

LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES : LE PRINCIPE DE L'INTERPRÉTATION LARGE SOUS LES VERROUS ?

Christian Brunelle

Volume 42, numéro 1-2, 2012

20 ans du Tribunal des droits de la personne

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1106027ar>

DOI : <https://doi.org/10.17118/11143/10262>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke

ISSN

0317-9656 (imprimé)

2561-7087 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Brunelle, C. (2012). LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES : LE PRINCIPE DE L'INTERPRÉTATION LARGE SOUS LES VERROUS ? *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 42(1-2), 13–48.
<https://doi.org/10.17118/11143/10262>

Résumé de l'article

Depuis le début des années 2000, la Cour suprême du Canada a consacré trois arrêts à la protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur les antécédents judiciaires. L'auteur démontre que, chaque fois, la Cour a retenu une interprétation de la Charte québécoise plus restrictive que celle privilégiée par des membres du Tribunal des droits de la personne, auxquels le législateur reconnaît pourtant « une expérience, une expertise, une sensibilisation et un intérêt marqués en matière de droits et libertés de la personne ». Cela étant, le moment serait-il venu, pour le législateur québécois, de revoir le libellé de la Charte de manière à lui (re)donner une portée plus généreuse à cet égard ?

LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES : LE PRINCIPE DE L'INTERPRÉTATION LARGE SOUS LES VERROUS?

par Christian BRUNELLE*

Depuis le début des années 2000, la Cour suprême du Canada a consacré trois arrêts à la protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur les antécédents judiciaires. L'auteur démontre que, chaque fois, la Cour a retenu une interprétation de la Charte québécoise plus restrictive que celle privilégiée par des membres du Tribunal des droits de la personne, auxquels le législateur reconnaît pourtant « une expérience, une expertise, une sensibilisation et un intérêt marqués en matière de droits et libertés de la personne ». Cela étant, le moment serait-il venu, pour le législateur québécois, de revoir le libellé de la Charte de manière à lui (re)donner une portée plus généreuse à cet égard?

Over the last decade, the Supreme Court of Canada has rendered judgment in three cases dealing with protection against discrimination in matters of employment due to having a criminal record. The writer points out that on each occasion, the Court proposed an interpretation of the Quebec Charter which is generally more restrictive than that favored by members of the Human Rights Tribunal, whose members are deemed to possess «...notable experience and expertise in, sensitivity to and interest for matters of human rights and freedoms.» Perhaps the time has come for Quebec lawmakers to reexamine the actual wording of the Charter so that it may reflect a more generous approach to issues of discrimination?

* . Professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université Laval, Québec, et chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). L'auteur désire exprimer ses remerciements au Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) du Canada, pour son soutien financier, à M. Bernard Mailloux, étudiant à la maîtrise en droit de l'Université Laval, pour son assistance dans le repérage des sources jurisprudentielles, et au professeur Dominic Roux, qui a aimablement commenté une version préliminaire de ce texte.

SOMMAIRE

I)	L'objet de l'article 18.2.....	17
II)	Un droit à portée limitée	22
	A) Les titulaires du droit	25
	B) La cause véritable de la mesure préjudiciable	31
III)	Des moyens de défense distincts	37
	Conclusion	46

La route de l'égalité est longue et parsemée d'embûches. Au mitan des années 1970, le législateur québécois a toutefois doté les citoyens du Québec d'un formidable véhicule pour la parcourir : la *Charte des droits et libertés de la personne*¹. Puis, à l'aube des années 1990, la création du Tribunal des droits de la personne est venue ajouter à la puissance de ce véhicule. Si la destination espérée excède encore notre horizon, un coup d'œil au rétroviseur permet tout de même de mesurer le chemin parcouru.

Tout en évitant les accès d'enthousiasme ou d'optimisme, lesquels ne sauraient gommer une réalité qui demeure implacable pour bien des individus qui vivent l'exclusion au quotidien, il faut bien reconnaître que la Charte québécoise a contribué à améliorer sensiblement la situation de certains groupes auxquels elle destine sa protection contre la discrimination. C'est notamment le cas des femmes², des minorités religieuses³, des personnes handicapées⁴ et des personnes homosexuelles⁵.

Si certains groupes particulièrement vulnérables aux préjugés et stéréotypes ont ainsi progressé sur la voie de l'égalité, il en est un qui, après avoir été tout simplement oublié au point de départ, semble aujourd'hui abandonné en route. Il s'agit de ces personnes accusées d'avoir perpétré une infraction criminelle ou

-
1. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 (ci-après : « Charte québécoise »).
 2. *Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883 (C.A.); *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2010 QCCA 172, J.E. 2010-325, D.T.E. 2010T-109; *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2011] R.J.Q. 1253 (C.A.).
 3. *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525.
 4. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665; *Syndicat des infirmières du Nord-Est québécois (F.I.I.Q.) c. Sylvestre*, [2003] R.J.Q. 1392, [2003] R.J.D.T. 661 (C.A.).
 5. *Québec (Procureure générale) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2002] R.J.Q. 588 (C.A.).

pénale ou déclarées coupables d'une telle infraction à la suite d'un plaidoyer de culpabilité ou d'un procès.

Tout bien considéré, la Charte québécoise ne souffrait peut-être pas d'une tare congénitale à cet égard, puisque dès son adoption, elle condamnait déjà la discrimination fondée sur la « condition sociale ». Toutefois, le refus caractérisé des tribunaux d'assimiler la condition des personnes qui présentent des antécédents judiciaires à une « condition sociale » protégée allait susciter une intervention de l'assemblée législative⁶. Plutôt que de concevoir une protection ambitieuse qui puisse contrer la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires dans tous les domaines d'activités visés par la Charte québécoise⁷, le législateur la cantonnait au seul domaine de l'emploi, en couchant sa disposition dans des termes verbeux plus proches d'un texte de nature fiscale que fondamentale⁸, où droit et moyens de défense s'amalgament au mépris de la structure d'ensemble de la Charte qui favorise plutôt leur dissociation⁹ :

-
6. Nous avons déjà eu l'occasion de décrire plus amplement ce contexte historique dans une étude antérieure : Christian BRUNELLE, « La Charte québécoise et les sanctions de l'employeur contre les auteurs d'actes criminels œuvrant en milieu éducatif », (1995) 29 *R.J.T.* 313, p. 319-322. Voir également : Marc-André DOWD et Julie LEFEBVRE, « La protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* : « il faut qu'une porte soit ouverte ou fermée » », dans S.F.P.B.Q., vol. 153, *Développements récents en droit du travail* (2001), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 4-6.
 7. Ces domaines d'activités ressortent principalement du chapitre I.1 de la Charte québécoise, lequel vise le harcèlement (art. 10.1), la publicité ou l'information au public (art. 11), les actes juridiques (art. 12 et 13), incluant ceux touchant le logement (art. 14, *a contrario*), l'accès aux moyens de transport, aux lieux publics et aux biens et services qui y sont offerts (art. 15) de même que l'emploi et les conditions de travail (art. 16 à 19).
 8. Mélanie SAMSON, « L'interprétation constitutionnelle et l'interprétation fiscale, encore aux antipodes? », *Lex Electronica*, vol. 15, n° 2, Automne 2010, p. 8 et 9.
 9. De fait, la structure d'ensemble de la Charte québécoise invite à dissocier les droits et libertés proprement dits, des moyens de défense qui peuvent leur être opposés en application des articles 9.1, 20 ou 20.1 : Christian

18.2. 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.

Fait proprement exceptionnel, la Cour suprême du Canada aura consacré trois arrêts à l'interprétation de cette disposition depuis le début des années 2000. À chacune de ces occasions, la Cour aura retenu une interprétation plus étroite que celle privilégiée par des juges du Tribunal des droits de la personne, lesquels présentent pourtant « une expérience, une expertise, une sensibilisation et un intérêt marqués en matière de droits et libertés de la personne »¹⁰.

Cela étant, nous nous proposons de relever les principaux éléments qui ressortent de ces arrêts de manière à dégager la grille d'analyse désormais applicable dans les cas où une personne allègue être l'objet d'une discrimination fondée sur ses antécédents judiciaires. Notre attention sera successivement portée sur l'objet de la protection offerte par l'article 18.2 de la Charte québécoise (I.), la portée limitée du droit qu'il confère (II.) et les moyens de défense distincts qu'il permet à l'employeur d'opposer à celui ou celle qui s'en réclame (III.).

I) L'OBJET DE L'ARTICLE 18.2

Si la Charte québécoise a précédé la *Charte canadienne des droits et libertés*¹¹, cette dernière a suscité une activité judiciaire

BRUNELLE, « La sécurité et l'égalité en conflit : la structure de la Charte québécoise comme contrainte excessive? », dans *Barreau du Québec et Tribunal des droits de la personne (dir.), La Charte des droits et libertés de la personne: pour qui et jusqu'où?*, Textes des conférences du colloque tenu à Montréal les 28 et 29 avril 2005, Cowansville, Éditions Yvon Blais inc., 2005, 343, p. 351.

10. Art. 101, al. 1, et 103 de la Charte québécoise.

11. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.)].

fertile dont le texte québécois a largement subi l'influence par la suite, notamment en matière d'interprétation. Ainsi, placée devant le défi de définir les droits et libertés constitutionnels, la Cour suprême du Canada a tôt fait d'épouser une méthode d'interprétation finaliste ou téléologique¹², selon laquelle « [l]e sens d'un droit ou d'une liberté garanti par la *Charte* doit être vérifié au moyen d'une analyse de l'*objet* d'une telle garantie »¹³. Cet objet peut être dégagé « de la nature et des objectifs plus larges de la *Charte* elle-même, des termes choisis pour énoncer ce droit ou cette liberté, des origines historiques des concepts enchâssés et, s'il y a lieu, en fonction du sens et de l'objet des autres libertés et droits particuliers qui s'y rattachent selon le texte de la *Charte* », sans pour autant négliger le contexte dans lequel s'insère la revendication fondée sur la *Charte*¹⁴. Il est résolument admis que cette « méthode d'interprétation large et libérale fondée sur l'objet visé par la loi et l'approche contextuelle » s'imposent aussi au contact de la Charte québécoise¹⁵.

Cela étant, quel est donc l'objet de l'article 18.2? C'est dans l'arrêt *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*¹⁶ que la Cour se montre la plus explicite à ce propos.

L'affaire met en cause un mécanicien d'entretien, embauché le 6 mars 1989, alors qu'il ne connaît pas encore la sentence qui lui sera imposée à la suite de son récent plaidoyer de culpabilité pour des délits de fraude et d'abus de confiance qu'il aurait commis, en 1985, en qualité de directeur de l'entretien d'une société portuaire. Le mercredi 26 juin 1991, la sentence est

12. Mélanie SAMSON, « Interprétation large et libérale et interprétation contextuelle : convergence ou divergence? », (2008) 49 *C. de D.* 297, p. 302-303.

13. *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. 295, p. 344 (J. Dickson) (nos italiques).

14. *Id.*

15. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, préc., note 4, p. 697 (J. L'Heureux-Dubé, par. 71).

16. [2003] 3 R.C.S. 228.

finalement prononcée et il est condamné à une peine d'incarcération de six mois moins un jour, à purger sur-le-champ. Ce moment coïncide avec le début de ses deux semaines de vacances annuelles. Attendu au travail à partir du mercredi 10 juillet 1991, il ne se présente pas, si bien que le lundi suivant, l'employeur le congédie. Puis, le 26 juillet 1991, le mécanicien obtient le droit à une libération conditionnelle susceptible de prendre effet le 5 août 1991, mais l'employeur maintient néanmoins sa décision. Après enquête, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* acceptera de prendre fait et cause pour le salarié.

Saisi de l'affaire, le Tribunal des droits de la personne donne raison au mécanicien. Il estime que l'incarcération ne prive pas forcément le salarié de la protection de la Charte et considère que « Maksteel ne s'est pas déchargée de son fardeau de prouver qu'elle avait tenté un accommodement raisonnable et qu'aucun accommodement n'était possible sans amener de contrainte excessive »¹⁷. Le Tribunal note au passage que :

L'article 18.2 de la Charte est [...] une réponse législative québécoise [...] en vue de permettre aux personnes condamnées de retrouver leur place dans la société. Pour réussir, l'effort de réhabilitation requiert l'intégration sociale la plus large possible, et notamment l'intégration au marché du travail, sans discrimination¹⁸.

La Cour d'appel du Québec infirmera le jugement du Tribunal¹⁹. Admettant être en présence d'un cas de discrimination directe, elle jugera que l'obligation d'accommodement ne peut pas s'appliquer en l'espèce, persistant ainsi à limiter cette obligation aux seuls cas de discrimination indirecte (ou par effet préjudiciable) malgré un arrêt majeur, à l'effet contraire, prononcé

17. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc.*, [1997] R.J.Q. 2891 (T.D.P.Q.), p. 2898 (J. Rivet, par. 63).

18. *Id.*, p. 2895 (par. 24).

19. *Maksteel inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2001] R.J.Q. 28 (C.A.).

par la Cour suprême du Canada, quinze mois plus tôt²⁰. Cela étant, la Cour d'appel conviendra néanmoins que l'article 18.2 vise « ... le maintien de l'égalité [...] en prohibant la discrimination contre les personnes « déclarées coupables » et qu'il favorise aussi l'intégration de ces personnes au marché du travail »²¹.

La Cour suprême du Canada va elle aussi conclure en faveur de l'employeur. Dans l'opinion qu'elle signe au nom de six des sept juges qui ont entendu le pourvoi, M^{me} la juge Deschamps définit en ces termes l'objet de l'article 18.2 de la Charte québécoise :

L'article 18.2 protège donc l'employé contre les stigmates sociaux injustifiés découlant d'une condamnation antérieure.

[...]

Tel que mentionné, l'art. 18.2 se veut une protection contre les stigmates sociaux injustifiés qui ont pour effet d'exclure la personne condamnée du marché du travail. Tel est l'objet de la disposition.

[...]

Les stigmates injustifiés sont le fruit de préjugés ou de stéréotypes²².

Cette façon de décrire l'objet de la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires tranche avec celle du Tribunal des droits de la personne en ce qu'elle paraît nettement plus étroite. Tandis que le Tribunal insistait sur l'importance de la « réhabilitation » et de l'« intégration sociale la plus large possible » – intégration que l'observance stricte de

20. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

21. *Maksteel inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, préc., note 19, p. 34 (j. Dussault, par. 46).

22. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 243-244 (j. Deschamps, par. 27, 29 et 32) (La Cour souligne).

l'obligation d'accommodement par l'employeur pouvait manifestement favoriser – la Cour suprême évacue presque complètement cette dimension.

En portant plutôt son attention sur les « stigmates injustifiés », la Cour donne à penser que la *stigmatisation* des personnes condamnées peut trouver une *justification*, laquelle réside dans leur indisponibilité à offrir leur prestation de travail en raison de leur incarcération. Que l'emprisonnement soit la conséquence inéluctable de la déclaration de culpabilité n'y change rien puisque, selon la Cour, il importe de dissocier la déclaration de culpabilité et la peine « légitimement imposée »²³ qui s'y rattache²⁴, la seconde étant une simple « conséquence civile »²⁵ de la première. Ainsi, l'employeur qui congédie un employé absent pour cause d'incarcération ne le stigmatiserait pas, d'emblée, puisqu'une telle mesure « ne résulte pas de l'application stéréotypée d'une caractéristique personnelle n'ayant aucun rapport avec la capacité de faire le travail »²⁶.

La Cour justifie cette interprétation de l'article 18.2 de la Charte québécoise par la crainte qu'une interprétation plus favorable au salarié ne mène à une « garantie d'emploi »²⁷, « quelle que soit la durée de l'emprisonnement », ce qui entraînerait « un résultat absurde »²⁸. L'exemple ultime de l'employé incarcéré qui postule un emploi, à partir du centre de détention, mais qui n'est manifestement pas disponible pour offrir une quelconque prestation de travail, conforte la Cour dans sa position²⁹.

Pourtant, la notion de « contrainte excessive », qui pose une limite à l'obligation d'accommodement raisonnable applicable en

23. *Id.*, p. 245 (par. 32 et 33).

24. *Id.*, p. 259 (j. Bastarache, par. 75).

25. *Id.*, p. 245 (j. Deschamps, par. 33).

26. *Id.*, p. 245 (par. 32).

27. *Id.*, p. 247 (par. 38).

28. *Id.*, p. 261 (j. Bastarache, par. 78).

29. *Id.*, p. 247 (j. Deschamps, par. 40).

matière de discrimination³⁰, présente toute la souplesse voulue pour disposer de tels cas extrêmes³¹. Mais en jugeant que « le volet accommodement raisonnable [...] n'a pas sa place » et qu'il « est difficilement intégrable dans le cadre de l'art. 18.2 »³² sous prétexte que cette disposition « contient son propre régime de justification »³³ entendu comme un « mécanisme de justification autonome »³⁴, la Cour pavait sciemment la voie vers l'objet plus étroit qu'elle attribuera finalement à cet article.

II) UN DROIT À PORTÉE LIMITÉE

Alors que le juge est celui qui, dans l'exercice de ses fonctions adjudicatives en matière criminelle, prononce les condamnations constitutives d'antécédents judiciaires pour la personne ainsi déclarée coupable, c'est ironiquement la situation d'un juge, nommé sans que le gouvernement ne soit mis au fait de ses antécédents judiciaires, qui fournira à la Cour suprême du Canada l'occasion de préciser la portée de l'article 18.2 de la Charte québécoise.

Prononcé en 2001, l'arrêt³⁵ – ou peut-être plus justement « l'affaire »³⁶ – mettra fin à un long processus disciplinaire initié

30. Christian BRUNELLE, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 236 et suivantes.

31. La Cour suprême n'a-t-elle pas elle-même soutenu qu'il fallait appliquer les facteurs de contrainte excessive « d'une manière souple et conforme au bon sens, en fonction des faits de chaque cas » : *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, préc., note 3, p. 546 (j. Cory). Voir dans le même sens : *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, préc., note 20, p. 36 (j. McLachlin, par. 63); *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161, p. 170 (j. Deschamps, par. 15).

32. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 242-243 (j. Deschamps, par. 26) et 259 (j. Bastarache, par. 74).

33. *Id.*, p. 242 (j. Deschamps, par. 22).

34. *Id.*, p. 242 (par. 26).

35. *Re Therrien*, [2001] 2 R.C.S. 3.

par le Procureur général du Québec en vue d'obtenir la destitution du juge Richard Therrien, au motif qu'il n'avait pas divulgué aux membres du comité de sélection – qui allaient par la suite recommander sa candidature comme juge au ministre de la Justice – l'existence d'antécédents judiciaires pour lesquels il avait pourtant obtenu un pardon.

La détermination de l'avocat criminaliste à accéder à la magistrature l'amènera à poser sa candidature à pas moins de trois concours publics destinés à combler des postes de juges à la Cour du Québec. Au cours des deux premiers concours, il divulguera en toute transparence l'existence de ses antécédents judiciaires pour des infractions commises à l'automne 1970 – alors qu'il était étudiant en droit et encore d'âge mineur, selon la loi de l'époque qui fixait la majorité à 21 ans – et qui, n'eut été d'un contexte sociopolitique exceptionnel justifiant l'application provisoire au Québec de la *Loi sur les mesures de guerre*³⁷ fédérale, n'auraient peut-être pas même constitué des infractions³⁸.

Chaque fois, témoignera le candidat, son récit des événements entraînait instantanément, selon sa perception, l'anéantissement de ses chances de voir sa candidature recommandée au ministre par le comité de sélection. La preuve administrée devant le comité d'enquête du Conseil de la magistrature allait d'ailleurs confirmer cette perception en révélant que le président du comité de sélection, lors du deuxième

36. Pierre CLOUTIER, « L'affaire du juge Richard Therrien : Quel affreux gâchis! », *L'action nationale*, vol. LXXXVII, n° 1, janvier 1997, p. 79-82. Sur cette notion d'« affaire », voir : Sylvio NORMAND, « L'affaire *Plamondon*: un cas d'antisémitisme à Québec au début du XX^e siècle », (2007) 48 C. de D. 479, p. 481-482.

37. S.R.C. 1952, c. 288.

38. À la suite d'un plaidoyer de culpabilité, Richard Therrien sera en effet condamné à une année de prison pour avoir acheté des matériaux de construction – qui serviront plus tard à dissimuler des proches de sa sœur, quatre membres du Front de libération du Québec (FLQ) activement recherchés par la police – et pour avoir mis trois lettres à la poste à la demande de l'une de ces personnes : *Re Therrien*, préc., note 35, p. 18 (j. Gonthier, par. 2).

concours, jugeait la situation absolument « disqualificatoire » (sic) pour le candidat³⁹.

C'est donc dans l'espoir d'être traité en toute justice, sans discrimination et en fonction de ses seuls mérites, que l'avocat, pleinement réhabilité, s'abstiendra de divulguer ses antécédents judiciaires⁴⁰ lors d'un concours subséquent, dont il franchira, cette fois, toutes les étapes avec succès.

Du comité d'enquête du Conseil de la magistrature du Québec à la Cour suprême du Canada, pas moins de dix-huit juges auront été appelés à se prononcer sur l'affaire. De ce nombre, seule M^{me} la juge Michèle Rivet, alors présidente du Tribunal des droits de la personne du Québec, exprimera, en sa qualité de membre du comité d'enquête du Conseil de la magistrature du Québec, une dissidence favorable au juge Therrien⁴¹.

La Cour suprême du Canada repoussera pour sa part l'allégation de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires en jugeant, péremptoirement, que l'article 18.2 de la Charte québécoise « ne saurait être applicable aux juges »⁴² parce que les membres de la magistrature n'occupent pas un « emploi » au sens – « restrictif »⁴³ – où l'entend la Cour.

39. Cour suprême du Canada, dossier N° 27004, recueil condensé de l'appelant, vol. 1, partie II (La preuve), p. 8 (extraits du témoignage du juge Jean-Pierre Bonin le 6 février 1997) et 11 (extrait du témoignage de M^e Nicole Gibeau le 12 février 1997).

40. La doctrine évoque, en des circonstances similaires, un « acte d'autoprotection », un « geste d'autodéfense [...] parfaitement légitime » : Fernand MORIN, « Légitimité du mensonge « non violent » du salarié ou du postulant! », (1995) 26 R.G.D. 313, p. 323-324.

41. *Québec (Ministre de la Justice) c. Therrien*, 1997 CanLII 4665 (QC C.M.); n° AZ-00181051.

42. *Re Therrien*, préc., note 35, p. 92 (j. Gonthier, par. 140).

43. *Id.*, p. 93 (par. 142).

Procédant du même souffle à une véritable dissection juridique du libellé de l'article 18.2 de la Charte québécoise, la Cour en dégage les conditions d'application en ces termes :

L'application de cet article dépend de la mise en œuvre de quatre conditions essentielles : (1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque; (2) dans le cadre d'un emploi; (3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle; (4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon.⁴⁴

Il importe de voir plus en détail comment la jurisprudence a interprété ces conditions d'application.

A) Les titulaires du droit

Selon la Cour suprême du Canada, les juges ne peuvent bénéficier de la protection de l'article 18.2 de la Charte québécoise du fait qu'ils ne sont « soumis à aucune autorité hiérarchiquement supérieure » ni liés « par aucune relation de subordination qui caractérise traditionnellement la relation employeur-employé »⁴⁵. Faut-il déduire de ces propos que la personne qui exerce une fonction de direction, possède un statut d'associé au sein d'une entreprise ou jouit d'une autonomie telle, dans l'accomplissement de son travail, que sa réalité s'apparente davantage à celle d'un travailleur autonome ou d'un entrepreneur est soustraite à la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires? Nous ne le croyons pas.

Même si ces propos de la Cour semblent confiner l'application de l'article 18.2 à la seule réalité du « salarié » lié par un « contrat de travail »⁴⁶ (par opposition à un contrat de société⁴⁷

44. *Id.*, p. 91 (par. 140).

45. *Id.*, p. 92 (par. 141).

46. *Code civil du Québec*, art. 2085 et suivants.

47. *Id.*, art. 2186 et suivants.

ou d'entreprise⁴⁸, pour ne citer que ces exemples), une telle lecture nous paraît indûment restrictive.

D'une part, le législateur québécois s'est bien gardé de référer au concept de « salarié » pour définir la portée de la protection quasi constitutionnelle, rompant ainsi avec la pratique qu'il observe généralement en droit du travail⁴⁹. Ce choix n'est pas anodin, puisqu'en retenant plutôt la notion d'« emploi », il permet de recouper la réalité – plus vaste, diversifiée et complexe – de ces personnes qui s'activent sur le marché du travail (ou cherchent à l'intégrer), sans qu'elles puissent pour autant pouvoir être qualifiées de « salarié »⁵⁰. Ainsi, nous estimons que l'article 18.2 devrait pouvoir trouver application dans toute « situation où une personne répond ou entend se placer en condition de répondre à ses besoins propres à l'aide de son activité professionnelle et sans égard à l'existence formelle d'une totale sujétion juridique au bénéficiaire de sa prestation »⁵¹.

D'autre part, il nous paraît douteux que la Cour, en rendant une décision qui témoigne surtout de son souci de préserver l'image d'intégrité de la magistrature⁵², ait voulu, ce faisant, déposséder tout un groupe de personnes de la protection offerte par le législateur québécois alors que leurs fonctions ne

48. *Id.*, art. 2098 et suivants.

49. La protection des lois québécoises du travail est généralement réservée à la personne qui se qualifie comme « salarié », selon le sens que le législateur attribue à ce terme dans une loi donnée. Voir à titre d'exemples : *Code du travail*, art. 11; *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 1(10); *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001, art. 8 et 9.

50. Sur la difficulté que peut poser, en pratique, l'identification du statut de « salarié », voir notamment Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Thémis, 2006, p. 67 et suivantes.

51. Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2010, p. 17 (par. I-12).

52. *Re Therrien*, préc., note 35, p. 95 (J. Gonthier, par. 145).

commandent résolument pas la rectitude exigée des juges⁵³. Il est vrai que, dans un arrêt subséquent⁵⁴, la Cour s'est montrée insistante sur « le lien de subordination qui caractérise la relation d'emploi des policiers » pour conclure que ceux-ci, contrairement aux juges, peuvent se prévaloir de l'article 18.2 de la Charte québécoise⁵⁵. Toutefois, nous aimons croire que cette insistance s'explique davantage par la nécessité de distinguer, aux fins de l'arrêt, la fonction de juge de celle de policier que par une volonté judiciaire affirmée de restreindre la protection offerte par cette disposition aux seules personnes qui peuvent se qualifier de « salarié » au sens classique – et, dans une large mesure, désuet⁵⁶ – du terme.

Cela étant, si l'interdiction de « congédier » ou de « refuser d'embaucher » vise clairement les gestes d'un employeur, l'expression « autrement pénaliser » paraît suffisamment large pour inclure toute mesure préjudiciable fondée sur les antécédents judiciaires d'une personne, que cette mesure soit le fait de l'employeur⁵⁷ ou d'une « autre personne que l'employeur »⁵⁸.

53. Dans l'affaire *Lajoie c. Corporation Inno-centre du Québec*, [2004] R.J.Q. 2696 (C.S.), p. 2711, la Cour supérieure du Québec rappelle incidemment qu'un poste de « cadre » – en l'occurrence un directeur régional d'une société spécialisée dans le démarrage et le développement d'entreprises de haute technologie – « n'est aucunement comparable à celui de juge » (j. Trahan, par. 108).

54. *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, [2008] 2 R.C.S. 698.

55. *Id.*, p. 709 (j. Deschamps, par. 13).

56. Stéphanie BERNSTEIN et al., « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise », *Reg@rds sur le travail*, vol. 6, n° 1, Automne 2009, p. 19-29; Pierre VERGE, « Les instruments d'une recomposition du droit du travail : de l'entreprise-réseau au pluralisme juridique », (2011) 52 *C. de D.* 136, p. 143 et suivantes.

57. Pensons à une suspension par exemple : *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195.

58. *Bélanger c. Québec (Ville de)*, J.E. 2000-1585 (C.S.) (j. Lemelin, par. 19). Voir à ce propos : DOWD et LEFEBVRE, préc., note 6, p. 9.

Ainsi, on a jugé que l'article 18.2 de la Charte québécoise s'appliquait au refus d'une école de formation professionnelle d'admettre un étudiant qui présentait des antécédents judiciaires parce que l'obtention d'un diplôme émis par cette même école constituait un prérequis afin de pouvoir être admis à exercer le métier de policier :

Il ne s'agit pas ici de contourner l'article 18.2 de la *Charte* conçu pour s'appliquer dans le cadre de l'emploi, mais de reconnaître que la loi a créé pour les policiers un régime si intégré qu'il faille considérer l'admission à l'École comme une forme de préembauche⁵⁹.

De même, la décision de la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport de refuser une autorisation d'enseigner à une bachelière en adaptation scolaire pour le motif qu'elle avait été trouvée coupable de conduite avec les facultés affaiblies ayant causé la mort a pu être revue, à la lumière de l'article 18.2, du fait que « [r]efuser à madame l'autorisation d'enseigner la priverait non seulement d'obtenir un emploi, mais surtout d'exercer la profession pour laquelle elle vient de terminer ses études »⁶⁰.

* * *

Par ailleurs, selon le libellé de l'article 18.2, c'est la personne « déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle » qui retient l'attention du législateur. Cette formulation a amené le Tribunal des droits de la personne à conclure, en 1994, que la protection offerte « exclut l'employé accusé, l'employé accusé mais pas encore condamné, l'employé qui plaide non coupable, qui est en attente de son procès, ou d'une décision finale du juge, qui risque d'être « déclaré coupable », mais qui ne

59. *École nationale de police du Québec c. Robert*, [2009] R.J.Q. 2167 (C.A.), p. 2172 (J. Gendreau, par. 24).

60. *GG c. Québec (Éducation, loisir et sport)*, 2011 QCTAQ 04466 (par. 74).

l'a pas encore été, de même que l'employé injustement ou erronément accusé »⁶¹.

Nous avons déjà exprimé notre désaccord avec une telle interprétation, purement littérale, de l'article 18.2 parce qu'elle bat en brèche le principe de l'interprétation large, libérale et téléologique des droits et libertés de la personne⁶². D'une part, elle a pour effet de conférer à l'employeur une licence lui permettant d'éluder l'application de la Charte pourvu qu'il s'empresse de sanctionner l'employé accusé avant l'issue de son procès criminel⁶³. D'autre part, poussée à sa limite, elle serait de nature à laisser sans aucune protection l'employé acquitté – plutôt que « déclaré coupable » – à la suite de son procès. Pourtant, on ne peut négliger le fait qu'une simple accusation criminelle, dès qu'elle est portée, peut fort bien entraîner la stigmatisation sociale de la personne qui en est l'objet⁶⁴. Nous persistons à croire que seule la pleine reconnaissance du bénéfice de l'article 18.2 aux personnes « déclarées coupables » certes, mais aussi à celles qui sont simplement « accusées »⁶⁵ ou, plus tard, « acquittées »⁶⁶, peut

61. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Phil Larochelle Équipement Inc.*, D.T.E. 98T-1114 (T.D.P.Q.) (j. Sheehan, par. 26). Voir au même effet : *Commission scolaire de Rouyn-Noranda et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 317* (T.A., 2005-01-28), sentence 5370, SOQUIJ AZ-50294473.

62. BRUNELLE, préc., note 6, p. 327-328.

63. BRUNELLE, *id.*, p. 327; Hugo JEAN, « Le « filtrage » des personnes qui désirent occuper un poste de confiance ou d'autorité auprès d'enfants et d'autres personnes vulnérables : l'équilibre entre les droits à l'égalité et à la vie privée des premières et le droit à la sécurité des seconds », dans CONFÉRENCE DES JURISTES DE L'ÉTAT, *Actes de la XVI^e Conférence des juristes de l'État*, Cowansville, Yvon Blais, 2004, 221, p. 229.

64. Qu'il suffise d'évoquer, à titre d'exemple, le cas d'une personne faussement accusée d'avoir attouché sexuellement des enfants : *Delisle c. Cogeco Radio-télévision inc.*, [2003] R.J.Q. 1801 (C.S.); *E.P. c. M.P.*, 2011 QCCS 1796, J.E. 2011-979 (C.S.) (en appel).

65. JEAN, préc., note 63, p. 228-230; *Hayes c. Alliance Québec*, D.T.E. 96T-248 (C.S.) : « Bien qu'à l'article 18.2 de la Charte le législateur n'a pas énoncé de prohibition visant une sanction envers un employé accusé d'un acte criminel, il est évident que le plus emporte le moins. Si l'accusation n'a aucun lien avec l'emploi, la prohibition prend tout son

éviter le résultat injuste auquel l'interprétation contraire est susceptible de mener⁶⁷.

Tout convaincu que nous soyons du bien-fondé de cette lecture, il faut bien convenir que les ondes interprétatives émises du sommet de la hiérarchie judiciaire nous relaient un message brouillé par l'interférence.

Ainsi, dans une affaire mettant en cause un employé suspendu sans solde en raison d'une accusation criminelle portée contre lui, la Cour suprême du Canada ne souffle pas même mot de l'article 18.2 de la Charte québécoise et de son incidence potentielle sur le sort de l'affaire⁶⁸. Puis, dans une autre affaire où cette disposition quasi constitutionnelle se trouve cette fois au cœur du pourvoi, la Cour s'évertue à désigner le titulaire de la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires en référant à des expressions qui postulent toutes l'antériorité de la condamnation : « personnes *ayant eu* des démêlés avec la justice »⁶⁹, « personne *condamnée* »⁷⁰, « personnes qui *ont acquitté* leur dette envers la société »⁷¹, « en raison d'une

effet que l'employé ait ultérieurement été déclaré coupable ou non de l'infraction reprochée. » (j. Grenier).

66. DOWD et LEFEBVRE, préc., note 6, p. 12; JEAN, *id.*, p. 232; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3892 et Société des casinos du Québec inc.*, [1999] R.J.D.T. 1789 (T.A.) : requête en révision judiciaire rejetée : *Société des casinos du Québec inc. c. Nadeau*, D.T.E. 2001T-555 (C.S.).

67. Soulignons au passage que dans l'affaire *Pierre c. Couche-Tard*, 2009 QCCQ 1112, Madame la juge Pausé (aujourd'hui présidente du Tribunal des droits de la personne) conclut que l'article 18.2 est opposable à un employeur qui a mis fin à l'emploi d'un salarié sur le fondement d'une simple *perception* – erronée, révélera la preuve – voulant que ce salarié possédait un casier judiciaire, ce qui n'était pas le cas.

68. *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, préc., note 57.

69. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 241 (j. Deschamps, par. 20).

70. *Id.*, p. 244 (par. 29).

71. *Id.*, p. 246 et 254 (par. 36, 37 et 63).

condamnation antérieure »⁷², « statut d'*ex-délinquant*, seul visé par l'art. 18.2 »⁷³... Nous aimons croire que ce langage, tout entier tourné vers le passé, s'explique essentiellement par le fait que la déclaration de culpabilité, dans ce dernier cas, avait bel et bien été déjà prononcée au moment où l'employeur a rompu le lien d'emploi. Toutefois, plus récemment, deux juges de la Cour ont soutenu, dans une opinion dissidente, que la protection accordée par l'article 18.2 « ne vise pas [...] les actes criminels à l'égard desquels les poursuites intentées au criminel n'ont pas mené à une déclaration de culpabilité »⁷⁴.

En somme, la Cour, tantôt par son silence, tantôt par la terminologie qu'elle emploie, tantôt par la voix d'une minorité de ses membres, est loin de dissiper les doutes quant à savoir si les salariés accusés, en attente d'être jugés ou acquittés à la suite de l'instruction de leur procès peuvent bénéficier de la protection de l'article 18.2 de la Charte québécoise⁷⁵.

B) La cause véritable de la mesure préjudiciable

L'expression « ... *du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle...* » retenue par le législateur amène inexorablement les tribunaux à s'interroger sur la *cause* qui justifie le congédiement, le refus d'embaucher ou l'autre type de mesure préjudiciable exercé contre le salarié.

Dans l'arrêt *Maksteel*⁷⁶, la Cour affirme d'abord que la protection offerte par la Charte québécoise « ne vise que les cas où les antécédents judiciaires constituent *le seul motif* à l'appui de la décision ou de la mesure imposée »⁷⁷. Puis, un peu plus loin dans

72. *Id.*, p. 259 (j. Bastarache, par. 75).

73. *Id.*, p. 260 (par. 76).

74. *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, préc., note 54, p. 731 (j. Charron, diss., par. 68).

75. MORIN, BRIÈRE, ROUX et VILLAGGI, préc., note 51, p. 537 (par. III-104).

76. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16.

77. *Id.*, p. 241 (j. Deschamps, par. 21) (nos italiques).

ses motifs, elle avance cette fois « qu'un demandeur n'a pas à prouver que sa déclaration de culpabilité constitue *la cause unique* du traitement préjudiciable subi », jugeant qu'une telle « approche serait trop restrictive »⁷⁸. Il paraît bien difficile de ne pas voir une contradiction entre ces deux énoncés. Toutefois, la lecture de l'ensemble des motifs de la Cour montre clairement que c'est le deuxième énoncé qui reflète le plus fidèlement sa pensée. C'est ainsi que le demandeur doit pouvoir convaincre le tribunal que ses antécédents judiciaires sont « le motif réel »⁷⁹ (et non « le seul motif »), la « cause véritable »⁸⁰ ou « effective »⁸¹ (et non « l'unique cause »⁸²) du préjudice qu'il allègue avoir subi.

Le vocabulaire employé semble directement inspiré de la jurisprudence développée en application de l'article 15 du *Code du travail*, lequel protège les salariés qui exercent des activités syndicales contre les mesures préjudiciables qu'un employeur pourrait, de ce fait, chercher à leur imposer. Par le jeu de la présomption établie par l'article 17 du *Code du travail*, la Commission des relations de travail, qui a compétence exclusive en cette matière⁸³, est généralement appelée à déterminer si la cause invoquée par l'employeur au soutien de la mesure contestée est « véritable » ou si elle n'est pas, au contraire, un « prétexte » destiné à dissimuler des convictions antisyndicales⁸⁴. En pareil cas, « le moindre antisyndicalisme qui entache une décision procédant de « motifs multiples » contrera la défense de l'employeur, même en présence d'autres raisons valables d'imposer la sanction »⁸⁵. En d'autres termes, la décision de

78. *Id.*, p. 250 (par. 49) (nos italiques).

79. *Id.*, p. 250 (par. 48).

80. *Id.*, p. 250-251, 252 et 254 (par. 48 à 51, 57 et 61).

81. *Id.*, p. 255, 257 et 259 à 262 (j. Bastarache, par. 66, 70, 74, 76, 79 et 80).

82. *Id.*, p. 250 (j. Deschamps, par. 49).

83. *Code du travail*, préc., note 49, art. 114, al. 2.

84. *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, p. 544 (j. Chouinard); *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548, p. 550 (j. Chouinard).

85. *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, [2009] 3 R.C.S. 465, p. 496-497 (j. Binnie, par. 48).

l'employeur « motivée, en totalité ou en partie, par l'antisyndicalisme »⁸⁶ est assimilée à un « prétexte » impuissant à renverser la présomption.

À l'évidence, ici s'arrête l'analogie. En effet, l'article 18.2 de la Charte, contrairement au *Code du travail*, n'établit pas une présomption en faveur du salarié⁸⁷ et les juges se refusent à faire une lecture de cette disposition qui puisse avoir, par interprétation, un effet comparable. Par exemple, on aurait pu croire que l'obligation de purger une peine d'emprisonnement présente un lien si étroit avec une déclaration de culpabilité qu'il faut *présumer* qu'une mesure préjudiciable imposée à un salarié absent pour cause d'incarcération a pour « cause véritable » ses antécédents judiciaires⁸⁸, mais il n'en est rien. La Cour dissocie en effet la déclaration de culpabilité, d'une part, et ses conséquences civiles, d'autre part :

[...] il n'y a pas de violation de l'art. 18.2 lorsque la différence de traitement découle réellement des conséquences civiles de la peine elle-même. C'est le cas de l'employé incarcéré qui a été véritablement congédié pour cause d'indisponibilité⁸⁹.

86. *Desfossés c. Société des transports de Sherbrooke*, [2011] R.J.D.T. 1 (C.A.) (j. Dalphond, par. 27).

87. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale (FTQ) et Résidences Soleil-Manoir Laval*, [2011] R.J.D.T. 517 (T.A.) (arb. Larivière, par. 133).

88. C'est précisément l'interprétation qu'avait privilégiée, en première instance, le Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 17, p. 2895 (j. Rivet, par. 31).

89. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 244-245 (j. Deschamps, par. 32) (La Cour souligne). Il est vrai qu'au paragraphe 51 de ses motifs, Madame la juge Deschamps laisse tomber cette phrase, dont le sens paraît difficilement explicable : « Dans les cas où la peine d'emprisonnement affecte la disponibilité de l'employé, le tribunal devra être convaincu, selon la prépondérance de la preuve, que la cause véritable est la déclaration de culpabilité, et que l'indisponibilité invoquée n'est pas seulement un prétexte ». À notre avis, il s'agit de toute évidence d'une méprise. De fait, si « la cause véritable est la déclaration de culpa-

En éliminant d'abord toute notion d'accommodement raisonnable en matière de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires, puis en dissociant ensuite, par une sorte de restriction mentale, la déclaration de culpabilité et les conséquences qu'elle entraîne pour le salarié – dont, parfois, son indisponibilité à travailler pour une période déterminée ou raisonnablement prévisible – la Cour privilégie une solution qui appelle une analyse superficielle, à gros traits dirions-nous, plutôt qu'une analyse en profondeur, en fonction de la situation réelle de l'individu. Le fardeau de preuve de l'employeur s'en trouve alors forcément allégé, puisqu'il n'a pas à établir – comme ce serait le cas s'il était assujéti à une obligation d'accommodement de la nature de celle applicable quand l'absence d'une personne au travail est liée, par exemple, à une grossesse⁹⁰ ou à une maladie⁹¹ – qu'il subirait une « contrainte excessive » s'il devait maintenir le lien d'emploi avec le salarié incarcéré.

D'ailleurs, si l'on en juge par la jurisprudence postérieure à l'arrêt *Maksteel*, il semble bien que les employeurs éprouvent généralement très peu de difficulté à convaincre le tribunal que c'est l'indisponibilité du salarié incarcéré – et non ses antécédents judiciaires – qui constitue la « cause véritable » de la rupture du lien d'emploi⁹².

bilité », c'est donc dire que l'indisponibilité invoquée est seulement un prétexte... et qu'il y a donc atteinte à l'article 18.2!

90. *Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, préc., note 2; DOWD et LEFEBVRE, préc., note 6, p. 22.
91. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, préc., note 31; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561.
92. *Alcan inc. c. Côté*, 2005 QCCA 343; *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Distribution inc. (Maxi Joliette)*, D.T.E. 2005T-189 (T.A.); *Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité et Manac (Division de Le Groupe Manac inc.)*, D.T.E. 2006T-113 (T.A.); *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 215 et Briques Hanson ltée*, D.T.E. 2006T-705 (T.A.); *Syndicat des employés de Montel inc. et Montel inc.*, D.T.E. 2007T-110 (T.A.); *Compagnie Meloche inc., division Les Bétons centrifugés et Teamsters Québec, section locale*

Dans l'affaire *Therrien*, la Cour n'a pas eu de mal à se convaincre que c'est l'omission du juge de révéler au comité de sélection des informations importantes concernant ses démêlés passés avec la justice qui constituait la cause véritable de la recommandation de sa destitution et non l'existence de sa déclaration de culpabilité⁹³. Ce faisant, la Cour n'accorde pas le moindre poids à des éléments de preuve qui démontreraient pourtant que la divulgation, par le candidat, de ses antécédents judiciaires lors de concours de sélection antérieurs avait manifestement entraîné une discrimination à son endroit, et ce, même s'il bénéficiait d'un pardon⁹⁴.

Dans deux affaires distinctes où des salariés avaient omis de révéler leurs antécédents judiciaires au moment de compléter un questionnaire d'embauche comportant pourtant des questions précises en ce sens, l'employeur a, chaque fois, échoué dans sa tentative de démontrer que le renvoi subséquent de ces salariés avait pour cause véritable leur fausse déclaration et non leurs antécédents judiciaires.

973, [2007] R.J.D.T. 1902 (T.A.); *Transformation BFL et Syndicat des salariés de l'Abattoir BFL (CSD)*, D.T.E. 2007T-999 (T.A.); *Syndicat des métallos, section locale 5778/6869 et Compagnie minière Québec Cartier*, D.T.E. 2008T-228 (T.A.); *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'abattoir de volaille de St-Jean-Baptiste (CSN) et Unidindon inc.*, D.T.E. 2008T-655 (T.A.); *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Épiceries unis Métro-Richelieu inc. (CSN) et Métro-Richelieu inc.*, D.T.E. 2009T-612 (T.A.); *Association des employées et employés de Polar et Polar Plastique ltée*, AZ-50657606 (T.A.); *Aliments Cargill et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, D.T.E. 2010T-30 (T.A.); *Syndicat des salariées et salariés de l'agro-alimentaire de Ste-Claire (CSD) et Kerry Québec inc.*, D.T.E. 2010T-767 (T.A.); *Sobeys Québec inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, D.T.E. 2010T-806 (T.A.); *Brasserie Labatt et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (usine/livraison) (CSN)*, D.T.E. 2011T-14 (T.A.).

93. *Re Therrien*, préc., note 35, p. 93-94 (j. Gonthier, par. 143).

94. Pour toute explication, la Cour dira « que la présente affaire ne constitue pas un procès d'intentions des membres du comité de sélection et que, le cas échéant, [elle] n'est pas le forum approprié pour se prononcer sur cette question » : *id.*, p. 86 (j. Gonthier, par. 129).

Dans le premier cas, un employé d'entrepôt trouvé successivement coupable de méfait contre une automobile, de bris de probation et de violence conjugale avait répondu « non » à la question suivante, inscrite sur le formulaire d'embauche : « Avez-vous déjà été condamné pour un délit criminel pour lequel vous n'avez pas été gracié? ». Mis au fait de cette fausse déclaration, l'employeur avait laissé filer plusieurs mois avant de congédier l'employé. L'écoulement de ce long délai allait amener le Tribunal des droits de la personne à conclure que la déclaration mensongère ne pouvait logiquement constituer la cause véritable du congédiement de l'employé, mais bien plutôt un prétexte⁹⁵. Du reste, le défaut de l'employeur d'établir, par prépondérance de preuve, un « autre motif de congédiement » allait permettre au Tribunal d'inférer que « l'existence des déclarations de culpabilité » de l'employé constituait « l'unique cause » de son congédiement⁹⁶.

Dans le deuxième cas, un enseignant en électricité avait répondu par la négative à une question du formulaire de demande d'emploi qui cherchait notamment à vérifier si le postulant avait « déjà été condamné pour une offense criminelle liée à la violence » (sic). Il avait ainsi dissimulé à l'employeur le fait qu'il avait tué son épouse, quelques années auparavant, en lui assénant un coup de poing à la tête alors qu'il était sous l'effet d'un bref épisode psychotique (*black out*). C'est au hasard d'une expertise médicale de l'enseignant, en lien avec une réclamation à la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* (CSST), que la commission scolaire fut informée de l'existence de ses antécédents judiciaires pour homicide involontaire. Aussitôt informé, l'employeur donna ordre à la direction de l'école des métiers de la construction de ne plus engager l'enseignant, vu la gravité

95. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Magasins Wal-Mart Canada inc.*, [2003] R.J.Q. 1345 (T.D.P.Q.), p. 1377 (J. Rivet, par. 223).

96. *Id.*, p. 1377 (par. 226). Soulignons que la Cour d'appel du Québec, après avoir accordé à l'employeur la permission d'interjeter appel, ne remettra pas en cause cette appréciation de la preuve faite par le Tribunal, n'y voyant aucune « erreur manifeste ou dominante » : *Magasins Wal-Mart Canada inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2005 QCCA 93 (par. 4).

objective du crime en cause. Ce n'est qu'ensuite que l'employeur entreprend les démarches requises pour en savoir davantage sur les circonstances entourant la perpétration du crime pour lequel l'enseignant avait plaidé coupable et purgé une peine d'emprisonnement. Cela étant, l'empressement de l'employeur à rompre le lien d'emploi, avant même d'avoir un portrait complet de la situation, lui fut fatal. De fait, il devenait difficile pour lui de prétendre, dans ce contexte, que c'était la déclaration mensongère et non la déclaration de culpabilité qui constituait la « cause véritable » de la sanction imposée⁹⁷.

La mise en parallèle de ces deux derniers cas indique bien, en somme, l'importance que revêt l'appréciation de la preuve par le tribunal quand vient le moment de déterminer si la décision d'un employeur résulte « du seul fait » de la déclaration de culpabilité. Ainsi, selon que l'employeur tarde à agir, ou agit au contraire dans la précipitation, le tribunal pourrait dans un cas comme dans l'autre conclure que c'est essentiellement un prétexte qui, dans les faits, fonde la décision attaquée.

III) DES MOYENS DE DÉFENSE DISTINCTS

La structure initiale du chapitre de la Charte québécoise portant sur le « *Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés* » révélait sa logique intrinsèque. Ainsi, après avoir consacré, aux articles 11 à 19, un certain nombre de droits qui devaient pouvoir être reconnus et exercés sans discrimination, le législateur aménageait, à l'article 20, un moyen de défense permettant à l'employeur – en contexte de travail – de justifier, en la réputant « non discriminatoire », « [u]ne distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi ».

97. C'est du moins l'opinion majoritaire de la Cour d'appel du Québec dans l'arrêt *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2008 QCCA 995 (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : CSC n° 32763) (J. Beaudregard, par. 24 et 25, et Bich, par. 33).

C'est ainsi qu'en matière d'emploi, l'analyse d'une allégation de discrimination présente deux composantes : le salarié doit d'abord démontrer qu'il a subi une atteinte discriminatoire dans sa tentative de se voir reconnaître ou d'exercer l'un des droits protégés par la Charte. Cela fait, il y a inversion de la charge de la preuve. Il revient alors à l'employeur d'établir que la distinction opposée au salarié présente « un lien rationnel avec l'emploi »⁹⁸ (c'est la première étape de l'analyse du moyen de défense de l'article 20) et qu'elle est raisonnablement nécessaire du fait qu'aucune mesure d'accommodement favorable au salarié n'est envisageable sans astreindre, du coup, l'employeur à une « contrainte excessive »⁹⁹ (c'est la deuxième étape de l'analyse du moyen de défense de l'article 20).

De par son libellé, l'article 18.2 de la Charte québécoise est en rupture avec la structure initiale du texte quasi constitutionnel. De fait, contrairement aux autres dispositions qui l'entourent, le libellé de l'article 18.2 réfère explicitement au « lien

98. *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279, p. 311 (j. Beetz).

99. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, préc., note 20, p. 32-33 (j. McLachlin, par. 54 et 55); *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, préc., note 31, p. 169-170 (j. Deschamps, par. 13 et 14); *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, préc., note 91, p. 567 et suivantes (j. Deschamps, par. 11 et suivants). Il est vrai que dans ces arrêts, la Cour suprême fait allusion à un examen en trois étapes (et non deux), mais il apparaît manifeste que l'étape par laquelle elle cherche à sonder les intentions de l'employeur (le critère dit « subjectif ») ne trouve pas application au Québec : *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, préc., note 2 (j. Robert, par. 22); *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, préc., note 2 (j. Dufresne, par. 40 à 42); Chantal MASSE, « Le critère unifié de l'affaire *Meiorin* dans le contexte de la défense prévue à l'article 20 de la Charte québécoise : la non-application du volet subjectif relatif à la bonne foi de l'employeur », dans BARREAU DU QUÉBEC, Service de la formation permanente, *Les 25 ans de la Charte québécoise*, vol. 142, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 65.

avec l'emploi », subsumant ainsi la première étape de l'analyse du moyen de défense de l'article 20. Cette imbrication, au sein d'une seule et même disposition, du *droit* d'une part, et du *moyen de défense* d'autre part, est parfaitement atypique dans la Charte québécoise¹⁰⁰. C'est pourquoi l'on a référé à une « disposition à circuit fermé »¹⁰¹ au moment de qualifier l'article 18.2, insistant sur le fait qu'il « contient son propre régime de justification et, partant, échappe à l'application de l'art. 20 de la *Charte québécoise* »¹⁰².

Or, si la notion de « lien avec l'emploi » de l'article 18.2 recoupe de manière évidente la première étape de l'analyse du moyen de défense de l'article 20 – ce qui pouvait effectivement créer un risque de duplication que l'interprétation finalement retenue a contribué à éliminer – rien dans le libellé de l'article 18.2 ne s'opposait à ce qu'une obligation d'accommodement raisonnable puisse s'imposer à l'employeur, sous réserve de la démonstration d'une « contrainte excessive » (la deuxième étape de l'analyse du moyen de défense). Une telle interprétation, plus favorable aux personnes qui présentent des antécédents judiciaires, n'a cependant pas trouvé grâce aux yeux de la Cour suprême dans l'arrêt *Maksteel* :

Dans le contexte du mécanisme de justification autonome prévu à l'art. 18.2 lui-même, le volet accommodement raisonnable [...] relativement à l'exigence professionnelle justifiée n'a pas sa place. S'il y a un lien entre l'antécédent et l'emploi et qu'il n'y a pas eu pardon, l'employeur n'est pas tenu de prouver qu'il subit une contrainte excessive du fait de l'accommodement consenti à l'égard de l'antécédent judiciaire de l'employé. L'employeur bénéficie de la présomption absolue qu'il a le droit de refuser d'embaucher ou d'imposer ainsi une mesure à l'employé qui a commis une infraction ayant un

100. BRUNELLE, préc., note 6, p. 336.

101. *Re Therrien*, préc., note 35, p. 94 (j. Gonthier, par. 145).

102. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 242 (j. Deschamps, par. 22).

lien avec son emploi si l'employé n'a pas obtenu un pardon. En revanche, c'est le seul motif qu'il peut invoquer. Outre le fait que l'autonomie de la disposition ne prête pas à l'intégration de la notion d'accommodement, il faut noter que, d'un point de vue conceptuel, l'accommodement est difficilement intégrable dans le cadre de l'art. 18.2. En effet, s'il y a atteinte au droit à l'égalité d'un employé et que l'employeur ne peut se prévaloir de la justification prévue à la *Charte québécoise*, l'employé a droit à la réparation appropriée. Il n'est pas question alors d'accommodement à proprement parler puisqu'il s'agit d'une prohibition absolue. Ou l'employé a droit à l'emploi tel qu'il existe dans l'entreprise, et ce, sans mesure de représailles, ou il n'y a pas droit¹⁰³.

Avec égard, il nous semble que le concept d'accommodement raisonnable n'est pas conceptuellement incompatible avec les termes de l'article 18.2 de la *Charte québécoise*. On peut imaginer sans peine des situations où l'employeur pourrait raisonnablement composer avec l'absence d'une personne incarcérée – comme il est incidemment tenu de le faire pour des personnes enceintes ou handicapées par la maladie – sans pour autant subir une contrainte excessive. C'est d'ailleurs ce que le Tribunal des droits de la personne avait conclu à la lumière des faits de l'affaire *Maksteel*.

Dans une affaire postérieure où le directeur des ventes d'une succursale d'une compagnie d'assurance avait été suspendu sans solde parce qu'il faisait face à des accusations de tentative d'extorsion, la Cour, en application des règles du contrat individuel de travail du *Code civil du Québec*¹⁰⁴, a laissé entendre que l'employeur soucieux de contrer, « de façon pratique », les « inconvénients immédiats et importants » résultant d'une telle situation pourrait, par exemple, « devoir affecter l'employé à un autre poste »¹⁰⁵. On sait que « procéder à autoriser des

103. *Id.*, p. 218 (j. Deschamps, par. 26).

104. L.Q. 1991, c. 64, art. 2085 et 2087.

105. *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, préc., note 57, p. 218 (j. LeBel et Fish, par. 65).

déplacements de personnel » s'inscrit dans la gamme des mesures d'accommodement raisonnable possibles en vertu de la jurisprudence¹⁰⁶. Cela étant, alors que les lois sur les droits de la personne constituent le fondement même de l'obligation d'accommodement raisonnable¹⁰⁷, voilà que la Cour semble mieux disposée à inférer une telle obligation des règles civilistes du contrat de travail que de l'article 18.2 de la Charte québécoise... C'est le comble du paradoxe¹⁰⁸!

* * *

Même si la personne qui présente des antécédents judiciaires parvient à démontrer qu'un employeur a refusé de l'embaucher, l'a congédiée ou autrement pénalisée du seul fait de sa condamnation antérieure, sa mise à l'écart du travail demeure tout de même possible. De fait, si l'infraction pénale ou criminelle à l'origine de sa condamnation a un « lien avec l'emploi » – qu'elle convoite ou souhaite continuer d'exercer aux mêmes conditions, selon le cas – la légalité de la mesure prise par l'employeur peut être confirmée par le tribunal.

106. *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, préc., note 91, p. 570 (J. Deschamps, par. 17).

107. Pierre BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où?: Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 3. L'on ne saurait également négliger le rôle du droit international à cet égard : Pierre VERGE et Dominic ROUX, « Un milieu de travail diversifié : l'apport de l'obligation d'accommodement raisonnable selon le droit international et le droit canadien », *Pistes*, vol. 12, n° 1, février 2010 [En ligne : <http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/pdf/v12n1a11.pdf>]

108. Sauf, peut-être, si l'on soutient – en banalisant son fondement quasi constitutionnel – que l'obligation d'accommodement raisonnable n'est rien d'autre qu'une obligation négative inhérente à la nature contractuelle de la relation de travail : Gillian DEMEYERE, « Human Rights as Contract Rights : Rethinking the Employer's Duty to Accommodate », (2010) 36 *Queen's L.J.* 299.

De manière générale, l'appréciation de ce « lien avec l'emploi » est « essentiellement contextuelle »¹⁰⁹ et appelle à considérer la gravité de l'infraction, le moment et les circonstances de sa perpétration et la nature des tâches et responsabilités attribuées à la personne qui cherche à obtenir le poste ou qui en est déjà titulaire¹¹⁰. Dans le cas des policiers, par exemple, ce « lien avec l'emploi » a même pu être présumé¹¹¹.

Si la jurisprudence insiste sur le caractère « objectif »¹¹² que doit présenter le lien entre l'infraction et l'emploi, il faut bien admettre que l'analyse n'est pas pour autant exempte de subjectivité¹¹³. De fait, les tribunaux se soucient assez peu de la question de savoir si un postulant ou un salarié dispose, *objectivement*, de la compétence ou du savoir-faire requis pour accomplir efficacement le travail, malgré ses démêlés avec la justice¹¹⁴. Ainsi, selon l'emploi en cause, il arrive que des

-
109. Émilie GAGNÉ et Anne-Marie LAFLAMME, « Recrutement et sélection du personnel », dans Guylaine VALLÉE et Katherine LIPPEL (dir.), *Rapports individuels et collectifs du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, fascicule 5, p. 5/116 (par. 108).
 110. *Péloquin c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, [2000] R.J.Q. 2215 (C.A.), 2225 (j. Robert, par. 82); *Commission scolaire Crie c. Rondeau*, [2009] R.J.D.T. 75 (C.S.) (requête pour permission d'appeler refusée : *Commission scolaire Crie c. Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (CSQ)*, 2009 QCCA 466); *Commission scolaire Crie c. Flynn*, [2009] R.J.D.T. 1141 (C.S.); BRUNELLE, préc., note 6.
 111. *Association des policiers provinciaux du Québec c. Sûreté du Québec*, [2007] R.J.Q. 1773 (C.A.), p. 1782 et 1785 (j. Nuss, par. 19 et 23) et p. 1791-1792 (j. Brossard, par. 70, 76 et 78).
 112. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 244 (j. Deschamps, par. 30); *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 591, p. 616 (j. Bastarache, par. 41).
 113. DOWD et LEFEBVRE, préc., note 6, p. 15; JEAN, préc., note 63, p. 231.
 114. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 242 : « Les aptitudes de l'employé ou son apport potentiel à l'entreprise ne sont pas pertinents » (j. Deschamps, par. 30). Dans l'opinion dissidente qu'elle signe dans l'arrêt *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, préc., note 54, p. 729, Madame la juge Charron donne l'exemple suivant pour illustrer le fait que la

considérations à haute teneur subjective puissent être prises en compte par le tribunal. Pour reprendre l'exemple « de la fonction judiciaire », la Cour accorde une grande importance aux antécédents d'un candidat à la magistrature « dont le passé serait susceptible d'ébranler la précieuse confiance que porte le public dans son système de justice »¹¹⁵. Pour ce qui est de « la charge de policier »¹¹⁶, la Cour retient des critères comme « la grande confiance » qu'il doit « inspirer au sein du public », « l'image d'intégrité et de respect de la loi » et « l'autorité morale » qu'il doit préserver¹¹⁷. Quoique l'on en dise, des critères de cette nature ne prêtent pas à une appréciation purement objective.

Là où une plus grande garantie d'objectivité dans l'analyse semblait acquise, c'est dans les cas où la personne condamnée bénéficiait d'un pardon¹¹⁸. En dissociant, au moyen de la conjonction « ou »¹¹⁹, le volet relatif au « lien avec l'emploi » et le volet relatif au « pardon », le législateur indiquait clairement son intention de protéger, en termes absolus, les personnes réhabilitées par l'effet d'un pardon¹²⁰ :

capacité d'un employé à effectuer *objectivement* le travail n'est pas déterminante pour qu'il puisse bénéficier de la protection de l'art. 18.2 de la Charte québécoise : « ...le jardinier qui vole une binette à son employeur peut néanmoins être un excellent jardinier » (par. 65).

115. *Re Therrien*, préc., note 35, p. 95 (j. Gonthier, par. 145).

116. *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, préc., note 112, p. 620 (j. Bastarache, par. 49).

117. *Id.*, p. 617 (par. 43).

118. Sur la notion de « pardon », voir notamment: *Re Therrien*, préc., note 35, p. 77 et suivantes (j. Gonthier, par. 113 et suivants); *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, préc., note 54, p. 709 et suivantes (j. Deschamps, par. 14 et suivants); Claire BERNARD, « Les renseignements personnels reliés aux démêlés avec la justice et leur incidence sur l'activité professionnelle », dans BARREAU DU QUÉBEC, Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de l'accès à l'information*, vol. 212, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, 207, p. 218 et suivantes.

119. *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, préc., note 98, p. 307 : « ...l'emploi du mot « ou » par le législateur incite à une interprétation disjonctive... » (j. Beetz).

120. *Re Therrien*, préc., note 35, p. 94 (j. Gonthier, par. 145) : « La seconde situation semble d'application absolue. L'obtention d'un pardon [...] »

Si la personne a obtenu un pardon pour l'infraction commise, qu'il y ait ou non un lien entre celle-ci et l'emploi, la protection est absolue¹²¹.

L'arrêt *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*¹²², prononcé en 2008, viendra cependant ébranler ce que l'on croyait pourtant être une certitude jurisprudentielle¹²³. En l'espèce, le service de police montréalais avait refusé la candidature d'une personne qui, cinq ans plus tôt, avait plaidé coupable à une accusation de vol à l'étalage de vêtements et d'accessoires d'une valeur approximative de 200 \$, ce pour quoi elle avait reçu une absolution conditionnelle. Par l'effet de la *Loi sur le casier judiciaire*¹²⁴, l'écoulement d'une période de trois ans sans que cette personne ne commette une autre infraction lui avait permis de bénéficier désormais d'une réhabilitation administrative. Malgré ce fait, le service de police avait estimé que la candidate devait être refusée au motif qu'elle n'était pas « de bonnes mœurs » au sens de la législation provinciale applicable en matière d'embauche au sein des corps policiers.

Tant le Tribunal des droits de la personne que la Cour d'appel du Québec allaient conclure que l'employeur avait porté atteinte à l'article 18.2 de la Charte québécoise dans les

emporte vraisemblablement une conclusion de discrimination à l'endroit de son bénéficiaire ». D'ailleurs, dans l'arrêt *Barreau du Québec c. Tribunal des professions*, [2001] R.J.Q. 875 (C.A.) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : C.S.C., n° 28479), la Cour d'appel souligne, à la page 892, « que l'obtention d'un pardon constitue une preuve importante de réhabilitation sociale » (j. Dussault, par. 81).

121. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, préc., note 16, p. 241-242 (j. Deschamps, par. 21).

122. Préc., note 54.

123. Manon MONTPETIT et Stéphane BERNATCHEZ, « La valse-hésitation du droit à l'égalité pour le bal des dix ans de la Cour McLachlin », (2010) 26 *N.J.C.L.* 231, p. 262 et 265, ont décrit, à juste titre, l'arrêt comme une « volte-face ».

124. L.R.C. 1985, c. C-47.

circonstances, donnant ainsi plein effet à la protection – jusque-là réputée absolue – offerte aux personnes qui bénéficient d'un pardon.

Tout en rejetant à son tour l'appel de l'employeur, la Cour suprême du Canada épouse une interprétation qui ouvre une nouvelle voie d'accès à la subjectivité dans l'analyse. Pour ce faire, elle dissocie la déclaration de culpabilité des faits qui l'ont entraînée, sous prétexte que l'on ne peut « effacer le passé »¹²⁵. C'est ainsi qu'un employeur pourrait tenter de contrer l'effet positif de la réhabilitation sur la réputation d'une personne par la mise en preuve de comportements délinquants ou de faits révélant, chez elle, un manque de probité. Alors que l'article 20 de la *Charte québécoise* a toujours été conçu comme une disposition d'exception permettant d'apporter des limites aux droits des salariés *a priori* victimes de discrimination, voilà qu'il est soudainement élevé au rang de « disposition générale »¹²⁶ de la Charte garantissant, ni plus ni moins, des droits (quasi constitutionnels?) à l'employeur :

Un employeur est donc en droit de prendre en considération les faits qui ont entraîné la déclaration de culpabilité lorsqu'il évalue si un candidat possède les qualités requises par l'emploi. Ces faits font inéluctablement partie du vécu du candidat¹²⁷.

Certes, l'employeur ne peut fonder sa décision d'exclure un intéressé sur le seul fait de la déclaration de culpabilité, mais il serait autorisé à prendre en considération « l'ensemble du dossier »¹²⁸ dont « les faits ayant entraîné la déclaration de culpabilité », lesquels pourraient ainsi « révéler des lacunes pertinentes » et « faire ressortir un profil démontrant l'inaptitude d'une personne à exercer la fonction »¹²⁹. Si tel était le cas,

125. Préc., note 54, p. 714 (j. Deschamps, par. 24).

126. *Id.*, p. 714 (j. Deschamps, par. 25) et 727 (j. Charron, diss., par. 61).

127. *Id.*, p. 715 (j. Deschamps, par. 26).

128. *Id.*, p. 715 (par. 27).

129. *Id.*, p. 715 (par. 29).

l'employeur pourrait donc « prouver qu'il est sorti du cadre de l'art. 18.2 qui prohibe la discrimination du seul fait de la déclaration de culpabilité et qu'il est justifié de se reposer sur l'art. 20 »¹³⁰.

Cette interprétation inusitée, dont l'effet net est de conférer une portée autonome à l'article 20 de la *Charte québécoise*, sans égard à une quelconque preuve de discrimination fondée sur un motif illicite visé par l'article 10, contribue à affaiblir encore davantage la protection offerte aux personnes qui ont des antécédents judiciaires. Il ne reste donc plus qu'à espérer que cette lecture exaltée de la disposition justificative de l'article 20 puisse être confinée aux seuls cas qui mettent en cause un emploi de policier. Ce serait là, nous semble-t-il, la façon la moins dommageable de composer avec ce précédent dont le potentiel effet limitatif, sur la protection des droits et libertés de la personne au travail, demeure considérable.

CONCLUSION

En 1982, au moment d'intégrer dans la Charte québécoise une protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires, le législateur a cherché à neutraliser une jurisprudence qui avait révélé son impuissance à protéger efficacement ces personnes dont le passé judiciaire constituait un obstacle souvent infranchissable à leur accès au marché du travail¹³¹.

Trente ans plus tard, le bilan jurisprudentiel apparaît si déficitaire que l'heure est aux mesures de redressement... et celles-ci devront manifestement être le fait de l'assemblée législative. En effet, dans les trois décisions qu'elle aura prononcées sur l'interprétation de l'article 18.2 de la Charte québécoise dans la dernière décennie, la plus haute cour du pays

130. *Id.*, p. 718 (par. 33).

131. Thomas J. SINGLETON, « La discrimination fondée sur le motif des antécédents judiciaires et les instruments anti-discriminatoires canadiens », (1993) 74 *R. du B. Can.* 456, p. 472-473; BRUNELLE, préc., note 6, p. 319-322.

aura, chaque fois, retenu une interprétation plus restrictive que généreuse des termes du texte quasi constitutionnel, ce qui contraste, incidemment, avec l'approche plus progressiste généralement privilégiée par les membres du Tribunal des droits de la personne du Québec.

Certes, le libellé de la disposition pose à l'interprète des contraintes évidentes, mais une volonté judiciaire mieux affirmée en faveur de la dignité de la personne et du droit au travail¹³² – comme moyen de favoriser la réinsertion sociale et la réhabilitation – aurait certainement pu mener à des résultats plus prometteurs.

Devant cette apparente apathie de la plus haute cour du pays, peut-on raisonnablement espérer que l'appel au législateur puisse être entendu? Il est vrai que les élus québécois n'ont pas démontré un très grand empressement à donner une quelconque suite aux recommandations formulées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en vue de réformer la Charte, dans la foulée de son 25^e anniversaire¹³³. Toutefois, plus récemment, ils n'ont pas hésité à la modifier, de manière ponctuelle, afin d'affermir le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes¹³⁴. Ainsi, faute d'une volonté politique plus ambitieuse, une intervention plus ciblée, de cette nature, ne serait sans doute pas à dédaigner.

132. Dominic ROUX, *Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité*, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2005, 563 pages; Dominic ROUX (avec la collaboration de Gilles DUINAT), « Le droit au travail », dans Pierre BOSSET et Lucie LAMARCHE (dir.), *Droit de cité pour les droits économiques, sociaux et culturels : La Charte québécoise en chantier*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, p. 153.

133. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Après 25 ans : La Charte québécoise des droits et libertés*, vol. 1 (Bilan et recommandations), Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2003.

134. *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 2008, c. 15.

Elle s'imposerait d'autant plus, croyons-nous, face aux modifications apportées récemment à la législation fédérale¹³⁵ et destinées, entre autres, à multiplier les peines minimales obligatoires¹³⁶ et à rendre la réhabilitation – mesure désormais abrogée à la faveur d'une « suspension du casier judiciaire »¹³⁷ – encore plus difficile à obtenir. Tout bien considéré, face à un tel durcissement des lois, le renforcement de la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires pourrait bien servir de contrepoids dans cette balance qui penche dangereusement vers la droite.

135. *Loi sur la sécurité des rues et des communautés*, L.C. 2012, c. 1.

136. Ce procédé, qui a pour effet de supprimer le pouvoir discrétionnaire du juge dans l'attribution d'une sentence appropriée eu égard aux circonstances, n'est d'ailleurs pas exempt de critique : Julie DESROSIERS, « L'emprisonnement systématique des délinquants sexuels », (2008) 12 *Can. Crim. L. R.* 353.

137. *Loi sur le casier judiciaire*, préc., note 124.