



Interaction entre la nature de l'infraction et la nature de l'emploi

Aide à la décision





Contexte légal

La loi prévoit des dispositions afin d'éliminer l'exclusion en emploi des personnes judiciarisées. Bien que l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne¹ n'inclut pas les antécédents judiciaires dans les motifs interdits de discriminations, la Charte prévoit une protection spécifique à ce sujet. En effet, l'article 18.2 stipule que :

« Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.² »

Ainsi, la question d'intérêt est de savoir si les antécédents judiciaires d'une personne ont une incidence réelle et concrète sur sa disposition à accomplir ses fonctions dans son poste actuel ou le poste à pourvoir.



BON À SAVOIR

L'article 18.2 s'applique également aux personnes qui sont dans l'une ou l'autre de ces situations : arrêtées, accusées d'avoir commis une infraction, en attente de procès, acquittés ou ayant fait l'objet d'un retrait des accusations.

Les éléments d'analyse pour soutenir votre décision

La nature de l'infraction	La nature de l'emploi
Le type d'infraction (vol, drogues, violence conjugale, etc.)	Le type de tâches
Les circonstances (date, âge, etc.)	Les contacts avec le public
Le lieu de l'infraction (travail ou autre)	La vulnérabilité de la clientèle et le risque associé
La gravité (sévérité, récidive, etc.)	Le risque pour les collègues ou la clientèle
Le risque de récidive en emploi (de par la nature des tâches, les contacts avec la clientèle, etc.)	Le degré de responsabilité (accès aux finances, rôle de modèle social, etc.)
	Le degré de sécurité
	La nature, vocation et mission de l'entreprise

¹ <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>

² Idem.





Charte décisionnelle

En vous référant à l'infraction commise aux antécédents judiciaires de la personne, évaluer chacun des éléments de l'emploi avec ceux de l'infraction. S'il y a interaction, encerclez les éléments qui le justifient. En cas de doute, il peut être judicieux d'obtenir un avis juridique ou l'aide d'une conseillère ou d'un conseiller agréé en ressources humaines

Est-ce que la nature de l'emploi met à risque l'entreprise et/ou personne?				
Nature	Gravité	Circonstances (âge, date, etc.)	Lieu	Risque de récidive en emploi
↓				
Est-ce que la sécurité et/ou la vulnérabilité de la clientèle, du public et/ou des collègues est à risque?				
Nature	Gravité	Circonstances (âge, date, etc.)	Lieu	Risque de récidive en emploi
↓				
Est-ce que le degré de responsabilité et/ou de sécurité du poste met à risque l'entreprise et/ou la personne?				
Nature	Gravité	Circonstances (âge, date, etc.)	Lieu	Risque de récidive en emploi
↓				
Est-ce que la nature, la vocation et la mission de l'entreprise met à risque l'entreprise et/ou la personne?				
Nature	Gravité	Circonstances (âge, date, etc.)	Lieu	Risque de récidive en emploi
↓				
Décision d'embaucher				
Aucun élément encadré Vous pouvez embaucher cette personne			Un ou des éléments sont encadrés Le contexte ne permet pas l'embauche de cette personne	

