



**Future
Skills
Centre**

Centre des
**Compétences
futures**

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Promouvoir l'égalité des chances pour les personnes ayant eu des démêlés avec la justice : une intervention stratégique auprès des employeurs



PARTENAIRES

University of Windsor



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



FONDS VERSÉS

257 508 \$



PUBLIÉ

Juin 2026



COLLABORATEUR

Auteur du rapport :

Milad Moghaddas

Reviewers/approvers:

Laura McDonough,

Anita Dubey

☰ Sommaire

Le Canada est confronté à des pénuries de main-d'œuvre persistantes, le ratio chômeurs-postes vacants atteignant des creux historiques dans toutes les provinces, tandis que les pressions exercées sur le personnel s'accroissent dans des secteurs tels que la santé, la construction, la restauration, l'industrie manufacturière, le commerce de détail et la finance. Parallèlement, les personnes ayant un casier judiciaire représentent un bassin de main-d'œuvre important, mais sous-utilisé, en particulier les personnes noires et autochtones, qui se heurtent à une exclusion disproportionnée en raison du racisme systémique et d'une stigmatisation de longue date. Ce projet a examiné la manière dont les employeurs de six grands secteurs d'activité canadiens évaluent les candidats ayant un casier judiciaire et prennent leurs décisions d'embauche, ainsi que les facteurs qui influencent les obstacles et les leviers liés à l'embauche équitable.

S'appuyant sur deux questions de recherche fondamentales, l'étude repose sur un devis méthodologique mixte qui combine une enquête représentative à l'échelle nationale auprès de 600 responsables du recrutement, une expérience d'embauche fictive randomisée et 60 entretiens approfondis. Cette étude a examiné dans quelle mesure les normes du secteur, le type d'infraction, l'origine ethnique et le niveau d'études de l'employeur influencent les attitudes et les décisions en matière d'embauche.

Les résultats indiquent que les employeurs n'excluent pas systématiquement les personnes ayant des antécédents judiciaires, mais qu'ils modulent plutôt leur ouverture à l'embauche selon la gravité de l'infraction, le lien avec le poste et le contexte sectoriel. Cependant, les disparités raciales persistent et s'accroissent pour certaines infractions, notamment les agressions et les fraudes. Dans la plupart des secteurs, les candidats noirs affichent systématiquement des taux de sélection inférieurs à ceux des candidats blancs et autochtones.

Le contexte sectoriel joue un rôle déterminant : les secteurs fortement réglementés s'appuient largement sur la vérification des antécédents, tandis que d'autres disposent d'une plus grande marge de manœuvre propice à une embauche équitable. L'apport d'un contexte supplémentaire sur l'infraction et la mise en œuvre d'interventions éducatives numériques légères n'ont pas permis de réduire la stigmatisation de manière fiable. Dans certains cas, cette approche a réduit l'intention d'embauche, mettant ainsi en lumière un décalage entre les convictions affichées par les employeurs et leurs décisions réelles.

Dans l'ensemble, ce projet montre que l'égalité des chances à l'embauche ne peut reposer sur des solutions universelles. Les stratégies efficaces doivent être adaptées au secteur concerné, tenir compte du contexte culturel et être conçues pour lutter contre la stigmatisation liée à certaines infractions et les préjugés raciaux. Mobiliser davantage les employeurs sur la base de données probantes et adopter des politiques ciblées permettront de réduire l'exclusion injustifiée, de favoriser l'inclusion sur le marché du travail et de bâtir une main-d'œuvre canadienne plus résiliente et équitable.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Menée auprès de 600 responsables du recrutement dans six secteurs d'activité, cette étude représentative à l'échelle nationale révèle que l'ouverture des employeurs à l'embauche de personnes ayant un casier judiciaire chute considérablement dès la divulgation de leurs antécédents, les baisses les plus marquées concernant les infractions avec violence et celles liées à la fraude.
- 2 Plutôt que de se heurter à un refus systématique de la part des employeurs, les décisions d'embauche visant les candidats ayant un casier judiciaire sont dictées par les normes sectorielles, la stigmatisation propre à l'infraction et les perceptions racialisées du risque.
- 3 Les interventions éducatives légères, basées sur des sondages, n'ont pas renforcé l'intention d'embauche, ce qui démontre la nécessité d'un engagement immersif, durable et propre au secteur pour faire évoluer le comportement des employeurs.

L'enjeu

Le Canada est confronté à une pénurie de main-d'œuvre persistante et croissante qui freine la croissance dans de nombreux secteurs. Le ratio chômeurs-postes vacants a atteint des creux historiques dans toutes les provinces, les employeurs faisant état de difficultés persistantes à pourvoir des postes dans les secteurs de la santé, de la construction, de la fabrication, du commerce de détail, de la restauration et de la finance. Ces pressions sont exacerbées par l'évolution des attentes des travailleurs, le désintérêt croissant pour certaines professions et le départ prévu d'environ 240 000 travailleurs étrangers temporaires. Ensemble, ces facteurs menacent la capacité des secteurs clés à fournir des services essentiels et à soutenir l'activité économique.

Malgré ces pénuries, un bassin de main-d'œuvre important et souvent négligé reste sous-exploité : les personnes ayant un casier judiciaire. Près de quatre millions de Canadiens ont un casier judiciaire; beaucoup d'entre eux sont prêts et désireux de travailler et possèdent les compétences, l'expérience et l'éthique professionnelle requises. Cependant, la stigmatisation, les pratiques d'embauche incohérentes et l'application inégale des exigences réglementaires continuent de limiter leur accès à l'emploi. Bien que des mécanismes juridiques interdisent la discrimination fondée sur le casier judiciaire, dans la pratique, de nombreux employeurs écartent ces candidats dès les premières étapes du processus de recrutement, souvent sans justification claire liée aux exigences du poste ou aux risques réels.

Ces obstacles ne sont pas ressentis de la même manière par tout le monde. Les personnes noires et autochtones sont surreprésentées dans le système de justice pénale canadien en raison du racisme systémique et de l'héritage colonial, avec des taux d'incarcération au moins trois fois supérieurs à ceux de l'ensemble de la population. Les préjugés fondés sur l'origine ethnique, combinés à la stigmatisation liée au casier judiciaire, restreignent encore davantage l'accès à l'emploi pour ces groupes. Cette situation accentue des inégalités de longue date en matière de participation au marché du travail et alimente des cycles d'exclusion qui compromettent à la fois la sécurité économique des individus et la stabilité globale de la main-d'œuvre.

Parallèlement, les employeurs font face à des incertitudes quant à l'évaluation des antécédents judiciaires lors du processus d'embauche. Le cadre réglementaire varie selon les instances juridiques et les secteurs d'activité. Les pratiques organisationnelles sont souvent dictées par l'aversion au risque, les normes du secteur et des hypothèses concernant la sécurité des clients, la responsabilité civile ou l'atteinte à la réputation, plutôt que par des données factuelles. En conséquence, les décisions d'embauche liées au casier judiciaire sont souvent incohérentes, opaques et influencées par la stigmatisation liée à l'infraction plutôt que par des critères pertinents pour le poste.



Ce que nous examinons

Ce projet a étudié la façon dont les employeurs canadiens de six secteurs clés, la santé, la finance, la construction, la fabrication, le commerce de détail et les services de restauration perçoivent, évaluent et intègrent les antécédents judiciaires dans leurs décisions d'embauche. Cette étude visait à cerner les obstacles structurels, comportementaux et sectoriels faisant obstacle à l'équité en matière de recrutement. Une attention particulière a été accordée à la manière dont le type d'infraction et l'origine ethnique influençaient les perceptions et les décisions des employeurs. L'un des objectifs centraux était de mieux comprendre pourquoi les personnes judiciairisées, en particulier les chercheurs d'emploi noirs et autochtones, continuent de faire face à l'exclusion malgré l'accentuation de la pénurie de main-d'œuvre et un soutien public accru au recrutement inclusif.

Cette étude s'articulait autour de deux questions de recherche principales :

1. Quelles tendances en matière d'emploi dans certains secteurs pourraient aider à expliquer les principaux obstacles à un recrutement équitable ?
2. Comment pouvons-nous promouvoir des pratiques de recrutement plus inclusives en général, et plus particulièrement pour les candidats noirs et autochtones ? La formation des employeurs peut-elle contribuer à réduire les préjugés, les attitudes négatives et les inquiétudes concernant l'égalité des chances à l'embauche ?

Le projet a suivi un protocole de recherche longitudinal faisant appel à des méthodes mixtes. Cette étude comprenait une enquête représentative à l'échelle nationale menée auprès de 600 responsables du recrutement, avec une représentation équilibrée (100 participants par secteur) des six secteurs ciblés. Les participants occupaient des fonctions liées au recrutement, aux ressources humaines ou à la prise de décision au niveau de la direction. Lors de la première phase (T1), l'évaluation des participants a porté sur leur intention d'embauche, leurs attitudes à l'égard des personnes ayant des antécédents judiciaires, ainsi que leurs réactions face à des scénarios de recrutement fictifs et aléatoires présentant des candidats de diverses origines ethniques et aux profils pénaux variés. L'enquête comprenait également des analyses détaillées des antécédents judiciaires afin de rendre compte des nuances dans l'évaluation des risques par les employeurs.

Lors de la seconde phase (T2), soit environ deux semaines après l'enquête initiale, une intervention éducative a été mise en œuvre. Les participants ont suivi un module d'apprentissage numérique et interactif, conçu en collaboration avec la Fair Chances Coalition. Ce module a été conçu pour fournir des informations probantes sur les antécédents judiciaires et l'équité en matière de recrutement. Lors de la troisième phase (T3), deux semaines plus tard, les participants ont de nouveau répondu au sondage initial afin d'évaluer l'évolution de leurs attitudes et de leur intention d'embauche après avoir pris connaissance du contenu éducatif. Les données quantitatives ont été analysées au moyen des logiciels SPSS et AMOS afin d'en évaluer la fidélité, l'ajustement du modèle ainsi que l'évolution temporelle.

Pour contextualiser ces résultats quantitatifs, l'équipe de recherche a également mené 60 entretiens semi-directifs (soit 10 par secteur d'activité) auprès de gestionnaires d'embauche et de professionnels des ressources humaines. Ces entretiens ont permis d'analyser le raisonnement des employeurs face aux risques, aux normes organisationnelles, à l'interprétation de la réglementation ainsi qu'à leur perception de la capacité de réhabilitation des candidats. Les données qualitatives ont été analysées selon la méthode Gioia afin de dégager une compréhension thématique riche et nuancée des perceptions des employeurs.

Cette approche intégrée a été privilégiée pour dépasser les attitudes de surface et générer des données probantes, propres à chaque secteur, sur les mécanismes décisionnels liés à l'équité en matière de recrutement et sur les leviers permettant de les faire évoluer.

Ce que nous apprenons

L'intention d'embauche des employeurs fléchit considérablement dès la divulgation d'un casier judiciaire; toutefois, cette variation dépend de la nature de l'infraction plutôt que d'une exclusion systématique

Les données du sondage et de la simulation de recrutement révèlent que les employeurs modulent leur intention d'embauche selon la gravité perçue de l'infraction et sa pertinence au regard du poste à pourvoir. Les actes de violence ont suscité la plus grande réticence chez les recruteurs, alors que les délits non violents, comme les infractions liées aux stupéfiants, ont fait l'objet d'une plus grande indulgence. La fraude occupait une place intermédiaire, car elle était souvent perçue comme un signe de malhonnêteté et de risque. Ces conclusions indiquent que les employeurs s'engagent dans une réflexion d'ordre moral et sécuritaire plutôt que de rejeter systématiquement les candidats judiciairisés.

Les disparités raciales persistent et s'accroissent pour certaines infractions, en particulier les crimes violents

La simulation de recrutement a révélé que les candidats noirs affichaient des taux de sélection inférieurs à ceux des candidats blancs et autochtones pour la majorité des profils judiciaires. Les écarts les plus importants concernaient les agressions et les fraudes. Les disparités d'ordre racial se sont révélées minimales pour les infractions liées aux stupéfiants, ce qui tend à démontrer que les biais sont spécifiques à la nature du délit plutôt que systémiques. Les perspectives d'embauche des candidats autochtones variaient selon le secteur d'activité, affichant des taux de sélection en baisse dans l'industrie manufacturière, mais comparativement plus élevés dans le commerce de détail. Ces tendances démontrent que l'origine ethnique, la nature de l'infraction et le secteur d'activité interagissent pour façonner les perspectives d'embauche, perpétuant ainsi les inégalités systémiques qui touchent les chercheurs d'emploi noirs et autochtones.

Le contexte sectoriel exerce une forte influence tant sur les pratiques de recrutement que sur l'ouverture à l'équité en matière d'emploi

En raison de leurs obligations réglementaires et fiduciaires, les employeurs des secteurs de la santé et de la finance imposent quasi systématiquement une vérification des antécédents judiciaires. À l'inverse, les secteurs de la construction, du commerce de détail, de la restauration et de l'industrie manufacturière appliquent ces vérifications de manière plus sélective, souvent en fonction des responsabilités inhérentes à chaque poste. Cette variabilité donne à penser que certains secteurs font déjà preuve d'une souplesse qui pourrait être mobilisée pour généraliser le recrutement inclusif; à l'inverse, d'autres font face à des freins structurels exigeant l'adoption de politiques publiques plutôt que de s'en remettre au seul pouvoir discrétionnaire des employeurs.

La contextualisation des antécédents judiciaires ne garantit pas une réduction de la stigmatisation et peut, dans certains cas, détériorer les perspectives d'embauche

Contre toute attente, la contextualisation détaillée d'une infraction a entraîné une baisse de l'intention d'embauche pour les condamnations liées à des voies de fait ou aux stupéfiants, tout en restant sans effet dans le cas de la fraude. Ce constat tranche avec les conclusions des entretiens, où les employeurs ont systématiquement affirmé l'importance de prendre en compte le contexte, tel que la légitime défense ou des condamnations antérieures pour possession de cannabis, afin de garantir des décisions équitables. La divergence entre les intentions déclarées et le comportement réel suggère que les explications contextuelles ne suffisent pas, à elles seules, à neutraliser la stigmatisation dans les décisions d'embauche.

Les mesures éducatives peu contraignantes ne suffisent pas à faire évoluer les mentalités des employeurs

Ce module de formation n'a pas renforcé la volonté des employeurs d'embaucher des personnes ayant un casier judiciaire. Dans plusieurs secteurs, les participants soumis à l'intervention se sont montrés moins enclins à retenir les candidats judiciairisés, ce qui met en évidence un potentiel effet boomerang. Seul le secteur de la restauration a connu une évolution positive, tandis que les attitudes dans le secteur manufacturier sont restées globalement inchangées. Ces résultats suggèrent que les interventions informatives brèves, menées dans le cadre de sondages, manquent de la résonance nécessaire pour modifier durablement les perceptions; des approches plus immersives et sectorielles s'avèrent manifestement requises.

Les employeurs se déclarent largement favorables à la réinsertion, mais ce soutien est très conditionnel

Au cours des 60 entretiens approfondis, les employeurs ont souvent exprimé leur soutien au principe de la seconde chance et de la réinsertion. Toutefois, ce soutien était systématiquement subordonné à la gravité de l'infraction, à son lien avec les fonctions du poste et à la fiabilité perçue. Les employeurs ont priorisé le rendement professionnel, l'assiduité et la sécurité, évaluant souvent les antécédents judiciaires au même titre que d'autres facteurs de risque perçus. Cette ouverture conditionnelle démontre que les initiatives de recrutement inclusif doivent répondre aux préoccupations concrètes des employeurs, plutôt que de s'appuyer uniquement sur des arguments d'ordre moral.

★ **Pourquoi c'est important**

Ce projet cerne des pistes concrètes pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre persistantes au Canada, tout en favorisant l'équité pour les personnes judiciairisées issues de communautés qui continuent de se heurter à des obstacles systémiques à l'emploi. Les conclusions démontrent que les personnes judiciairisées, tout particulièrement les populations noires et autochtones, constituent toujours un bassin de main-d'œuvre sous-utilisé. L'exclusion n'est ni inévitable ni uniforme; elle est plutôt façonnée par la nature de l'infraction, les biais systémiques et les normes sectorielles, offrant ainsi des leviers d'action tant politiques que pratiques.

Cette recherche ébranle les idées reçues quant à la réticence des employeurs à l'égard du recrutement inclusif. Les employeurs ne s'opposent pas catégoriquement à l'embauche de personnes judiciairisées; ils s'appuient plutôt sur des évaluations du risque dictées par les attentes sectorielles, les exigences réglementaires et des biais racialisés profondément ancrés quant à la dangerosité et à la fiabilité des candidats.



État des compétences : Qualité de l'emploi

L'amélioration de la qualité de l'emploi, par le biais de meilleurs salaires et avantages sociaux, d'environnements sociaux, de la sécurité, de la sûreté et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences et de la formation professionnelle, fait partie d'une stratégie plus large visant à remédier à ces pénuries de main-d'œuvre.

[Lire le rapport](#)

Cette recherche comporte des retombées concrètes pour les employeurs, les associations sectorielles et les organismes de développement de la main-d'œuvre. Les campagnes de sensibilisation générales ou les politiques uniformes ont peu de chances de faire évoluer les comportements. Les employeurs requièrent plutôt des directives sectorielles précisant les circonstances où la vérification des antécédents judiciaires s'avère impérative, la méthode d'évaluation de la pertinence des infractions, et la manière d'aligner les décisions d'embauche sur les risques réels du poste plutôt que sur des conjectures. Pour les secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre criante, tels que la construction, les services de soutien à la santé et la restauration, ces constats mettent en évidence une voie pragmatique pour stabiliser les effectifs tout en favorisant l'inclusion.

Ces conclusions comportent également des retombées sur l'élaboration des politiques du marché du travail, des mécanismes de financement et des cadres réglementaires. Les disparités sectorielles en matière de vérification des antécédents suggèrent que les pratiques d'embauche exclusives découlent souvent de l'incertitude et de l'aversion au risque, bien plus que d'exigences légales claires. Les décideurs et les instances de réglementation devraient formuler des directives plus claires et harmonisées encadrant l'utilisation des antécédents judiciaires en matière d'emploi, en précisant notamment les impératifs de pertinence et de proportionnalité. De même, les modèles de financement axés sur le développement des compétences pourraient inciter au recrutement inclusif en intégrant des critères d'équité en matière d'emploi, des formations pour les employeurs ou des stages subventionnés au sein des programmes publics de main-d'œuvre. Ces changements contribueraient à faire passer la responsabilité des employeurs agissant isolément à une harmonisation à l'échelle du système.

► Prochaines étapes

Les conclusions de ce projet s'inscrivent dans le contexte plus large de la pénurie de main-d'œuvre et de compétences, de l'évolution des politiques d'immigration et de la transition économique. La baisse attendue du nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada, combinée aux mutations démographiques et au fléchissement de l'intérêt pour certaines professions, met en relief la nécessité d'élargir l'accès aux bassins de main-d'œuvre nationaux. L'exclusion des personnes judiciairisées, dont une grande partie est en âge de travailler et désireuse de réintégrer l'emploi, compromet la résilience du marché du travail. À l'heure où les différents secteurs s'adaptent à la restructuration économique, aux mutations technologiques et à la transition vers une économie sobre en carbone, le recours à des pratiques de recrutement inclusives s'avère indispensable pour bâtir une main-d'œuvre à la fois quantitativement suffisante et riche de sa diversité d'expériences.

Cette recherche démontre que les interventions éducatives de faible intensité, s'appuyant sur des sondages, s'avèrent insuffisantes pour modifier les attitudes et peuvent même générer des effets pervers. Pour porter ses fruits, la mobilisation des milieux de travail doit reposer sur des approches sectorielles et culturellement adaptées, expressément conçues pour contrer les préjugés raciaux ainsi que la stigmatisation propre au type d'infraction. Le fossé entre la conviction affichée par les employeurs quant à l'importance du contexte et leurs pratiques réelles de recrutement met en relief la nécessité d'une mobilisation patronale plus immersive et axée sur l'expérience, qu'il s'agisse de dialogues animés par des experts, d'apprentissage entre pairs ou d'un contact direct avec des personnes judiciairisées.

Plus encore, cette initiative accorde une place centrale aux personnes ayant un passé judiciaire, notamment au sein des communautés noires et autochtones, une population fréquemment laissée pour compte dans les stratégies de diversité de l'emploi. En démontrant comment la stigmatisation liée à la race et au passé judiciaire s'articule différemment d'une industrie à l'autre, cette étude souligne l'urgence d'interventions fondées sur la réconciliation et l'équité, qui intègrent les réalités du racisme systémique et ses conséquences sur l'emploi.

Dans l'ensemble, cette étude montre que le renforcement de l'égalité des chances à l'embauche relève à la fois de la justice sociale et d'une stratégie pragmatique en matière de gestion des effectifs. Atténuer les exclusions injustifiées permet d'épauler les employeurs face à leurs besoins de main-d'œuvre, tout en favorisant la participation économique et la stabilité à long terme du marché du travail.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Moghaddas, M. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Promouvoir l'égalité des chances pour les personnes ayant eu des démêlés avec la justice : une intervention stratégique auprès des employeurs, Université de Windsor. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/opportunities-justice-involved-individuals/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Promouvoir l'égalité des chances pour les personnes ayant eu des démêlés avec la justice : une intervention stratégique auprès des employeurs est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures