

(mise à jour du 17 décembre)

Que dit la loi?

La loi de 2014 sur la vérification du casier judiciaire (Fair Criminal Record Screening Amendment Act) interdit à la plupart des employeurs dans le District de Columbia de poser des questions au sujet du casier judiciaire sur les formulaires de candidature à un emploi ou pendant les entretiens. La loi autorise également les particuliers qui pensent que les employeurs leur ont posé des questions à mauvais escient sur leur casier judiciaire ou en fait des recherches à ce sujet, à porter plainte gratuitement auprès du Bureau de DC des droits humains (DC Office of Human Rights, OHR). Si l'OHR conclut que l'employeur a enfreint la loi, ce dernier pourra se voir infligé une amende, dont une partie sera versée à la personne ayant fait l'objet des questions indues sur son casier judiciaire.

Quels sont les employeurs visés par la loi?

La loi s'applique à tous les employeurs avec un effectif égal ou supérieur à 11 personnes, recrutant pour des postes situés dans le District. Ceci comprend le gouvernement, les entreprises, les universités, les organisations à but non lucratifs situés dans le District, entre autres. Cette loi ne s'applique pas au gouvernement fédéral. Il existe d'autres exceptions.*

Quelles sont les questions que les employeurs ne peuvent pas poser?

Formulaire de candidature

En ce qui concerne le formulaire de candidature, la loi interdit de poser des questions sur les sujets suivants :

- arrestations,
- poursuites pénales (qui ne sont pas en instance ou qui n'ont pas mené à une condamnation)
- ou, condamnations pénales.

Entretiens

Pendant les entretiens et avant l'offre d'emploi conditionnel, l'employeur n'a pas le droit de poser des questions au sujet d'arrestations, de poursuites pénales ou de condamnations pénales et n'a pas le droit de vérifier le casier judiciaire.

Offre d'emploi conditionnelle

Un employeur peut vérifier ou vous poser des questions sur vos condamnations pénales uniquement après vous avoir fait une offre d'emploi conditionnelle (il ne peut à aucun moment vous poser des questions au sujet de vos arrestations ou poursuites pénales). Un employeur qui vous pose des questions en bonne et due forme au sujet d'une condamnation pénale ne peut retirer son offre ou prendre des mesures à votre encontre que pour des raisons professionnelles légitimes. ** Si une mesure est prise à votre encontre ou si l'offre d'emploi est retirée, vous avez 30 jours pour demander à l'employeur :

- une copie de tous les dossiers d'entretiens et autres documents liés au recrutement que l'employeur a créé dans le cadre de votre candidature, y compris le casier judiciaire, et

après avoir reçu votre demande, l'employeur dispose de 30 jours pour vous fournir ces documents.

- suite à la prochaine page -

Que faire si on me pose des questions à ce sujet?

Si un employeur vous pose des questions non autorisées au sujet de votre casier judiciaire, ou prend des mesures à votre encontre après vous avoir fait une offre conditionnelle en raison de votre casier judiciaire, vous pouvez porter plainte gratuitement auprès de l'OHR dans un délai de 365 jours*** suivant la violation présumée. Deux types de plaintes peuvent être déposés en ligne ohr.dc.gov ou en personne à l'OHR :

Plainte relative au formulaire de demande (Plainte de type A)	Plaintes au sujet des entretiens (Plainte de type B)
<p><i>Les plaintes de type A peuvent être déposées si le formulaire de candidature comporte des questions au sujet des arrestations, des poursuites pénales ou des condamnations pénales.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Les plaintes de type A inscrites au rôle de l'OHR font l'objet d'une médiation obligatoire entre le plaignant et l'employeur.• En cas d'échec de la médiation, la plainte fait l'objet d'une enquête qui mène à une conclusion initiale dans les 90 jours suivant l'inscription de la plainte au rôle dans la plupart des cas.• S'il est conclu qu'une infraction a probablement été commise, les parties auront une autre occasion de régler la plainte à l'amiable avant la décision définitive de la Commission des droits humains.	<p><i>Les plaintes de type B peuvent être déposées si des questions ont été posées à tout moment au sujet de poursuites pénales ou avant l'offre conditionnelle au sujet de condamnations pénales.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Les plaintes de type B inscrites au rôle par l'OHR font l'objet d'une médiation obligatoire entre le plaignant et l'employeur.• En cas d'échec de la médiation, la plainte fait l'objet d'une enquête qui mène à une conclusion initiale dans les 120 jours suivant l'inscription de la plainte au rôle dans la plupart des cas.• S'il est conclu qu'une infraction a probablement été commise, les parties auront une autre occasion de régler la plainte à l'amiable avant la décision définitive de la Commission des droits humains.

Amendes et attributions

Si la Commission des droits humains conclut à une violation, les employeurs peuvent se voir infligés une amende dont la moitié est versée à la personne ayant fait l'objet de l'infraction et l'autre moitié au gouvernement du District. Les amendes peuvent être imposées comme suit :

- 1000\$ pour les employeurs avec des effectifs entre 11 et 30 personnes,
- 2500\$ pour les employeurs avec des effectifs entre 31 et 99 personnes et
- 5000\$ pour les employeurs avec des effectifs de 100 personnes ou plus.

* Les autres exceptions sont les suivantes : (1) les candidats pour lesquels la loi ou les réglementations fédérales ou du District exige la prise en considération du casier judiciaire, (2) si un poste désigné par un programme public ou une obligation encourage l'emploi de personnes avec des antécédents criminels (3) ou les employeurs fournissant des programmes ou services à des mineurs ou adultes vulnérables.

** Le motif professionnel légitime est établi selon six facteurs : (1) les devoirs et responsabilités particulières liées à l'emploi, (2) l'aptitude ou la capacité de la personne à exécuter une ou plusieurs tâches en raison du délit, (3) le temps passé depuis le délit, (4) l'âge du candidat au moment du délit, (5) la fréquence et la gravité du délit et (6) les renseignements fournis par le candidat ou pour son compte indiquant la réhabilitation ou la bonne conduite depuis lors.

*** L'infraction présumée doit s'être produite à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi le 17 décembre 2014.

- Avertissement : Cette notice explicative a pour but d'aider les employeurs mais ne constitue pas un examen exhaustif de la loi. -