

Cat. 2.126.6

**LA CONFORMITÉ À LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES RÈGLES
SUR LES CONDITIONS D'EMBAUCHE DANS UN CASINO D'ÉTAT**

Novembre 1996

**Document adopté à la 406^e séance de la Commission,
tenue le 18 novembre 1996, par sa résolution COM-406-3.3.1**

M^e André Labonté
Secrétaire de la Commission

Recherche et rédaction :
M^e Claire Bernard, conseillère juridique
Direction de la recherche et de la planification

Traitement de texte :
Chantal Légaré

L'embauche dans un casino d'État est assujettie aux *Règles sur les conditions d'embauche dans un casino d'État*¹, adoptées par décret en 1993. À l'occasion d'une demande d'avis présentée par un syndicat représentant les employés d'un casino d'État, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a examiné ces règles à la lumière des principes formulés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*².

Avant d'aborder l'examen des règles d'embauche, il convient d'exposer certains principes qui guideront notre analyse. Précisons en préliminaire que si aux termes de l'article 71 de la Charte, la Commission détient le mandat d'étudier les demandes relatives à l'ensemble des droits et libertés de la personne, elle n'a toutefois pas le pouvoir de faire enquête en dehors des situations de discrimination (art. 10 à 19) ou d'exploitation de personnes âgées ou handicapées (art. 48). Par conséquent, les recours qu'il y aurait lieu d'instituer en vertu de l'article 49 en cas d'atteinte à un droit garanti par la Charte pourraient être distincts selon qu'il y a discrimination ou non³. De plus, certains des droits protégés par la Charte étant également reconnus dans le Code civil et dans des lois particulières telles que la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*⁴, d'autres recours peuvent être intentés, entre autres devant les tribunaux de droit commun.

1. ANALYSE DES RÈGLES D'EMBAUCHE À LA LUMIÈRE DE LA CHARTE

Suite à la décision gouvernementale, prise en décembre 1992, d'implanter au Québec des casinos d'État, la Régie des alcools, des courses et des jeux a été habilitée à établir des règles d'embauche dans le but «d'assurer dans l'exercice de leurs activités, les meilleures conditions de sécurité et de moralité possibles»⁵. Dans l'établissement des normes d'embauche, la Régie peut tenir compte de l'âge, de la citoyenneté canadienne, de la résidence, des bonnes mœurs et des antécédents judiciaires d'une personne et prévoir la prise d'empreintes digitales et d'une photographie⁶. Bien qu'intitulées conditions «d'embauche», ces conditions continuent de s'appliquer en cours d'emploi⁷.

¹ (1993) 125 G.O. II, 7225 [ci-après *Règles sur les conditions d'embauche*], édictées en vertu de la *Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement*, L.R.Q., c. L-6, art. 20.2 [ci-après *Loi sur les loteries*].

² L.R.Q., c. C-12.

³ Par exemple, la compétence du Tribunal des droits de la personne est limitée, en vertu de l'article 111 de la Charte, aux domaines dans lesquels la Commission peut faire enquête. Voir Madeleine CARON, «Le recours au Tribunal des droits de la personne», dans *Congrès annuel du Barreau du Québec (1995)*, Montréal, S.F.P.B.Q., 1995, p. 1, aux pages 5 à 8.

⁴ L.R.Q., c. P-39.1.

⁵ *Loi sur les loteries*, précitée, note 1, art. 20.2, al. 1.

⁶ *Loi sur les loteries*, *ibid.*, art. 20.2, al. a) et 2.

⁷ *Règles sur les conditions d'embauche*, précitées, note 1, art. 2.

Comme nous le verrons plus loin, les conditions d'embauche et d'emploi auxquelles sont soumis les employés des casinos d'État sont susceptibles de porter atteinte aux dispositions suivantes de la Charte:

«Chapitre I - Libertés et droits fondamentaux

1. Tout être humain a droit [...] à l'intégrité [...] de sa personne.
5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

Chapitre 1.1 - Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

18.1 Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

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.»

Une fois qu'il est établi qu'un droit de la personne a été violé, le fondement du modèle d'analyse diffère selon qu'il s'agit d'un des droits fondamentaux protégés au Chapitre I de la Charte ou du droit à l'égalité garanti par l'article 10. Dans le premier cas, l'auteur de l'atteinte peut la justifier en vertu de l'article 9.1 de la Charte. En revanche, quand l'acte commis est contraire à l'article 10, son auteur peut invoquer l'article 20 de la Charte qui définit, dans le domaine de l'emploi, une défense fondée sur l'exigence professionnelle justifiée.

«9.1 Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi [...] est réputée non discriminatoire.»

L'exercice des droits et libertés fondamentaux n'est pas absolu et peut être restreint dans les rapports de droit privé⁸ ou par la loi, en vertu de l'article 9.1 de la Charte. La Cour suprême a décidé, dans l'arrêt *Ford*⁹, que cette disposition justificative commandait une analyse fondée sur les critères élaborés dans l'arrêt *Oakes*¹⁰ pour l'application de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹¹. Selon cette approche, une violation à un droit garanti peut se justifier en démontrant la poursuite d'un objectif important se rapportant à des valeurs démocratiques, à l'ordre public ou au bien-être général des citoyens du Québec, objectif que les moyens retenus permettent de réaliser par des mesures raisonnables et proportionnelles¹². Malgré une formulation différente, c'est sensiblement le même modèle que préconisent les tribunaux pour analyser les restrictions au droit à l'égalité en vertu de l'article 20¹³, quoique l'interprétation des critères soit beaucoup plus rigoureuse en matière d'exigence professionnelle justifiée.

Par conséquent, une fois établi qu'une politique d'emploi porte atteinte à un droit fondamental ou au droit à l'égalité, l'employeur devra démontrer qu'il vise un objectif réel et légitime. Il devra faire la preuve de la rationalité des moyens utilisés pour poursuivre cet objectif. Enfin, il devra démontrer que les effets des moyens utilisés sont proportionnés aux objectifs recherchés. Il devra notamment établir qu'il n'existe pas de moyens raisonnables et moins intrusifs de réaliser ses objectifs. Il lui incombe de faire la preuve de l'ensemble de ces éléments de façon concrète et scientifique et non sur la base d'impressions ou de généralités¹⁴.

C'est ce modèle d'analyse qu'il faudra appliquer pour déterminer la compatibilité avec la Charte

⁸ François CHEVRETTE, «La disposition limitative de la Charte des droits et libertés de la personne: le dit et le non-dit», dans *De la Charte québécoise des droits et libertés: origine, nature et défis*, Montréal, Éditions Thémis, 1989, p. 71, aux pages 74 à 77.

⁹ *Ford c. Procureur général du Québec*, [1988] 2 R.C.S. 712, 768-771 (*per curiam*).

¹⁰ *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103, 138-139 (j. Dickson).

¹¹ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11, reproduite dans L.R.C. (1985), App. II, n° 44, Ann. B.

¹² *Ford*, précité, note 9, 771 (*per curiam*).

¹³ *Ville de Brossard c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279, 303-338 (j. Beetz); *Commission des droits de la personne du Québec c. Immeubles Ni/Dia inc.*, [1992] R.J.Q. 2977 (T.D.P.Q.).

¹⁴ *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202, 212-213 (j. McIntyre).

québécoise des règles régissant les conditions d'embauche dans les casinos. Rappelons qu'aux termes de l'article 54 de la Charte, la Couronne est liée par celle-ci.

De prime abord, presque toutes les conditions d'emploi imposées par la Régie sont susceptibles d'enfreindre un des droits consacrés dans la Charte. Nous les examinerons à tour de rôle en rappelant certains principes généraux avant de les appliquer au contexte de l'emploi dans les casinos.

2. L'OBLIGATION D'ÊTRE MAJEUR

Une première condition d'emploi exige que le postulant ait atteint l'âge de la majorité¹⁵. Or les articles 10 et 16 de la Charte garantissent le droit d'être embauché sans discrimination fondée sur l'âge. Cependant, il n'y a pas d'atteinte à l'article 10 quand la distinction est de source législative puisque cette disposition permet les distinctions relatives à l'âge quand elles sont prévues par une loi. Selon l'article 56.3 de la Charte, le terme «loi» inclut un règlement, un décret, une ordonnance ou un arrêté en conseil pris sous l'autorité d'une loi. Comme ici, c'est la *Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement* qui a délégué expressément à la Régie le pouvoir de faire des distinctions fondées sur l'âge, la distinction respecte les prescriptions de l'article 10¹⁶.

Néanmoins et même si la Charte québécoise n'impose pas un tel test, on peut se demander si l'exclusion des mineurs d'un emploi dans un casino d'État est arbitraire ou si elle se justifie¹⁷. Il est vraisemblable qu'en établissant cette exclusion, le Législateur cherchait à préserver la moralité des mineurs. La rationalité de cette règle nous semble plus discutable étant donné que sont visées presque toutes les catégories d'emploi, y compris les agents de bureau et les aides-cuisiniers. Seuls les assistants de services en hôtellerie et d'autres services accessoires, tels que les commis débarrasseurs et les plongeurs, sont exemptés de l'obligation d'être majeur¹⁸. Pour être en mesure de conclure que la distinction est justifiée ou non, il faudrait examiner de près toutes les données disponibles.

¹⁵ Règles sur les conditions d'embauche, précitées, note 1, art. 2, para. 1^o.

¹⁶ Voir Madeleine CARON, «Le droit à l'égalité dans la "nouvelle" Charte québécoise telle que modifiée par le projet de loi n^o 86» dans *L'interaction des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne*, (1983-84) 83 F.P. du B. 113, 119. Voir également, Michel COUTU, «La discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et la Charte des droits et libertés de la personne», (1986) 46 R. du B. 507, 519-522.

¹⁷ Voir la recommandation de la COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commentaires sur le Projet de loi n^o 92, Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne*, résolution COM-273-3.1, 31 octobre 1986, p. 49. Pour des applications de cette analyse basée sur la justification, voir Michel COUTU, *L'interdiction du travail de nuit chez les jeunes de 14 ans et moins - Conformité à la Charte*, Étude de la Direction de la recherche de la Commission des droits de la personne, 17 octobre 1995; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de l'aménagement et des équipements sur le Projet de loi n^o 12, Loi modifiant le Code de la sécurité routière*, résolution COM-401-6.2.5, 14 juin 1996.

¹⁸ Règles sur les conditions d'embauche, précitées, note 1, art. 3, al. 1.

3. LES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Une deuxième série de conditions d'embauche exclut les postulants et les employés sur la base de leurs antécédents judiciaires¹⁹.

Inséré à la Charte en 1982²⁰, l'article 18.2 de la Charte accorde aux personnes ayant des antécédents judiciaires une certaine protection contre la discrimination. Auparavant, la jurisprudence avait refusé de considérer l'exclusion à cause des antécédents judiciaires comme de la discrimination fondée sur la condition sociale²¹. En revanche, un tribunal a conclu que le renvoi d'un employé détenant un casier judiciaire constituait de la discrimination fondée sur l'état civil²².

Selon l'article 18.2, seule la discrimination commise dans le contexte de l'emploi est interdite. Des actes discriminatoires subis dans d'autres domaines d'activités sociales, tels que le logement ou l'assurance²³, ne sont pas couverts par l'interdiction. Ce choix législatif s'explique sans doute par le fait que c'est le plus souvent dans le domaine de l'emploi que les ex-détenus et autres personnes possédant un casier judiciaire subissent une discrimination «qui les pousse souvent à retourner à la délinquance»²⁴.

L'article 18.2 se lit en ces termes:

«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.»

¹⁹ *Règles sur les conditions d'embauche, ibid.*, art. 2, para. 2^o, 3^o, 4^o et 6^o.

²⁰ *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1982, c. 61, art. 5.

²¹ *Commission des droits de la personne du Québec c. Cie Price Ltée*, J.E. 81-866 (C.S.); *Commission des droits de la personne du Québec c. Beauport (Ville de)*, [1981] C.P. 292, (1982) 3 C.H.R.R. D/648; *Commission des droits de la personne du Québec c. Montréal (Ville de)*, J.E. 82-662, (1983) 4 C.H.R.R. D/1444 (C.S.).

²² *Vermette c. Union des employés de commerce, local 298*, [1982] T.T. 404, (1983) 4 C.H.R.R. D/1291. L'arbitre qui, suite à cette décision, accueillera le grief conclura cependant à l'absence de preuve de discrimination fondée sur l'existence d'un casier judiciaire: *Union des employés de service, section locale 298 et Corporation Sanibec Inc.*, [1983] T.A. 575.

²³ Sur cette question, voir *Frigon c. Guardian du Canada, compagnie d'assurances*, J.E. 96-1137 (C.Q.), où le juge accueille une demande en réclamation pour indemniser la victime d'un vol dans son appartement, bien qu'elle n'ait pas dévoilé, au moment de la souscription de la police, l'existence de son casier judiciaire pour vol à l'étalage.

²⁴ M. CARON, *loc. cit.*, note 16, 132. Voir aussi Christian BRUNELLE, «La Charte québécoise et les sanctions de l'employeur contre les auteurs d'actes criminels oeuvrant en milieu éducatif», (1995) 29 *R.J.T.* 313, 314-315.

La protection opère uniquement si les antécédents ne sont pas liés aux exigences de l'emploi recherché ou occupé ou alternativement, si l'individu a été réhabilité ou pardonné. Ajoutons que si l'employeur ne peut refuser d'embaucher une personne dans les limites prescrites par l'article 18.2, la Charte n'interdit pas explicitement les questions relatives au passé judiciaire dans les formulaires d'emploi ou lors des entrevues, comme elle le fait à l'article 18.1 pour les motifs énumérés à l'article 10.

En ce qui concerne la condition du pardon, les *Règles sur les conditions d'embauche* excluent expressément l'application de l'exigence basée sur les antécédents judiciaires quand il y a eu pardon ou réhabilitation²⁵, respectant ainsi les prescriptions de la Charte.

Quant à la condition du lien d'emploi, il semble clair que l'exclusion fondée sur l'existence en général d'un casier judiciaire serait trop vague et large et risquerait, sauf exception, d'être contraire à la Charte. À cet égard, les commentaires du juge Bernard Lesage dans l'affaire *Vermette* sont éloquentes:

«En réalité, lorsqu'on s'interroge sur la simple existence d'un casier judiciaire en général d'une personne, ce que l'on recherche, c'est la présomption d'honnêteté découlant de ce que l'intéressé n'a pas eu de démêlés avec la justice antérieurement. Il s'agit de l'application instinctive de l'aphorisme que le passé est garant de l'avenir. Cependant il ne s'agit là que d'une présomption, qui a des bases bien ténues, bien plus ancrées dans les préjugés qu'autre chose et surtout à quoi l'on peut suppléer par d'autres moyens, comme une enquête d'ordre psychologique ou factuelle sur le comportement de l'intéressé. Je répète, en tenant compte de façon réaliste du contexte d'exercice d'un emploi donné, qu'on peut prendre en considération un passé criminel particularisé dans le cas de fonctions requérant par exemple la confiance du public à un degré suffisant, à telle enseigne que l'absence d'une telle confiance rendrait un travail donné difficile d'exécution compte tenu du genre d'infraction constituant le casier. C'est ainsi qu'on ne saurait considérer excessive des conditions formelles quant à leur passé judiciaire pour des gens manipulant des valeurs ou des deniers, de même qu'ayant accès à des documents confidentiels ou des lieux pouvant susciter des convoitises d'appropriation. Cependant il m'apparaît tout à fait injustifiable de formuler des interdictions de portée générale contre l'octroi d'emploi à toute personne ayant un casier judiciaire, lorsqu'il s'agit d'un travail qui n'est pas marqué par ce critère de confiance du public et pour l'exécution duquel il suffit simplement d'être honnête, comme en toute chose. Cela m'apparaît avaliser de façon rétrograde les préjugés les plus primitifs, les plus irrationnels et les plus dommageables.»²⁶

Dans le présent cas, les *Règles sur les conditions d'embauche* réfèrent au lien qui doit exister entre

²⁵ Sur la distinction entre les concepts de réhabilitation et de pardon, voir Thomas J. SINGLETON, «La discrimination fondée sur le motif des antécédents judiciaires et les instruments anti-discriminatoires canadiens», (1993) 72 *R. du B. can.* 456, 457-458, note 6.

²⁶ *Vermette*, précité, note 22, D/1293-1294.

l'exclusion et l'emploi, soit en exigeant spécifiquement que l'infraction comporte un lien avec l'emploi²⁷ ou en excluant l'application de cette exigence à l'égard de certaines catégories d'emploi²⁸.

De plus, l'interdiction de se porter candidat est limitée dans le temps. Les postulants qui ont purgé leur peine depuis plus de cinq ans ou qui ont été reconnus coupables de certaines infractions à la *Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques*²⁹, à la *Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement*³⁰ et à la *Loi sur la faillite*³¹ depuis plus de trois ans ne peuvent être exclus pour raisons d'antécédents judiciaires.

La liste d'infractions énumérées par les *Règles sur les conditions d'embauche* comprend 201 actes ou infractions criminels³², ainsi qu'un certain nombre d'infractions à la *Loi sur les aliments et drogues*³³, à la *Loi sur les stupéfiants*³⁴, à la *Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques*³⁵, à la *Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement*³⁶ et à la *Loi sur la faillite*³⁷. On convient que des raisons de sécurité peuvent justifier l'exclusion à l'embauche de personnes ayant commis certaines de ces actes ou infractions. Néanmoins, le lien justifiant l'exclusion d'embauche entre une des catégories d'emploi et plusieurs des actes ou infractions retenus par la Régie n'est pas toujours évident. La liste comprend, à titre d'exemple:

- la trahison (art. 46 C.cr.)
- l'intimidation du Parlement ou d'une législature (art. 51 C.cr.)
- le sabotage (art. 52 C.cr.)
- la sédition (art. 61 C.cr.)
- la piraterie (art. 74, 75 C.cr.)
- les infractions d'ordre sexuel, tels que l'inceste, la sodomie et la bestialité (art. 155, 159, 160 C.cr.)
- les infractions tendant à corrompre les mœurs, tels que l'exhibitionnisme et la nudité (art. 173, 174

²⁷ *Règles sur les conditions d'embauche*, précitées, note 1, art. 2, para. 2^o et 4^o.

²⁸ *Règles sur les conditions d'embauche*, *ibid.*, art. 3.

²⁹ L.R.Q., c. I-8.1.

³⁰ Précitée, note 1, art. 121.

³¹ L.R.C. 1985, c. B-3.

³² *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46.

³³ L.R.C. 1985, c. F-27, art. 38.1 et 48.

³⁴ L.R.C. 1985, c. N-1, art. 3.1, 4 et 5.

³⁵ Précitée, note 29, art. 84, 107, 108(1)(2)(4)(6), 109(1)(2)(3)a, 112(4)(6), 113(2) et 117.

³⁶ Précitée, note 1, art. 121.

³⁷ Précitée, note 31, partie VIII.

C.cr.)

- certaines atteintes à la vie privée (art. 191, 193 C.cr.)
- la suppression du cadavre d'un enfant dans l'intention de cacher le fait que sa mère lui a donné naissance (art. 243 C.cr.).

Il est vrai que les *Règles sur les conditions d'embauche* ne se limitent pas à énumérer les infractions puisqu'elles prescrivent que doit exister dans chaque cas, un lien avec l'emploi. Mais l'énumération même des infractions reprochées fait présumer dans les faits de l'existence de la possibilité d'un tel lien. Ainsi, certains employés ont été congédiés sur la foi des enquêtes effectuées par la Sûreté du Québec et n'ont pu obtenir leur réintégration que plusieurs mois après, suite à la révision de la décision de la Régie.

L'appréciation du lien dans l'application des *Règles sur les conditions d'embauche* ne peut pas se faire dans l'abstrait; le lien avec l'emploi «doit être tangible et correspondre au vécu de la relation de travail et non simplement correspondre à une abstraction de l'esprit.»³⁸ Par conséquent, pour établir si l'exclusion est conforme ou non à la Charte, il est nécessaire d'apprécier *in concreto* tant la nature de chaque catégorie d'emploi en cause que celle de chaque infraction criminelle ou pénale proscrite³⁹. L'examen du lien existant entre une catégorie d'emploi et une infraction donnée devrait comprendre l'analyse des facteurs suivants: «le travail du salarié en le replaçant dans le cadre de l'entreprise ou du service de l'employeur, en tenant compte de sa vocation et de ses caractéristiques propres, de la clientèle qu'il dessert, ou de ses usagers et de l'impact que l'infraction commise par le salarié pourrait avoir sur eux.»⁴⁰ L'incidence de l'infraction sur les autres employés peut aussi être pertinente⁴¹. Toutefois, la prise en compte de l'incidence sur les tiers ne devrait pas autoriser l'expression de préjugés à l'égard des auteurs d'actes criminels, préjugés que la Charte cherche justement à enrayer⁴². Il faudra également tenir compte de la gravité de l'acte reproché⁴³.

On comprendra qu'il est impossible de procéder à un tel examen dans le cadre de ces commentaires,

³⁸ *Association des pompiers de Laval et Ville de Laval*, [1985] T.A. 446, 448, requête en évocation rejetée: *Laval (Ville de) c. Foisy*, [1985] D.L.Q. 33 (C.S.).

³⁹ «Les types d'emploi et d'infraction étant tous deux nombreux et variés, chaque cas devra faire l'objet d'une appréciation objective particulière.» COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Lignes directrices pour l'application de l'article 18.2*, résolution COM-306-9.1.2, 12 mai 1988, p. 3. Voir par exemple *Syndicat des salariés de Bélair (C.S.D.) et Compagnie d'assurance Bélair*, D.T.E. 91T-1216 (T.A.); *Syndicat des employés des Pharmacies Universelles et Distribution Universelles Inc. (division Québec)*, [1992] T.A. 932.

⁴⁰ *Syndicat national des employés de l'Hôpital Ste-Justine et Hôpital Ste-Justine*, [1985] T.A. 523, 530.

⁴¹ Dans une affaire où l'infraction n'était pas reliée aux tâches mêmes de l'employé, le lien entre l'infraction reprochée et l'emploi fut néanmoins jugé suffisant car celle-ci avait une incidence directe sur les rapports d'une autre employée qui aurait dû sinon quitter son emploi: *Proulx c. Fenêtres architecturales Cayouette Inc.*, [1992] R.J.Q. 1026 (C.S.), en appel C.A.M., n° 500-09-000385-922.

⁴² C. BRUNELLE, *loc. cit.*, note 24, 359-361.

⁴³ *Baillargeon c. Association du trot et amble du Québec*, J.E. 96-1591 (C.S.), p. 11 du jugement.

étant donné que les *Règles sur les conditions d'embauche* identifient 49 sous-catégories d'emploi et plus de 200 infractions criminelles ou pénales.

4. LE CARACTÈRE INTÈGRE ET LES ATTESTATIONS DE CRÉDIT

Une des conditions d'embauche exige que le candidat soit intègre et de bonnes moeurs et qu'il consente à une vérification par la Sûreté du Québec sur ces aspects⁴⁴ et une autre exige que le candidat à certaines catégories de poste fournisse une attestation de crédit de chaque institution financière avec laquelle il transige démontrant qu'il rencontre ses obligations et dans certains cas un bilan de sa situation financière⁴⁵, ce qui relève dans les deux cas d'atteintes à la vie privée⁴⁶.

Là encore, le droit à la vie privée n'est pas absolu et une atteinte peut être justifiée si elle est «dans la stricte mesure et la limite de ce qui est nécessaire pour assurer la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.»⁴⁷ Par exemple, un arbitre a autorisé les enquêtes sur le crédit et les antécédents judiciaires des employés de Loto-Québec car la nature de l'entreprise justifie qu'elle emploie des personnes intègres et probes⁴⁸.

5. LES EMPREINTES DIGITALES ET LA PHOTOGRAPHIE

Le postulant doit consentir à la prise de ses empreintes digitales et de sa photographie par la Sûreté du Québec en vue de l'application des *Règles sur les conditions d'embauche*⁴⁹.

La Cour suprême a déjà sanctionné, dans le contexte de la Charte canadienne, les atteintes qu'entraînent les prélèvements de nature corporelle: «[L]'utilisation du corps d'une personne, sans son consentement, en vue d'obtenir des renseignements à son sujet, constitue une atteinte à une sphère de la vie privée essentielle au maintien de sa dignité humaine.»⁵⁰ Tout en étant moins intrusives qu'une prise de sang ou

⁴⁴ *Règles sur les conditions d'embauche*, précitées, note 1, art. 2, para. 5^o. Voir aussi *Loi sur les loteries*, précitée, note 1, art. 52.11.

⁴⁵ *Règles sur les conditions d'embauche*, *ibid.*, art. 5.

⁴⁶ La vérification de crédit effectuée sans le consentement de l'intéressé constitue une atteinte à sa vie privée donnant lieu à des dommages moraux: *Hébert c. Banque Royale du Canada*, J.E. 96-1418 (C.Q.).

⁴⁷ *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Loto-Québec et Loto-Québec*, D.T.E. 91T-704 (T.A.).

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Règles sur les conditions d'embauche*, précitées, note 1, art. 2, para. 7^o.

⁵⁰ *R. c. Dymnt*, [1988] 2 R.C.S. 417, 431-432 (j. La Forest). Voir aussi *R. c. Dersch*, [1993] 3 R.C.S. 768, 784, où la juge L'Heureux-Dubé conclut que le prélèvement d'un échantillon de sang constituait «une atteinte au droit de l'appelant de contrôler les fonctions de son propre corps».

un prélèvement d'urine, la prise d'empreintes digitales et la prise de photographie n'en constituent pas moins une façon d'utiliser le corps d'une personne pour obtenir des renseignements. À ce titre, elles sont susceptibles de porter atteinte à la vie privée des postulants. D'autre part, on a déjà jugé que le droit à l'intégrité comprend celui de refuser de fournir ses empreintes digitales⁵¹. En revanche, la constitutionnalité de la prise d'empreintes digitales d'une personne en état d'arrestation ou de détention a été confirmée dans l'arrêt *Beare*, par la Cour suprême qui n'y voit pas de violation des principes de justice fondamentale contraire à la Charte canadienne⁵².

Quant à la photographie, compte tenu du fait qu'elle est prise par la Sûreté du Québec, on ne peut y voir d'atteinte discriminatoire. En effet, l'employeur n'ayant vraisemblablement pas accès à cette photo, la sélection du candidat ne se fondera pas sur des critères illicites, tels que la race, la couleur ou le sexe⁵³.

La prise d'empreintes digitales et la prise de photographie peuvent néanmoins être justifiées si elles sont un moyen rationnel et proportionnel de réaliser un objectif légitime. En l'espèce, elles sont destinées à permettre à la Sûreté du Québec d'effectuer les vérifications relatives aux antécédents judiciaires et au caractère intègre du candidat. Dans la mesure où les dispositions prévoyant ces deux conditions d'embauche sont jugées conformes à la Charte, les mesures de vérifications visent un objectif légitime. Reste à voir s'il n'existe pas de moyens moins attentatoires d'arriver à cet objectif. En ce qui concerne la prise d'empreintes digitales, la Cour suprême a qualifié ce procédé en ces termes: «Certains peuvent évidemment trouver le procédé déplaisant, mais il est anodin, ne prend que très peu de temps et ne laisse aucune séquelle durable. Rien n'est introduit dans le corps et il n'en est prélevé aucune substance.»⁵⁴ Il serait sans doute difficile de trouver un moyen moins attentatoire aux droits de la personne.

CONCLUSION

On se rappellera que la décision d'implanter au Québec des casinos d'État fut vivement débattue, particulièrement en raison des rapports qui peuvent exister entre ce lieu de travail et le milieu criminel. Il est indiscutable que la plupart des conditions d'embauche visent à assurer l'intégrité et la probité des employés, ce qui est tout à fait justifiable. Mais ce faisant, les conditions d'embauche impliquent des atteintes aux droits garantis par la Charte. Dans chaque cas, il incombe à l'employeur de justifier l'atteinte en démontrant que la condition qu'il impose est un moyen rationnel de réaliser cet objectif et qu'il n'existe pas de moyen moins restrictif de l'atteindre.

⁵¹ *Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale du service de protection publique de Dorion-Vaudreuil Inc. et Régie intermunicipale du service de protection publique de Dorion-Vaudreuil*, [1988] T.A. 162. L'arbitre conclut cependant que la prise d'empreintes digitales était une condition d'emploi justifiée.

⁵² *R. c. Beare*, [1988] 2 R.C.S. 385. Voir aussi *Bourque c. R.*, [1995] R.J.Q. 2573 (C.A.).

⁵³ Sur cette question, voir Michel COUTU, *L'obligation de fournir une photographie dans le cadre d'une demande d'emploi: conformité à la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, Commission des droits de la personne, 29 janvier 1992.

⁵⁴ *Beare*, précité, note 52, 413 (J. La Forest).

La Commission considère que les conditions d'embauche prescrites dans les *Règles sur les conditions d'embauche dans un casino d'État* sont susceptibles de porter atteinte soit au droit à l'égalité, soit aux droits à l'intégrité ou à la vie privée puisqu'elles tiennent compte entre autres des bonnes moeurs, du crédit et des antécédents judiciaires des candidats et qu'elles prévoient la prise d'empreintes digitales et d'une photographie.

La Commission s'est principalement penchée sur les conditions relatives aux antécédents judiciaires. À cet égard, la Commission constate que la liste des infractions énumérées par les *Règles sur les conditions d'embauche*, excessivement large, comprend des infractions qui n'ont à première vue aucun lien avec l'un ou l'autre des emplois occupés dans un casino. Aussi, la Commission recommande que cette liste soit révisée aux fins d'évaluer, pour chaque infraction énumérée, la suffisance du lien entre celle-ci et chaque catégorie d'emploi dans les casinos.