

CASIER JUDICIAIRE : ENCORE UN FREIN À L'EMBAUCHE ?

L'examen du casier judiciaire ne doit entrer en ligne de compte dans le processus d'embauche qu'après une proposition d'emploi. Vous bénéficiez ainsi d'une chance équitable et les employeurs peuvent évaluer davantage de candidats.

Depuis le 27 octobre 2015, les employeurs ne sont plus autorisés à vous interroger sur votre casier judiciaire avant qu'ils ne vous aient proposé un emploi. Dès lors que l'employeur vous a formulé une offre, il peut vous poser des questions sur votre casier judiciaire et en tenir compte dans sa décision finale. Si l'employeur décide finalement de ne pas vous engager après avoir pris connaissance de votre casier judiciaire, il doit suivre une procédure spécifique. Ce guide explique cette procédure et vous informe des droits dont vous jouissez avant et après avoir obtenu une offre d'emploi. Cette disposition légale vous fait bénéficier de droits identiques lors d'une embauche ou de toute autre décision ayant trait à l'emploi, telle qu'une promotion. Toutefois, le présent guide concerne essentiellement la procédure applicable dans le cadre d'une candidature à l'embauche.

AVANT UNE OFFRE D'EMPLOI

La consultation de votre casier judiciaire par un employeur est interdite tant qu'il ne vous a pas formulé une offre d'emploi.

Les employeurs ne sont pas autorisés à mentionner les arrestations ou condamnations dans l'intitulé de leurs offres d'emploi, ni à employer des expressions telles que « casier judiciaire vierge requis », « vérification des antécédents judiciaires » ou « le candidat ne doit pas avoir commis d'infractions majeures ».

Les candidatures ne doivent pas faire l'objet de questions concernant le casier judiciaire et ne doivent pas vous demander d'en autoriser la consultation. Les employeurs ne sont pas autorisés à vous questionner sur votre casier judiciaire. Si vous êtes interrogé à ce sujet, vos réponses ne doivent en aucun cas vous desservir. Les employeurs ne sont pas autorisés à consulter vos antécédents judiciaires tant qu'ils ne vous ont pas proposé d'offre d'emploi conditionnelle.

APRÈS UNE OFFRE D'EMPLOI

Une fois qu'un employeur vous a proposé un travail, il peut vous poser des questions sur votre casier judiciaire et en tenir compte dans sa décision finale.

Les employeurs peuvent vous demander si vous avez fait l'objet de condamnations pénales. Dans ce cas, vous devez obligatoirement faire état de vos condamnations pour crime ou délit, quelle que soit leur ancienneté.

Les employeurs peuvent vous demander de les autoriser à consulter votre casier judiciaire. Si vous refusez cette consultation, un employeur est susceptible de refuser de vous embaucher.

Il y a deux choses au sujet desquelles les **employeurs ne peuvent en aucun cas vous interroger, et que vous ne devez en aucun cas divulguer, même si vous y êtes invité :**

1. Les arrestations pour lesquelles vous n'avez jamais été condamné ;
2. Les jugements scellés. Les jugements sont généralement scellés lorsque :
 - Vous êtes reconnu coupable d'une infraction de nature non criminelle, telle qu'un trouble à l'ordre public ;
 - Vous suivez un programme judiciaire de traitement de la toxicomanie ; ou lorsque :
 - Vous avez fait l'objet d'une condamnation en tant que délinquant mineur ou juvénile.

Même si un employeur prend connaissance de ces informations, il ne peut pas les utiliser contre vous. La seule exception concerne les cas de candidatures aux postes d'agent de police ou d'agent de la paix.

AVANT UNE DECISION D'EMBAUCHE DEFINITIVE

Une fois qu'un employeur a pris connaissance de votre casier judiciaire, il peut décider de ne pas vous embaucher. Toutefois, avant de prendre une décision définitive, il doit accomplir les trois étapes suivantes :

1. Vous fournir un exemplaire des vérifications éventuelles de vos antécédents ;
2. Vous évaluer en prenant en compte certains facteurs spécifiques et partager cette évaluation par écrit avec vous ; et
3. Maintenir l'offre d'emploi pendant au moins trois jours ouvrables après vous avoir communiqué sa décision, afin que vous ayez le temps d'y répondre.

Les employeurs ne peuvent pas vous refuser un emploi au simple motif que vous avez un casier judiciaire. Avant de décider de ne pas vous embaucher en raison de votre casier judiciaire, les employeurs doivent prendre en compte les facteurs suivants :

- Le fait que les politiques publiques de New York encouragent l'emploi des personnes ayant un casier judiciaire ;
- Les fonctions et responsabilités spécifiques de l'emploi visé ;
- La mesure dans laquelle votre casier judiciaire, le cas échéant, influe sur votre aptitude à l'emploi visé ;
- Le temps écoulé depuis les événements qui ont conduit à votre condamnation pénale ;
- Votre âge au moment des faits qui ont conduit à votre condamnation ;
- La gravité de votre condamnation ;
- Toute information positive pouvant jouer en votre faveur. Il peut s'agir de certificats d'assiduité scolaire, de formation professionnelle ou de conseil, d'attestations d'emplois passés ou de preuves d'implication au sein de votre communauté. Ces documents peuvent prendre la forme de lettres de recommandation de la part de personnes qui vous connaissent, telles que des enseignants, conseillers, superviseurs, représentants ecclésiastiques, ou encore des agents de libération conditionnelle ou de probation.
- Si vous possédez un certificat CRD (Certificate of Relief from Disabilities) ou un certificat de bonne conduite, un employeur doit **obligatoirement** présumer que vous avez été réhabilité après votre condamnation.

Suite à l'examen de ces facteurs, un employeur peut finalement décider de ne pas vous embaucher pour l'un des deux motifs suivants :

1. parce qu'il existe un **lien direct** entre votre condamnation et le poste que vous souhaitez occuper ; ou
2. parce que vos antécédents de condamnation sont à l'origine d'un **risque déraisonnable** pour les biens ou les personnes.

L'employeur doit vous envoyer par écrit la motivation de sa décision, ainsi que les éléments de votre casier judiciaire utilisés pour appuyer celle-ci. Après réception de ces documents, vous disposez de trois jours ouvrables pour répondre aux préoccupations de l'employeur.

La loi FCA sur l'égalité des chances s'applique-t-elle à tous les employeurs ?

Non. Certains employeurs sont légalement tenus de vérifier votre casier judiciaire, tandis que d'autres sont tenus de ne pas embaucher de personnes ayant fait l'objet de certaines condamnations graves. Pour ces employeurs, la loi FCA ne s'applique pas. En outre, les services municipaux chargés de l'application de la loi ne sont pas tenus de se conformer à la réglementation FCA.

Cette loi s'applique-t-elle au droit au logement ?

Non. Cette loi concerne exclusivement l'emploi. Les propriétaires de logements peuvent continuer d'invoquer le casier judiciaire lors de leur décision de louer ou non un bien.

Que dois-je faire si j'estime qu'un employeur n'a pas respecté les règles décrites ici ?

Appelez le **212-416-0197** et demandez à joindre la Commission des droits de l'homme. Vous pouvez laisser un commentaire à titre anonyme ou déposer une plainte pour les faits auxquels vous avez été confronté. S'il apparaît que l'employeur a enfreint la Loi, vous pourriez obtenir réparation au titre de la perte de salaire ou d'autres préjudices et l'employeur peut être condamné à verser une amende.