

(mise à jour du 17 décembre)

Rôle du Bureau de DC des droits humains (Office of Human Rights)

Le Bureau du District de Columbia pour les droits humains (Office of Human Rights, OHR) fait appliquer la loi de 2014 sur la vérification du casier judiciaire (Fair Criminal Record Screening Amendment Act), laquelle interdit la vérification illégale du casier judiciaire des candidats postulant à un emploi. OHR examine les plaintes relatives au non-respect de la loi et peut imposer des amendes en cas d'infraction.

Employeurs assujettis à la loi

La loi ne s'applique qu'aux employeurs situés dans le District avec un effectif égal ou supérieur à 11 personnes. Des exceptions s'appliquent à certains employeurs, à savoir :

- les employeurs auxquels la loi ou les réglementations fédérales ou du District exige de prendre en considération le casier judiciaire,
- si un poste désigné par un programme public ou une obligation encourage l'emploi de personnes avec des antécédents criminels et,
- les employeurs fournissant des programmes ou services à des mineurs ou adultes vulnérables.

Ce que la loi impose aux employeurs

Formulaire de candidature et entretiens

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

- arrestations,
- poursuites pénales contre le candidat qui ne sont pas en instance ou qui n'ont pas mené à une condamnation ou
- condamnations pénales sur le formulaire initial de candidature.

Offre d'emploi conditionnelle

Un employeur ne peut poser des questions relatives aux condamnations pénales qu'après avoir fait une offre conditionnelle d'emploi (un employeur ne peut à aucun moment poser des questions au sujet des arrestations ou poursuites pénales). Un employeur qui 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 et raisonnables en fonction des six facteurs suivants :

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.

- suite à la prochaine page -

Documents exigés

Après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle, si un employeur prend une mesure à l'encontre d'un candidat en raison d'une condamnation pénale, il doit fournir les documents suivants si le candidat pense et indique que cette mesure a été prise en raison de son casier judiciaire :

- Un avis notifiant le candidat concerné qu'il a le droit de déposer une plainte auprès de l'OHR.

Dans un délai de 30 jours suivant la mesure à son encontre, un candidat peut demander ce qui suit et l'employeur doit le fournir dans un délai de 30 jours suivant la réception de cette demande :

- Une copie de tous les dossiers obtenus par l'employeur concernant le candidat concernés, y compris le casier judiciaire.

Procédure de traitement des plaintes

Une plainte administrative peut être déposée auprès de l'OHR dans un délai de 365 jours* suivant l'infraction présumée. Aux termes de cette loi, il n'existe aucun autre motif de poursuites civiles devant d'autres tribunaux. Deux types de plaintes peuvent être déposés auprès de 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.

Pénalités pour infractions

Si la Commission des droits humains conclut à une violation, les employeurs peuvent se voir infligés une amende dont la moitié est versée au plaignant et l'autre moitié au gouvernement du District.

- 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.

* 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. -