

REFUS D'EMBAUCHE : LA GRAVITÉ DE L'ACCUSATION CRIMINELLE NE SUFFIT PAS À ÉTABLIR UN LIEN AVEC L'EMPLOI

DHC Avocats
1 février 2026

Un cabinet d'avocats a mis fin au processus d'embauche d'un candidat après avoir appris qu'il faisait l'objet d'une accusation de pornographie juvénile. Saisi du recours, le *Tribunal des droits de la personne* conclut que l'employeur n'a pas démontré l'existence d'un lien objectif entre l'accusation et l'emploi en cause. Le refus d'embauche constitue donc une discrimination interdite au sens de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Dans *Absi c. Néolégal inc.*^[1], le candidat avait reçu une offre conditionnelle à la vérification de ses antécédents judiciaires. Informé de l'accusation, le cabinet met fin au processus d'embauche le jour même, invoquant l'accès possible à des documents sensibles, ses obligations déontologiques et la confiance de la clientèle.

Le Tribunal rappelle que l'article 18.2 crée une protection autonome : l'employeur ne peut refuser d'embaucher une personne en raison d'une accusation ou d'une condamnation que s'il démontre, par une preuve prépondérante, un lien qui repose sur des éléments concrets, factuels, tangibles qui rattachent les tâches de l'emploi à la nature de l'infraction.

Or, la preuve administrée repose sur des généralités. Le cabinet n'établit ni l'existence d'un accès réel à des dossiers impliquant des mineurs ni un risque concret pour la sécurité, la réputation ou la relation de confiance avec la clientèle. La gravité objective de l'infraction alléguée ne crée pas, à elle seule, un lien automatique avec l'emploi.

Le Tribunal conclut que la décision a été prise sur la base d'hypothèses et de craintes subjectives, en contravention de la protection offerte par la Charte. Il accorde 5 000 \$ à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, mais rejette la réclamation en dommages punitifs, faute de preuve d'une atteinte intentionnelle.

Cette décision enseigne que même face à une accusation criminelle grave, l'employeur doit démontrer un lien objectif avec les fonctions exercées. À défaut, le refus d'embauche sera qualifié de discriminatoire.

[1] *Absi c. Neolegal inc.*, 2026 QCTDP 3.01