

**OBJET : CASIER JUDICIAIRE**

Date d'entrée en vigueur : le 16 août 2002

---

**Objectif :**

La présente politique vise à aider à comprendre et à appliquer le *Code des droits de la personne (le Code)*. En cas d'incompatibilité entre la présente politique et le *Code*, le *Code* l'emporte.

---

**Contexte :**

La discrimination présumée au travail, fondée sur une accusation criminelle ou sur une déclaration de culpabilité, peut constituer le fondement d'une plainte au sens de l'alinéa 9(1)a) du *Code des droits de la personne*.

Qu'une accusation ou une déclaration de culpabilité ait un lien véritable avec l'occupation ou l'emploi dépendra de toutes les circonstances de chaque cas, notamment, du moins, les éléments suivants :

- (i) Le comportement qui fait l'objet de l'accusation ou de la déclaration de culpabilité, en cas de récidive, constitue-t-il une menace importante à la capacité de l'employeur d'exploiter une entreprise de façon sécuritaire et efficace?
- (ii) Quelles étaient les circonstances de l'accusation et quels étaient les détails de l'infraction commise : par ex., quel âge avait le particulier lorsque les événements en cause se sont produits; y avait-il des circonstances atténuantes?
- (iii) Combien de temps s'est écoulé entre l'accusation ou la déclaration de culpabilité et la prise des décisions en matière d'emploi? Qu'a fait le particulier pendant cette période? A-t-il montré des tendances à répéter le comportement pour lequel il a été déclaré coupable? Le particulier a-t-il manifesté une ferme détermination à se réadapter?
- (iv) Sans que cela soit décisif en soi :
  - a. un pardon a-t-il été obtenu relativement à cette infraction?
  - b. toutes les conditions ont-elles été respectées en ce qui concerne une infraction pour laquelle une absolution conditionnelle a été accordée?

- (v) Après avoir examiné ce qui précède, la gravité de la mesure particulière prise à l'encontre du plaignant était-elle justifiée de par la nature et les circonstances de l'accusation ou de la déclaration de culpabilité?

Il incombe à l'employeur d'établir que l'existence de l'accusation criminelle ou de la déclaration de culpabilité constitue une exclusion raisonnable.

La Commission reconnaît le droit fondamental d'un particulier d'être présumé innocent tant qu'il n'est pas déclaré coupable, ce droit ne pouvant être restreint que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. Par conséquent, lorsque la discrimination est fondée sur une accusation criminelle, plutôt que sur une déclaration de culpabilité, le fardeau de la preuve imposé à l'employeur en sera accru. En plus des facteurs (i) à (v) ci-dessus, l'employeur doit clairement démontrer que le risque pour le public, les collègues ou l'entreprise de l'employeur est si élevé que la simple possibilité d'une déclaration de culpabilité justifie la décision d'emploi discriminatoire.

En ce qui concerne les services et l'hébergement, la Commission estime que les considérations énoncées ci-dessus s'appliquent aussi, avec les modifications de circonstances.

APPROUVÉE PAR :

« Janet Baldwin »

Présidente

12 février 2003

Date