREMENT

Personnes judiciairisées

COMPRENDRE UNE PERSONNE JUDICIARISÉE

Définitions

Une personne judiciairisée est une « *personne adulte ayant déjà été condamnée par un tribunal pour une infraction pénale* ». (Gouvernement du Québec).

Un casier judiciaire est « [...] une inscription dans un registre administré par la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) dans lequel on conserve de l'information sur votre identification, vos accusations, condamnations, empreintes digitales, ADN, et autres. Cette inscription est faite après que vous ayez été trouvé coupable d'avoir commis une ou plusieurs infractions criminelles en contravention de lois telles que le Code criminel et la Loi réglementant certaines drogues et autres substances » (Éducaloi).

Testez vos connaissances: Vrai ou Faux ?

Une personne judiciairisée est une personne qui a reçu une peine d'incarcération.

FAUX. Avoir un casier judiciaire ne veut pas dire qu'une personne a été incarcérée. Elle peut avoir été reconnue coupable d'une infraction criminelle et avoir obtenu une ordonnance de probation ou avoir été condamnée à réaliser sa peine en communauté.

Une personne judiciairisée est plus susceptible de commettre des actes répréhensibles en milieu de travail.

FAUX. Les programmes de réadaptation et les circonstances individuelles peuvent avoir un impact significatif sur la capacité d'une personne judiciairisée à réintégrer le marché du travail et à réussir son parcours professionnel.

Une personne judiciairisée est moins éduquée ou qualifiée que les autres candidat(e)s.

FAUX. Une personne judiciairisée est tout aussi compétente et mérite qu'on considère ses aptitudes. Cette croyance est souvent basée sur l'idée que les personnes ayant été incarcérées ont manqué de temps pour se former ou acquérir des compétences professionnelles.



L'existence d'un casier judiciaire est le principal obstacle à l'accès à l'emploi d'une personne judiciairisée.

VRAI. L'usage actuel de la vérification des antécédents judiciaires dans le cadre d'un recrutement diminue de plus de 50% les chances pour une personne judiciairisée d'obtenir un emploi.

Une personne judiciairisée peut montrer une grande capacité à travailler en équipe.

VRAI. Une personne judiciairisée a souvent été impliquée dans des programmes de réadaptation et de réinsertion sociale qui mettent l'accent sur la collaboration, la communication et la construction d'une communauté.

Une personne judiciairisée est souvent très motivée pour réussir dans son travail.

VRAI. Une personne judiciairisée est souvent à la recherche d'une deuxième chance et considère l'emploi comme une opportunité de se rétablir et de montrer qu'elle a changé. Elle peut être déterminée à prouver sa valeur et à se réintégrer positivement dans la société.

Le saviez-vous ?

- L'intégration et le maintien en emploi sont au cœur du processus de réhabilitation sociale d'une personne judiciairisée et représentent des leviers efficaces pour éviter la récidive.
- Selon une enquête effectuée par le CQRHT en 2023 sur les bassins de main-d'œuvre disponibles, 42% des entreprises touristiques québécoises (n=428) sont prêtes à recruter des personnes ayant un casier judiciaire.
- Selon une étude de Léger menée en 2021 pour le Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte sur l'intérêt des employeurs à recruter des personnes judiciairisées, 56% des entreprises (n=500) déclarent vouloir une aide ou un accompagnement quant à l'embauche et l'intégration d'un nouvel employé ayant un casier judiciaire.
- Il existe des organismes en employabilité qui offrent aux entreprises des services gratuits pour aider à recruter des personnes judiciairisées, en mettant en avant les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée.

PASSEZ À L'ACTION, RECRUTEZ !

Quelques bonnes pratiques RH

1

Éviter les discriminations basées sur les antécédents judiciaires

N'intégrez la vérification des antécédents judiciaires qu'à la fin du processus de recrutement afin de laisser sa chance au candidat(e) et établissez des critères de sélection basés sur les compétences et l'expérience liées au poste, plutôt que sur les faits obtenus avec le casier judiciaire.

2

Évaluer le lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi

Analysez de manière objective l'influence des antécédents judiciaires au regard des habiletés requises de l'emploi offert et évaluez les conséquences probables sur le travail et la sécurité.

3

Mettre en place des partenariats

Développez des partenariats avec des organismes en employabilité spécialisés afin de faciliter le recrutement de personnes judiciairisées et d'être accompagné tout au long du processus, y compris dans l'intégration et le maintien en emploi.



Organismes en employabilité spécialisés travailleurs judiciairisés

PAR REGIONS

• Abitibi-Témiscamingue

[Vision Travail Amos](#)

• Bas-Saint-Laurent

[Service de transition en emploi Rimouski](#)

• Capitale nationale

[La Jonction](#)

• Chaudière-Appalaches

[Accès-Emploi \(Réhab\) Lévis](#)

• Côte-Nord

[SEMO Côte-Nord](#)

[Action Emploi Sept-Îles](#)

• Estrie

[Centre de main-d'œuvre OPEX Sherbrooke](#)

• Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

[Carrefour Jeunesse Emploi Option Emploi Percé](#)

[Horizon Emploi \(SAE de Bonaventure\)](#)

• Laval - Laurentides - Lanaudière

[Centres de main-d'œuvre OPEX'82 \(VIA TRAVAIL\)](#)

• Mauricie

[Service d'intégration à l'emploi Radisson \(SIER\) Trois-Rivières](#)

• Montréal

[Centre de main-d'œuvre OPEX'82 \(VIA TRAVAIL\)](#)

[La Boussole : SAE - YMCA de Montréal](#)

[Service d'aide à l'emploi de l'Est](#)

• Montérégie

[Orient'èque Sorel](#)

[PS Jeunesse](#)

• Outaouais

[Réhabex Gatineau](#)

• Saguenay-Lac-St-Jean

[Équitem Roberval](#)

Boîte à outils



[Guide des subventions salariales pour les employeurs](#)



« L'utilisation des ressources en employabilité spécialisées auprès des personnes judiciairisées : la solution gagnante ! », avis présenté par le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte à la Commission des partenaires du marché du travail



[Outil d'information et de vérification préliminaire de l'admissibilité de l'employeur et de l'emploi aux subventions salariales](#)



[Vidéo : histoires à succès « La 2e chance »](#)

Sources : Lynch, 2012 : 11; Pager, 2003 : 13-17; National Employment Law Project, 2017 : 5-6; Sawyer et al., 2018 : 129; Kim et al., 2019 : 8; Richards et al., 2015 : 280; Barnes et al., 2012 : 193; Défenseur des droits, 2016 : 12; Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2018 : 5; Organisation internationale du travail, 2017 : 9; National Employment Law Project, « Ban the Box: U.S. Cities, Counties, and States Adopt Fair Hiring Policies to Remove Unfair Barriers to Employment of People with Criminal Records »; The Sentencing Project, « Employment Rights of People with Criminal Records ». Landreville Pierre, « Au-delà du système pénal : l'intégration sociale et professionnelle des personnes judiciairisées ». Collection problèmes sociaux et intervention sociale Presses de l'Université du Québec, 2004, chapitre 11. Pager Devah, The mark of a Criminal Record, Northwestern University, 2003; http://scholar.harvard.edu/files/pager/files/pager_ojs.pdf; Commission nationale de l'informatique et des libertés, 2020; Organisation internationale du travail, 2017; Society for Human Resource Management; <http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2016/06/Profil-clientele-judiciarisee.pdf>