Un employeur peut-il questionner un candidat sur ses antécédents judiciaires?

DHC Avocats
21 juillet 2020

Tel que l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* stipule :

« 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 a en obtenu le pardon. »

En d'autres mots, l'employeur peut toujours poser des questions à un candidat sur ses antécédents judiciaires dans la mesure où l'employeur démontre qu'il existe un lien entre l'emploi convoité et l'infraction reprochée.

Ainsi, si l'employeur n'est pas en mesure d'établir la pertinence des antécédents judiciaires et l'emploi convoité, il pourrait y avoir discrimination lorsque celui-ci exclut ce candidat sur la base de ses antécédents judiciaires. Cette protection conférée par la Charte s'étend non seulement aux entrevues relatives à un emploi, mais également à tout formulaire, test écrit et/ou médical.

Quant au candidat, celui-ci ne pourra nier lors de l'entrevue ou lors d'une remise de formulaire d'embauche, l'existence de ses antécédents judiciaires. Il est tenu de le divulguer, lorsqu'il est interrogé à ce sujet par l'employeur éventuel, et ce, même s'il a obtenu un pardon, tel que prévoit la *Commission des libérations conditionnelles du Canada*. Le fait pour le candidat de ne pas déclarer ses antécédents judiciaires, lorsque demandé, est un motif suffisant pour refuser la candidature de celui-ci. Dans ce cas-ci, il n'y aura aucune importance de déterminer si les renseignements non divulgués sont en lien ou non avec l'emploi convoité. Car ce qui est important, c'est de savoir, si la déclaration mensongère du candidat pouvait empêcher l'employeur de connaître l'ensemble des faits pertinents pour prendre une décision éclairée quant à l'embauche ou non du candidat.

Ainsi, il est impératif qu'un candidat révèle tous ses antécédents judiciaires lorsque demandé, même si ceux-ci ne sont pas pertinents à l'emploi. Qui plus est, l'employeur pourrait également congédier son employé pour déclaration mensongère, si celui-ci en a été informé après l'embauche.

Or de toute évidence la pertinence des antécédents judiciaires et l'emploi convoité devront être pris en considération dans le processus d'embauche.

Revue ARQ INFO, Novembre 2015, Volume 22, numéro 6.