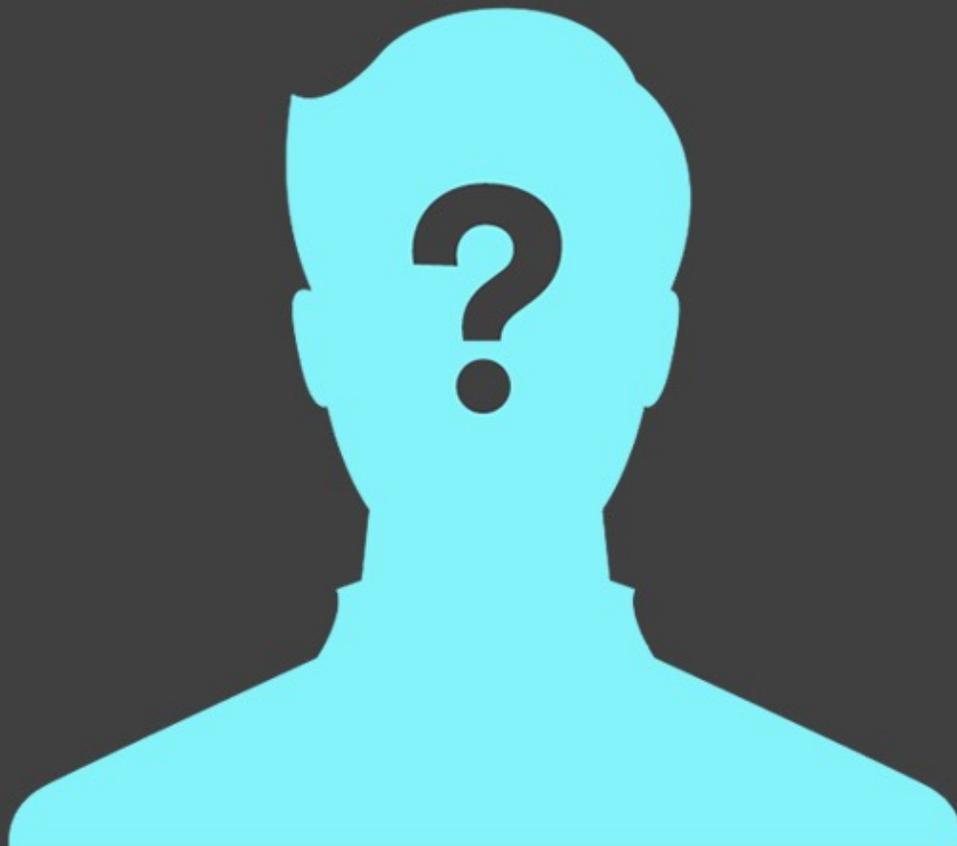


POUR LE
COMPTE RENDU

Exploration sur les casiers judiciaires et l'emploi au
Nouveau-Brunswick



Le financement du présent rapport
provient de la Fondation pour l'avancement
du droit au Nouveau-Brunswick.

La Société John Howard
du Sud-Est du Nouveau-Brunswick

Table des matières

1. INTRODUCTION	2
2. CONTEXTE	3
3. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE	5
3.1 PROFIL DES EMPLOYEURS	5
3.2 POLITIQUES ET PRATIQUES DES EMPLOYEURS AU NOUVEAU-BRUNSWICK	6
4. RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS	14
4.1. FAITS SAILLANTS DE LA RECHERCHE	15
5.2 RECOMMANDATIONS	15
5. BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE	17

Lien vers les données en français :

<https://jhssenb-research.typeform.com/report/Gn5F4X/QfTRQaKukq3xOgmj>

Lien vers les données en anglais :

<https://jhssenb-research.typeform.com/report/qcfPL5/IYGqPHNdt8DEELvj>

1. Introduction

De nombreuses personnes croient qu'après avoir purgé sa peine d'emprisonnement, le délinquant peut partir et laisser cette expérience derrière lui. Mais cela est loin de la réalité. Tout adulte reconnu coupable d'une infraction au Canada se voit attribuer un casier judiciaire qui peut le suivre indéfiniment.

Une vérification du casier judiciaire est une recherche, fondée sur le nom et la date de naissance, de dossiers criminels actifs dans le répertoire national des casiers judiciaires de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Elle permet de déterminer l'existence possible d'un casier judiciaire (présentation PowerPoint de la GRC sur les casiers judiciaires, 2018).

La tenue de casiers judiciaires détaillés fait partie de l'infrastructure de la justice pénale canadienne depuis plus d'un siècle (Kilgour, 2013) et elle est fondée sur l'intérêt légitime du système de justice de protéger la collectivité contre tout préjudice potentiel. Toutefois, l'intérêt pour la société devient contradictoire lorsque l'objectif, comme celui de la Société John Howard du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (SJHSENB), est la réhabilitation et l'intégration des délinquants.

Comme le fait remarquer Waddams (1997), le droit doit chevaucher la ligne entre les droits de la personne et ceux de la collectivité; un terrain bien connu pour la pensée juridique, mais qui devient de plus en plus complexe dans le domaine des casiers judiciaires. Le dilemme repose sur un équilibre entre les intérêts de la société à protéger ses membres, les droits des délinquants et les avantages inhérents à une réadaptation réussie pour la société. Cet équilibre demeure difficile à atteindre.

Une personne ayant un casier judiciaire peut faire face à de nombreux défis, y compris l'accès au logement, à l'éducation et aux possibilités de formation et de bénévolat. Mais comme le fait remarquer Bell (2014) : « La conséquence indirecte de loin la plus grave et la plus répandue à laquelle font face les anciens détenus est la discrimination dans l'emploi. » [Traduction libre]

À l'automne 2018, la SJHSENB a mené un sondage auprès des employeurs du Nouveau Brunswick sur leurs politiques et leurs pratiques d'embauche et d'emploi en ce qui concerne les personnes ayant un casier judiciaire. Le sondage, fondé sur celui que la Société John Howard de l'Ontario (SJHO) avait réalisé en février 2018¹, a été utilisé avec autorisation. Il visait à découvrir les pratiques et les opinions des employeurs sur les casiers judiciaires au Nouveau-Brunswick. Des employeurs de divers secteurs et endroits de la province ont été sélectionnés, et 34 d'entre eux ont répondu au sondage.

Le sondage de la SJHO a permis de confirmer qu'un large éventail de personnes souffrent des conséquences indirectes des casiers judiciaires : « Les préjugés associés à un casier judiciaire – et l'étiquetage de quelqu'un comme étant ex-délinquant ou ex-détenu – peuvent suivre une personne longtemps après toute condamnation proprement dite. Cette stigmatisation touche également les personnes qui n'ont été reconnues coupables d'aucun crime – des personnes innocentes sur le plan de la loi. » Cette étude a également révélé que « la race, les démêlés avec la justice pénale et l'emploi se recoupent pour générer des obstacles uniques et systémiques pour de nombreux Ontariens.²»

Au Nouveau-Brunswick, alors que de nombreux employeurs font face à de graves pénuries de main-d'œuvre, il est économiquement avantageux de s'attaquer au problème de la discrimination dans l'emploi.

¹ *Le fardeau invisible. Casiers judiciaires et obstacles à l'emploi à Toronto*. Document produit par le Centre de recherche et d'élaboration des politiques et programmes de la SJHO en février 2018 et accessible sur le site Web : www.johnhoward.on.ca.

² *Ibid.*

2. Contexte

Dans le cadre de notre recherche, une analyse documentaire a été réalisée. Une bibliographie sommaire figure à la section 6 du présent rapport.

Les casiers judiciaires sont divisés en fonction de la nature des renseignements recherchés. Le type de vérification le plus courant est la vérification des antécédents criminels qui révèle toutes les condamnations et accusations antérieures. Les vérifications des antécédents criminels sont ensuite divisées en vérifications nominales et en attestations de vérification. Si la vérification nominale ne permet pas de confirmer l'identité de la personne, les autorités auront recours à une attestation de vérification, qui utilise les empreintes digitales pour annuler les effets des similitudes entre le nom et la date de naissance (GRC, Types de vérification des antécédents criminels, 2018). Il est important de noter que, théoriquement, les accusations suspendues ou retirées ne doivent pas figurer dans les vérifications de casiers judiciaires, mais que ce n'est pas toujours le cas.

Un autre type de vérification plus exhaustive porte sur les antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables et elle est réservée à la sélection des candidats qui souhaitent occuper un poste les mettant en étroite proximité avec des personnes vulnérables (comme les enfants et les aînés). Plus précisément, le poste, qu'il soit rémunéré ou bénévole, doit mettre une personne en « position d'autorité ou de confiance » (Loi sur le casier judiciaire, 2018).

La tierce partie doit donc prouver qu'une vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables est nécessaire compte tenu de la responsabilité à l'égard de ces personnes. Toutefois, on ignore dans quelle mesure cette pratique est réellement appliquée.

La vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables révèle des renseignements que les vérifications judiciaires ordinaires ne permettent pas d'obtenir, notamment les dossiers suspendus (c.-à-d. les dossiers qui ont été « scellés » à la demande du délinquant) concernant des infractions sexuelles (GRC, Types de vérification des antécédents criminels, 2018).

Un troisième type de vérification concerne les informations policières (GRC, Types de vérification des antécédents criminels, 2018). Les personnes qui consultent le site Web sont priées de communiquer avec le service de police local pour obtenir de plus amples renseignements.

Les délinquants peuvent demander le retrait d'un casier, mais le processus de demande est notoirement difficile et comporte des frais de 631 \$, soit une augmentation de 1,100 % par rapport à ceux de 2010 (McAlesse, 2017). De longues périodes d'attente sont également à prévoir dans le processus de demande. Les déclarations de culpabilité par procédure sommaire, qui sont généralement assorties d'une amende maximale de 5 000 \$ ou d'une peine d'emprisonnement de six mois, imposent une période d'attente de cinq ans aux personnes qui demandent la suspension d'un casier judiciaire. Les actes criminels, qui sont plus graves et qui entraînent donc des peines plus longues que les déclarations de culpabilité par procédure sommaire, donnent lieu à une période d'attente de dix ans. Ces périodes d'attente commencent une fois que les conditions de la peine ont été remplies. Autrement dit, les casiers judiciaires suivent les délinquants des années après que ceux-ci ont payé leur dette envers la société. De plus, les personnes qui ont commis une infraction sexuelle contre un enfant ou qui ont purgé trois peines de deux ans ou plus ne sont jamais admissibles à une suspension (Canada, 2016). Leur peine est à perpétuité.

On ne sait pas exactement combien de Canadiens vivent actuellement sous le fardeau invisible d'un casier judiciaire. Cette incertitude est liée à l'absence d'une définition standard du casier judiciaire. N'inclut-elle que les condamnations? Inclut-elle les vérifications des antécédents en

vue d'un travail auprès de personnes vulnérables et des informations policières là où elles existent? La meilleure estimation des Canadiens ayant un casier judiciaire est d'environ 10 % (Ashby, 2015), ce qui représente 3,6 millions de personnes sur une population de 36 millions (Statistique Canada, 2018). Certaines estimations vont jusqu'à 30 % (Ashby, 2015). Un si grand pourcentage découle des politiques américaines en matière de répression de la criminalité qui s'étendent jusqu'au Canada (Comack, 2015).

Le nombre de personnes ayant un casier judiciaire augmente, et les employeurs sont de plus en plus enclins à vérifier les casiers. Dans un récent sondage mené aux États-Unis, la plupart des répondants (58 %) ont déclaré avoir été interrogés sur leurs antécédents criminels, le plus souvent, directement sur les formulaires de demande d'emploi. En effet, des chiffres récents situent les estimations à près de 70 % (Denver, 2018). De telles données à l'échelle du Canada sont insuffisantes, mais certaines études locales ont indiqué un taux d'utilisation de 51 % chez les employeurs de l'Ontario, et la ville de Toronto a connu une hausse de 7 % des demandes de vérification entre 2010 et 2012 (SJHO, 2018).

Aux États-Unis, les répercussions des casiers judiciaires sur l'emploi sont si graves qu'on peut les observer à grande échelle. Schmitt et Warner (2010) ont estimé que les ex-délinquants réduisaient les taux d'emploi jusqu'à 6,9 % (dans le cas des hommes moins instruits) et que l'incidence globale de cette baisse sur le produit intérieur brut (PIB) américain atteignait 65 milliards de dollars. Selon une étude plus récente, mais très similaire de Bucknor et Barber (2016), le coup porté au PIB aurait atteint 87 milliards de dollars en 2014. Puisque les chiffres ci-dessus ne tiennent compte que des personnes condamnées pour des actes délictueux graves, les statistiques sont probablement prudentes.

Aucune analyse semblable n'a encore été réalisée au Canada, mais l'utilisation relativement élevée des vérifications et le grand nombre de détenteurs de casier judiciaire donnent à penser que la même conclusion peut être tirée (SJHO, 2018).

L'incarcération engendre déjà de graves répercussions sur le perfectionnement professionnel des délinquants, et l'institutionnalisation les éloigne complètement des systèmes éducatif et économique. De plus, la rapidité des changements industriels et la spécialisation accrue rendent difficile leur réintégration sur le marché du travail (Ward, 2000).

Le casier judiciaire freine la mobilité ascendante pour des années à venir. Avec des périodes d'attente d'au moins cinq ans, l'existence d'un casier judiciaire peut empêcher l'accès à l'emploi indéfiniment. Ce type de traitement punitif porte indûment atteinte aux droits des délinquants, d'autant plus que la plupart d'entre eux sont réputés avoir remboursé leur dette envers la société. Cela ne sert qu'à augmenter le risque de récidive. Des études démontrent que les ex-délinquants privés du droit de gagner légalement leur vie grâce à un emploi rémunéré peuvent souvent recourir à d'autres moyens pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

3. Résultats de la recherche

Au total, nous avons interrogé 34 employeurs (4 en français et 30 en anglais) et nous avons combiné les résultats. Voici nos principales constatations.

3.1 Profil des employeurs

Les trois graphiques suivants fournissent quelques détails sur les entreprises et les organisations interrogées.

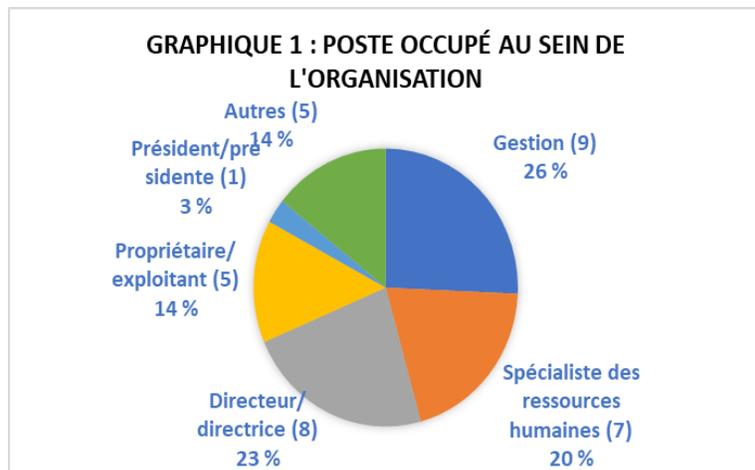
Le graphique 1 indique le poste des personnes interrogées au sein de leur organisation.

Le total est de 35 parce qu'un répondant a déclaré qu'il occupait deux postes.

Aucun détail n'a été fourni sur la catégorie « Autres ».

Le graphique 2 indique l'endroit où est situé le siège social des entreprises et des organisations interrogées.

La plupart des sièges sociaux (65 %) sont à Moncton; seulement quatre



GRAPHIQUE 2 : EMPLACEMENT DU SIÈGE SOCIAL

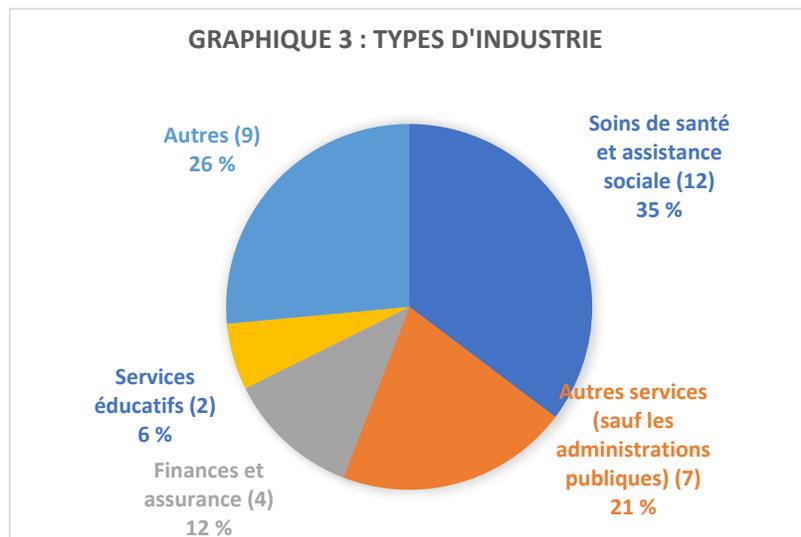
Ailleurs au

(13 %) sont à l'extérieur du Nouveau-Brunswick.

Trois personnes n'ont pas répondu à cette question.

(Il est à noter que les pourcentages sont calculés selon le nombre total de réponses. Les 34 personnes n'ont pas répondu à toutes les questions du sondage.)

Le graphique 3 indique les types d'industrie représentés dans le groupe. La catégorie « Autres » comprend les arts, le divertissement et les loisirs; la construction; les industries de l'information et de la culture; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services immobiliers/services de location et de location à bail; le commerce de détail; et le commerce de gros.



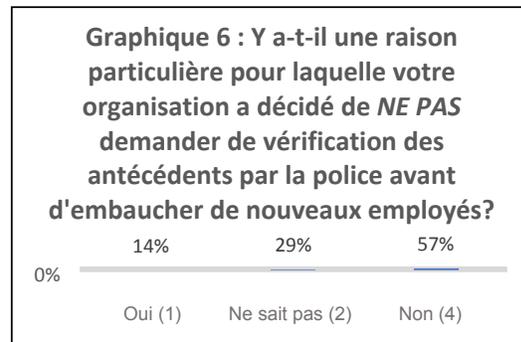
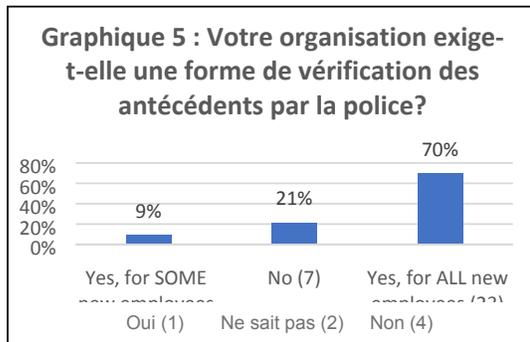
3.1 Politiques et pratiques des employeurs au Nouveau-Brunswick

On a demandé aux répondants si leur organisation avait une politique sur la responsabilité sociale. Le graphique 4 indique que plus de 50 % ont répondu non et que 12 % ne savaient pas. (Remarque : Une personne n'a pas répondu à cette question.)

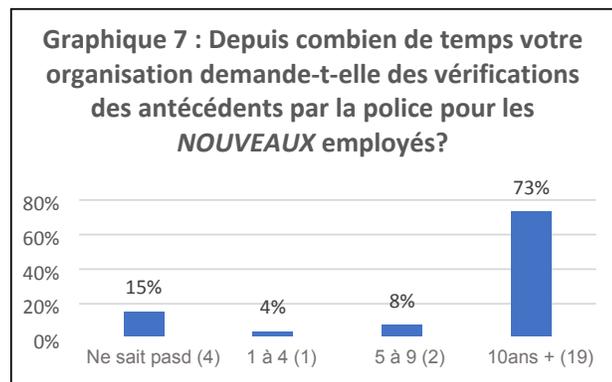
On a demandé aux répondants si leur organisation exigeait une forme de vérification des antécédents par la police avant d'embaucher de nouveaux employés. Le graphique 5 montre que 70 % des nouveaux



employés doivent faire l'objet d'une vérification par la police. On a leur alors demandé s'il y avait une raison particulière pour laquelle leur organisation avait décidé de ne pas demander de vérification des antécédents par la police. Leurs réponses figurent dans le graphique 6. Environ 57 % ont répondu qu'il n'y en avait aucune, et près de 30 % ne savaient pas. (Remarque : Seulement sept des 34 personnes interrogées ont répondu à cette question.)



On a demandé aux répondants depuis combien de temps la vérification des antécédents par la police était exigée pour les nouveaux employés, et 73 % ont répondu dix ans ou plus. Si l'on regroupe ces graphiques, il semble que, dans la majorité des cas, des vérifications des antécédents par la police sont demandées, et ce, depuis dix ans ou plus. Parmi ceux qui ont répondu, près de 90 % ont dit qu'il n'y avait aucune raison particulière ou qu'ils ne savaient pas s'il y avait une raison pour NE PAS demander de vérification. (Remarque : Seulement 26 des 34 personnes interrogées ont répondu à cette question.)

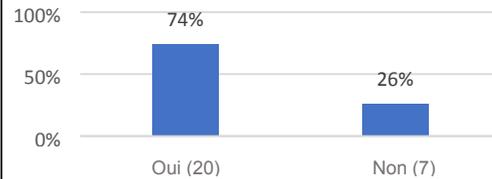


On a également demandé aux répondants si leur organisation avait déjà envisagé de demander des vérifications des antécédents par la police durant le processus d'embauche (c.-à-d. avant qu'une personne soit effectivement embauchée). Seulement sept personnes sur 34 ont répondu à cette question; les sept ont dit non.

Graphique 8 : Depuis combien de temps votre organisation demande-t-elle des vérifications des antécédents par la police pour les employés EXISTANTS?

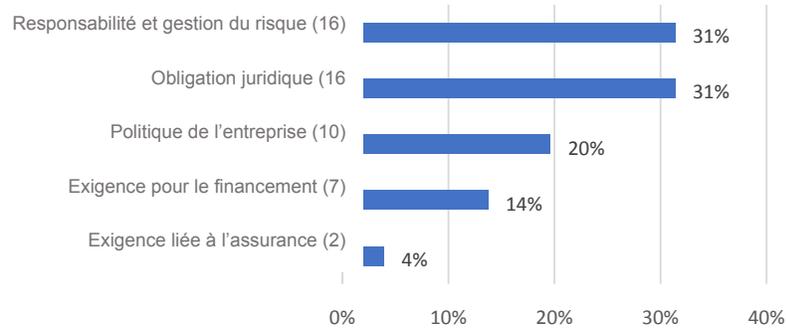


Graphique 9 : Votre organisation a-t-elle une politique écrite officielle sur l'utilisation des vérifications des antécédents par la police?



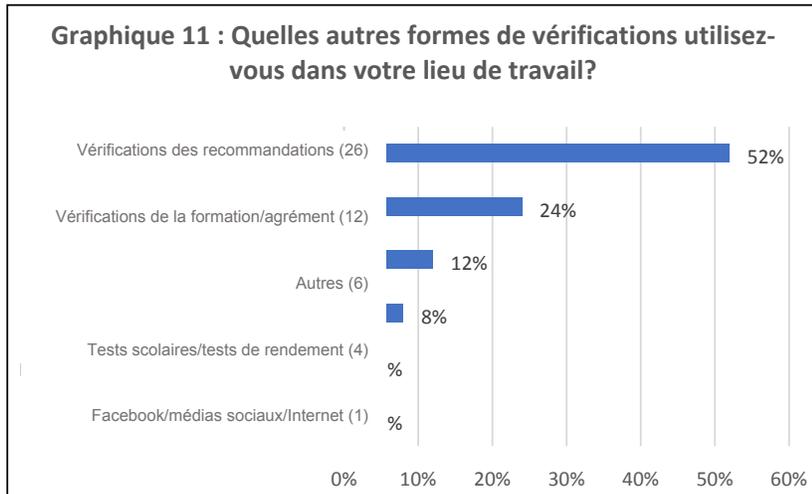
Le graphique 8 montre que 62 % des répondants utilisent des vérifications des antécédents par la police pour les employés en poste depuis dix ans ou plus. Les répondants ont mentionné un certain nombre de raisons pour lesquelles une vérification des antécédents par la police était nécessaire, les plus courantes étant la responsabilité, la gestion du risque et l'obligation juridique.

Graphique 10 : Pourquoi votre organisation exige-t-elle des vérifications des antécédents par la police?

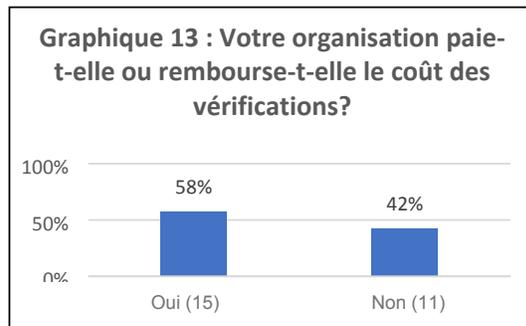
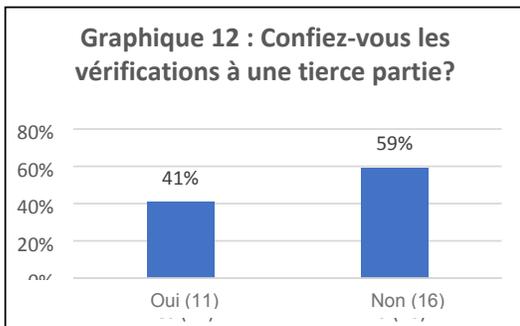


Les autres vérifications les plus courantes dans les lieux de travail portent sur les recommandations, la formation et l'agrément.

Très peu d'employeurs déclarent vérifier sur les médias sociaux tels que Facebook ou Twitter. Une seule personne a déclaré qu'aucun autre type de vérification n'était effectué pour les employés nouveaux ou existants.

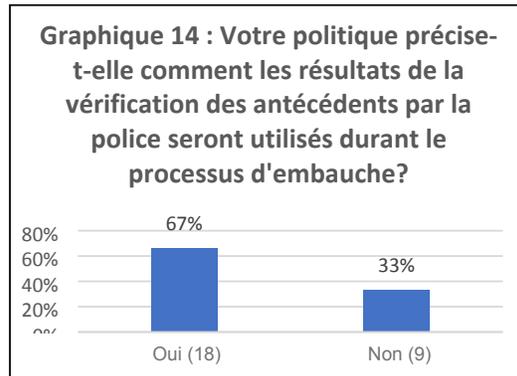


Il est à noter que les graphiques 10 et 11 comportent environ 50 réponses parce que des répondants ont donné plusieurs réponses.



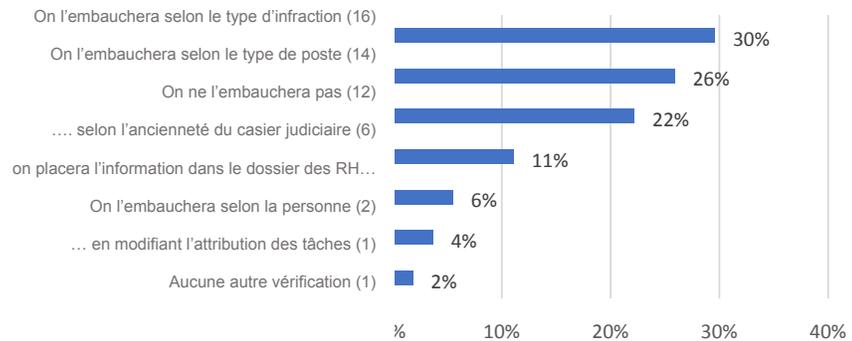
Les graphiques 12 et 13 sont assez explicites. Près de 60 % des répondants ne confient pas les vérifications à une tierce partie et près de 60 % en paient le coût. (Encore une fois, il est à noter que seulement 27 des 34 répondants ont répondu à la question des graphiques 12, 13 et 14.)

Les deux tiers des répondants ont déclaré que la politique de leur entreprise précisait comment utiliser les résultats de la vérification des antécédents par la police dans le cadre de l'embauche. Le graphique 15 montre les diverses façons dont un casier judiciaire peut influencer sur une décision d'embauche.



Trente pour cent des employeurs ont indiqué que la décision d'embauche dépendait du type d'infraction, et 26 % ont dit qu'elle dépendait du type de poste. Vingt-deux pour cent ont dit qu'ils n'embaucheraient pas une personne ayant un casier judiciaire.

Graphique 15 : De quelle manière une vérification révélant qu'une personne a un casier judiciaire influe-t-elle sur vos décisions d'embauche?

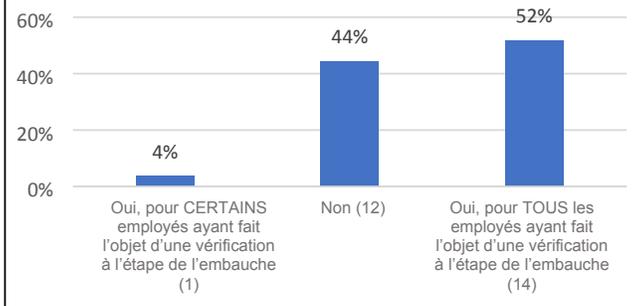


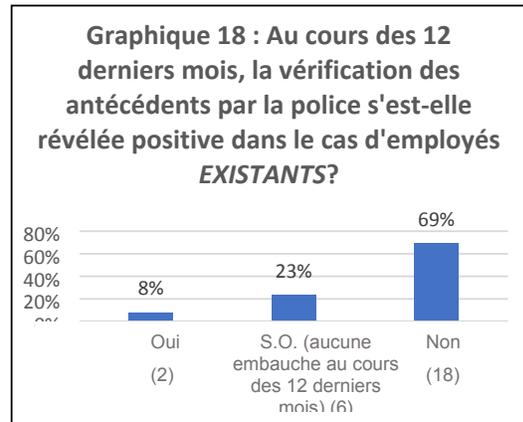
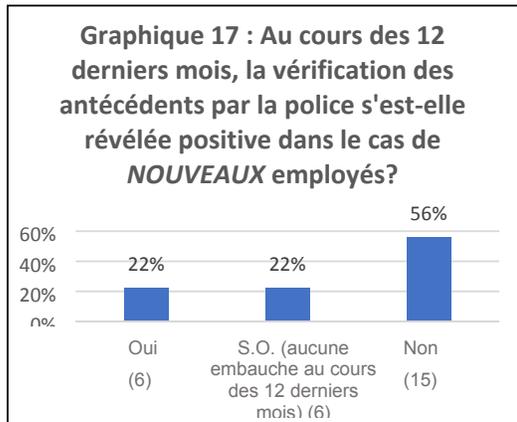
Plus de 50 % ont déclaré que des vérifications périodiques des antécédents par la police étaient exigées pour tous les employés ayant fait l'objet d'une vérification à l'étape de l'embauche, comme le montre le graphique 16.

Au cours des 12 derniers mois, les employeurs ont signalé que 22 % des vérifications des antécédents par la police s'étaient révélées positives pour de nouveaux employés et seulement 8 % pour des employés existants.

(Encore une fois, les 34 employeurs interrogés n'ont pas tous répondu à ces questions.)

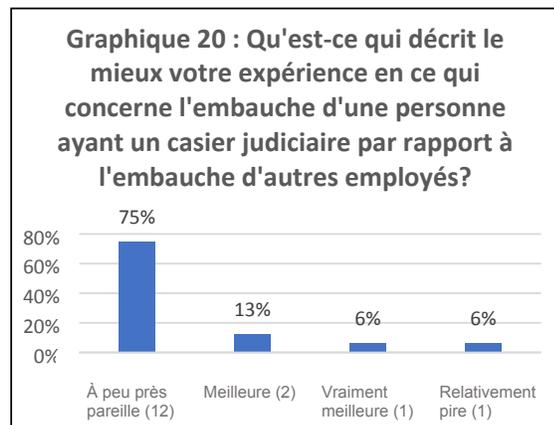
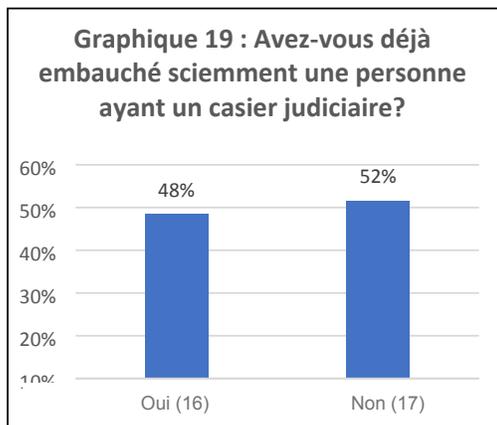
Graphique 16 : Après l'embauche d'une personne, exigez-vous périodiquement des vérifications des antécédents par la police?





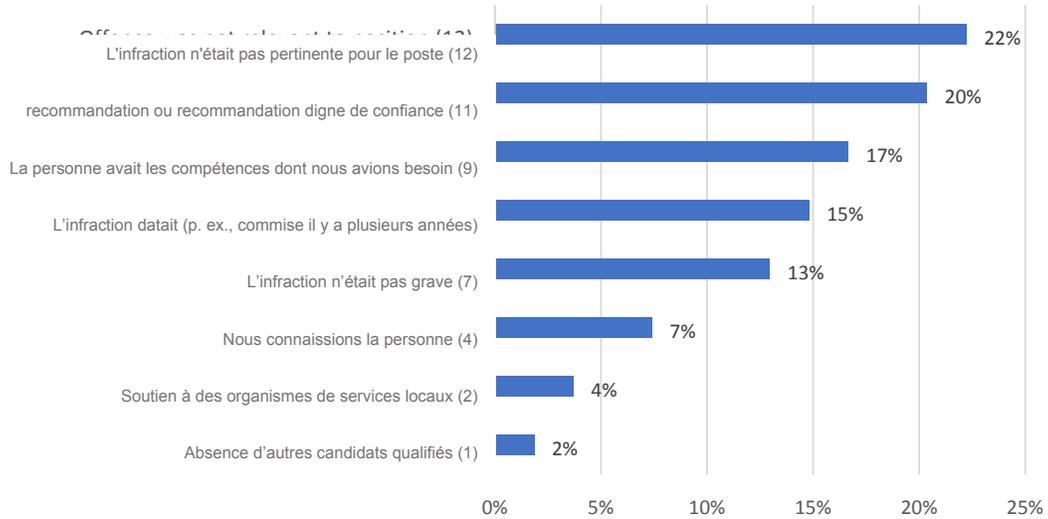
On a demandé aux répondants quelle était leur réaction habituelle lorsque la vérification des antécédents par la police se révèle positive dans le cas d'un employé existant. Une seule personne (sur 34) a répondu à cette question en indiquant que l'employé était congédié. (Aucun diagramme.)

Près de la moitié des répondants ont affirmé qu'ils avaient sciemment embauché une personne ayant un casier judiciaire, et 75 % ont dit que cette expérience d'embauche était assez semblable à l'expérience d'embauche de tout autre employé. Treize pour cent (bien que ce ne soit que deux personnes) ont dit que l'expérience était meilleure; 6 % ont dit qu'elle était vraiment meilleure.

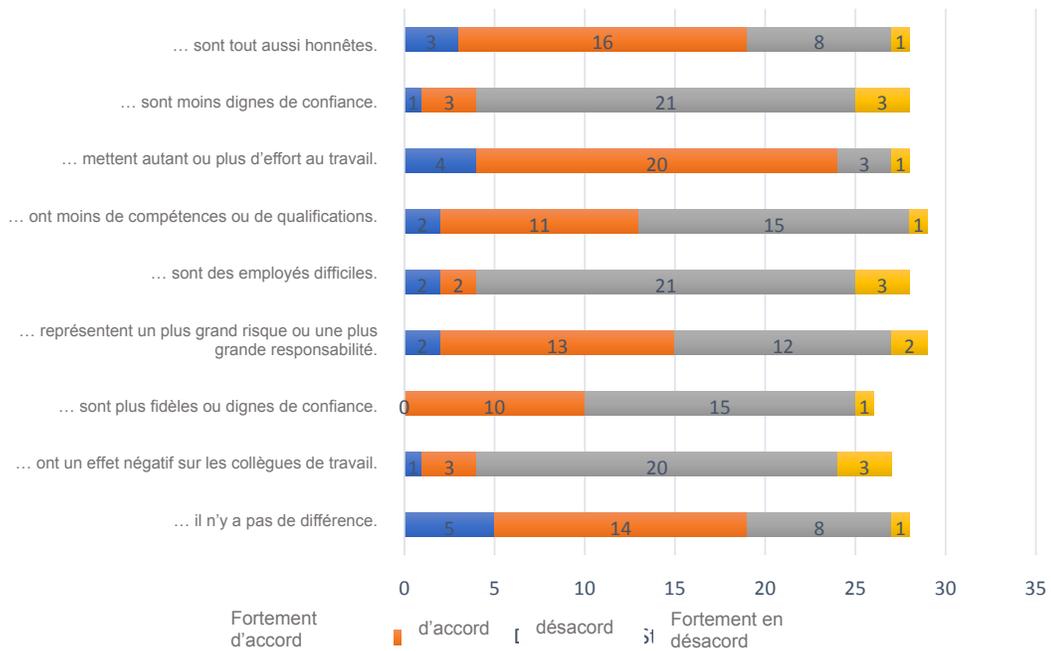


Le graphique 21 montre diverses raisons pour lesquelles les employeurs ont décidé d'embaucher une personne ayant un casier judiciaire. Fait intéressant, 17 % des employeurs ont déclaré qu'ils l'avaient embauchée parce qu'elle avait les compétences dont ils avaient besoin.

Graphique 21 : Qu'est-ce qui vous a incité à décider d'embaucher la personne?

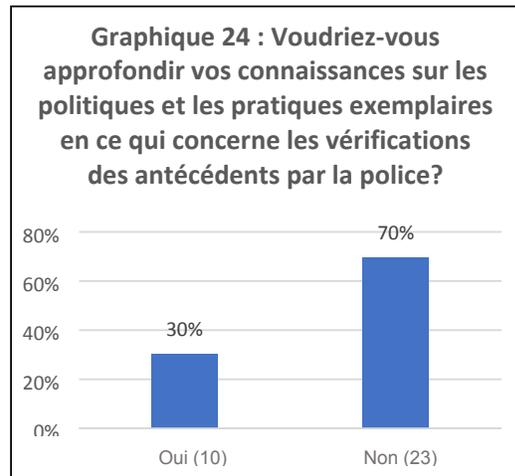
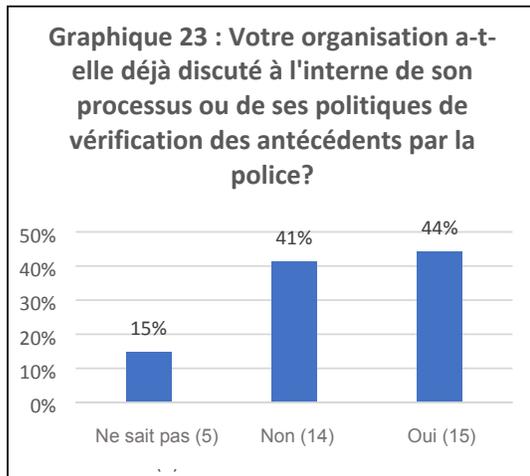


Graphique 22 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants : « Les personnes ayant un casier judiciaire... »



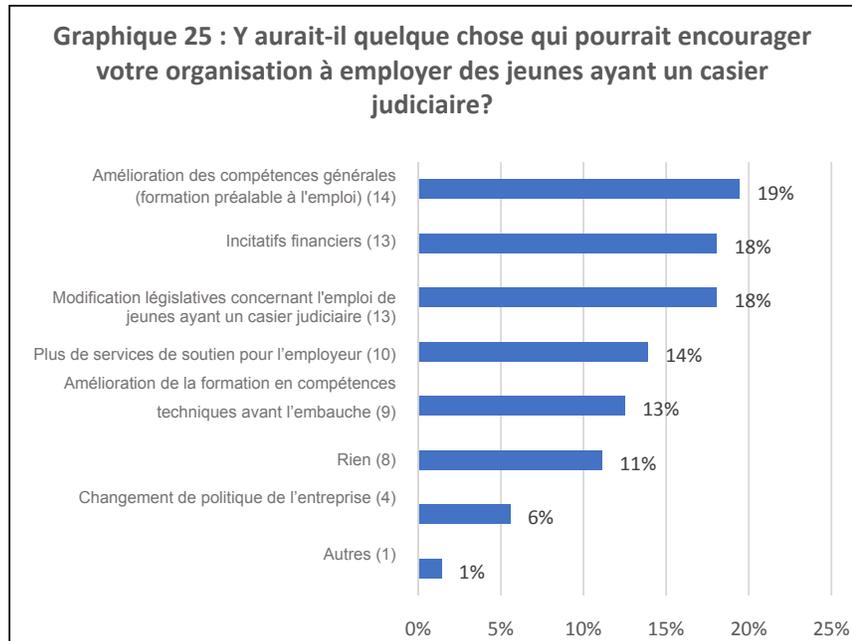
(Remarque : Le graphique ci-dessus indique le nombre de répondants et non les pourcentages.) Il est intéressant de noter que, pour chaque énoncé sauf un, la majorité des répondants ont répondu positivement (p. ex., les personnes ayant un casier judiciaire sont « tout aussi honnêtes », ne sont PAS « moins dignes de confiance », etc.).

Les répondants étaient presque également divisés quant à savoir si leur organisation avait déjà discuté à l'interne de son processus ou de ses politiques de vérification des antécédents par la police. Le graphique 24 montre que 30 % des répondants aimeraient approfondir leurs connaissances sur les pratiques exemplaires à ce sujet.



Enfin, on a demandé aux répondants de préciser ce qui pourrait encourager leur organisation à employer davantage de jeunes ayant un casier judiciaire. Ils ont proposé notamment d'améliorer la formation en compétences techniques et générales ainsi que des incitatifs financiers.

Seulement huit répondants (11 %) ont dit que rien ne les encouragerait à embaucher des jeunes ayant un casier judiciaire.



4. Summary and recommendations

Les personnes qui ont passé du temps en prison au Canada font face à des obstacles importants une fois leur peine purgée. L'institutionnalisation les a déjà écartées des possibilités d'éducation et d'emploi, et la rapidité des changements industriels et technologiques rend plus difficile leur réintégration sur le marché du travail une fois qu'ils quittent l'établissement.

Mais une fois la peine terminée, le casier judiciaire ne disparaît pas. La conservation des casiers judiciaires détaillés fait partie du système de justice pénale canadien depuis plus d'un siècle et elle vise à protéger théoriquement la collectivité contre tout préjudice potentiel. Toutefois, il faut trouver un équilibre entre cette protection, les droits fondamentaux des délinquants et les avantages intrinsèques d'une réadaptation réussie pour la société.

La Société John Howard du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (SJHSENB) travaille avec d'anciens délinquants en vue de leur réadaptation et de leur réinsertion sociale. Un élément clé pour atteindre ces objectifs est l'emploi. Les personnes ayant un casier judiciaire sont cependant confrontées à de nombreux défis, le plus important étant la discrimination dans l'emploi. Elles ont de la difficulté à trouver un emploi, et ce, à un moment où les employeurs du Nouveau-Brunswick font face à de graves pénuries de main-d'œuvre.

La SJHSENB voulait examiner et comprendre les attitudes et les pratiques des employeurs du Nouveau-Brunswick en ce qui concerne l'emploi de personnes ayant un casier judiciaire. Pour ce faire, elle a entrepris un sondage à l'automne 2018 à partir d'un questionnaire élaboré et utilisé à l'origine par la Société John Howard de l'Ontario. Le sondage était une première étape pour comprendre les types de changements à apporter afin d'accroître les possibilités d'emploi des clients de la Société John Howard.

Le sondage a révélé, par exemple, que 70 % des employeurs exigeaient des vérifications des antécédents par la police pour tous les nouveaux employés et que 62 % utilisaient ces vérifications pour les employés en poste depuis dix ans ou plus. Les raisons les plus courantes de l'utilisation des vérifications des antécédents par la police étaient liées à la responsabilité

et à la politique de gestion du risque de l'entreprise (31 %) ou à l'obligation juridique, comme les vérifications des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables (31 %). Seulement 4 % (deux personnes) ont déclaré que la raison était liée à l'assurance.

Interrogés sur l'incidence de la vérification des antécédents sur les décisions d'embauche, 30 % ont répondu qu'elle dépendait du type d'infraction, et 26 %, du type de poste. Seulement 22 % ont dit qu'ils n'embaucheraient pas la personne si la vérification s'avérait positive.

Au cours des douze derniers mois, les employeurs ont signalé que 22 % des vérifications policières s'étaient avérées positives pour de nouveaux employés, et seulement 8 % pour des employés existants.

On a demandé aux répondants quelle était leur réaction habituelle lorsque la vérification des antécédents par la police se révèle positive dans le cas d'un employé existant. Une seule personne (sur 34) a répondu à cette question en indiquant que l'employé était congédié.

Près de la moitié des répondants ont affirmé qu'ils avaient sciemment embauché une personne ayant un casier judiciaire. Près de 90 % ont déclaré avoir embauché une personne ayant un casier judiciaire parce que l'infraction n'était pas pertinente pour le poste, qu'elle datait ou qu'elle n'était pas grave (50 %), parce que la recommandation concernant la personne était bonne ou digne de confiance (20 %) ou parce que la personne avait les compétences voulues (17 %). De toute évidence, cela témoigne d'une ouverture de la part des employeurs interrogés à embaucher une personne ayant un casier judiciaire.

Environ 75 % des répondants ont dit que l'embauche d'une personne ayant un casier judiciaire était assez semblable à l'embauche de tout autre employé. À partir d'un certain nombre d'énoncés au sujet des personnes ayant un casier judiciaire, on a demandé aux répondants dans quelle mesure ils étaient d'accord ou en désaccord avec ceux-ci. Pour chaque énoncé sauf un, les réponses ont été positives. Les personnes avec un casier judiciaire sont « tout aussi honnêtes » que les autres employés, « ne sont PAS moins dignes de confiance », « ne sont PAS des employés difficiles » et « n'ont PAS d'effet négatif sur les collègues de travail ».

Ces réponses sont très intéressantes, mais il reste peut-être encore du travail à faire pour communiquer cette information à plus grande échelle (p. ex. brochures, communiqués de presse et site Web de la Société John Howard).

Enfin, on a demandé aux employeurs ce qui pourrait les convaincre d'employer des jeunes ayant un casier judiciaire. Quelque 32 % ont indiqué une amélioration des compétences techniques ou générales; davantage d'incitatifs financiers ou d'autres types de soutien pour l'employeur (32 %). Seulement 11 % (huit personnes) ont dit que rien ne pourrait les convaincre.

4.1. Research highlights

Voici un résumé des points saillants de la recherche :

- 70 % des employeurs ont indiqué qu'ils exigeaient une vérification des antécédents par la police pour tous les nouveaux employés.
- 31 % des employeurs ont indiqué qu'ils utilisaient la vérification des antécédents par la police comme stratégie de gestion de la responsabilité et du risque.
- 42 % des employeurs ont indiqué qu'ils ne payaient pas le coût des vérifications des antécédents par la police.
- 22 % des employeurs ont indiqué qu'ils n'embaucheraient pas une personne ayant un casier judiciaire, peu importe le type d'infraction, la date de l'infraction ou le type de poste à pourvoir.
- 52 % des employeurs ont indiqué qu'ils n'avaient jamais sciemment embauché une personne ayant un casier judiciaire.
- 75 % des employeurs ont indiqué que leur expérience d'embauche d'une personne ayant un casier judiciaire était assez semblable à l'expérience d'embauche de tout autre employé.

Raisons pour embaucher une personne ayant un casier judiciaire :

- 50 % L'infraction n'était pas pertinente au poste, datait ou n'était pas grave.
- 20 % La recommandation était bonne ou digne de confiance.
- 17 % La personne avait les compétences voulues.

Éléments qui encourageraient les employeurs à embaucher des jeunes ayant un casier judiciaire :

- 32 % Amélioration des compétences techniques ou générales individuelles.
- 18 % Incitatifs financiers.
- 18 % Modifications législatives concernant l'emploi de jeunes ayant un casier judiciaire.
- 14 % Plus de services de soutien pour l'employeur

4.2 Recommendations

En nous fondant sur les résultats de la recherche, nous formulons les recommandations suivantes :

- Informer les employeurs : Mieux informer les employeurs et les sensibiliser aux questions liées aux vérifications du casier judiciaire, y compris les pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'embauche, la fiabilité des vérifications des antécédents et le maintien en poste des employés ayant un casier judiciaire.
- Informer les employés : Mieux informer les personnes ayant un dossier de condamnation et de non-condamnation, et améliorer leur accès aux ressources, notamment en ce qui concerne la recherche d'emploi avec un casier judiciaire, la divulgation du casier judiciaire et la compréhension des droits et protections individuels. Le besoin de formation est probablement plus grand pour ce qui est des compétences générales, par exemple, apprendre à se présenter à l'emploi, à être ponctuel, etc.

- Communiquer l'expérience des employeurs : Le sondage a révélé de nombreux renseignements positifs qu'il conviendrait de rendre plus largement accessibles aux autres employeurs (p. ex. par l'entremise du site Web de la Société John Howard, de communiqués de presse, de médias sociaux ou de présentations à des groupes de l'industrie, tels que les chambres de commerce).
- Modifier la législation : Suivre l'exemple des autres provinces en renforçant la protection des droits des personnes ayant un dossier de condamnation et de non-condamnation au Nouveau-Brunswick à l'aide d'activités de sensibilisation et de modifications législatives.
- Entreprendre de nouvelles recherches : D'autres recherches sont nécessaires pour comprendre l'incidence des casiers judiciaires sur l'employabilité des Néo-Brunswickois; l'intersection des casiers judiciaires, de la race, du sexe, de la pauvreté et d'autres facteurs sociaux; les répercussions possibles des primes de recrutement et autres programmes pour améliorer l'embauche des personnes ayant un casier judiciaire au Nouveau-Brunswick; les programmes qui pourraient permettre de jumeler pendant un certain temps un employeur et un employé éventuel selon les compétences nécessaires et ainsi donner la chance à l'employeur d'évaluer l'employé, et à ce dernier, de « faire ses preuves ».

5. Bibliographie sommaire

Ashby, M. (2015). *A Criminal Population: The 10% Question*. Retrieved from National Pardon Centre: <https://nationalpardon.org/a-criminal-population-the-10-question/>

Barber, B. a. (2016). *The Price We Pay: Economic Costs of Barriers to Employment for Former Prisoners and People Convicted of Felonies*. Washington: Center for Economic and Policy Research.

Bell, S. (2014). The Long Shadow: Decreasing Barriers to Employment, Housing, and Civic Participation for People with Criminal Records Will Improve Public Safety and Strengthen the Economy. *Western State Law Review*.

Canada, P. B. (2016). *Applying for a Record Suspension? Information you Should Know*. Retrieved from Government of Canada: <https://www.canada.ca/en/parole-board/corporate/publications-and-forms/fact-sheets/applying-for-a-record-suspension-information-you-should-know.html>

Comack, F. B. (2015). *The Impact of the Harper Government's "Tough on Crime Strategy": Hearing from Frontline Workers*. Manitoba: Canadian Centre for Policy Alternatives.

Denver, P. B. (2018). Criminal Records and Employment: A Survey of Experiences and Attitudes in the United States. *Justice Quarterly*.

JHSO, J. H. (2018). *The Invisible Burden Report*. Toronto: Metcalf foundation.

Kilgour, L. (2013). Tracing the Lifecycle of Canadian Criminal Records. *Records Management Journal*, 136-148.

McAlesse, S. L. (2017). *Reforming the Criminal Records Act*. Ottawa: The John Howard Society of Canada.

RCMP. (2018). Criminal Records Power Point Presentation. *Royal Canadian Mounted Police*. Moncton: Government of Canada.

StatsCan. (2018). *The Canadian Population at a Glance 2018*. Retrieved from Statistics Canada: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2018000/pop-eng.htm>

Waddams, S. (1997). *Introduction to the Study of Law, 8th Edition*. Toronto: Caswell.

Ward, L. (2000). Internet Shopping, Consumer Search, and Product. *Journal of Product and Brand Management*, 6-20.

Warner, J. S. (2010). *Ex-Offenders and the Labor Market*. Washington: Center for Economic Policy and Research.