



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 22 mai 2026 : L'honorable Sophie Lapierre, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^e Pierre Arguin, avocat à la retraite, et M^e Marie-Josée Paiement, a récemment rendu un jugement concluant que **Antoine Absi** a subi une atteinte à ses droits de la part **Néolégal inc.**, lorsqu'ils ont refusé de l'embaucher en raison de ses antécédents judiciaires, portant ainsi atteinte à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le 15 mai 2023, le demandeur, un étudiant en droit, postule pour le poste d'agent de vente de services juridiques chez Néolégal. Le 17 mai 2023, il est convoqué à une entrevue. À la suite de cette entrevue, Néolégal offre le poste à M. Absi, sous réserve de la vérification de ses antécédents judiciaires, ce à quoi il consent. Le 29 mai 2023, M. Absi signe le contrat d'emploi ainsi que le formulaire de consentement à la vérification. Dans le courriel accompagnant ces documents, il précise, par souci de transparence, qu'il possède des antécédents judiciaires sans lien avec l'emploi convoité et insiste sur l'importance de la protection offerte par l'article 18.2 de la Charte.

Le même jour, lors d'un échange téléphonique, M. Absi informe M^e Maëlle Descles, directrice des partenariats d'affaires et de l'acquisition de talents chez Néolégal, que ses antécédents concernent de la « pornographie juvénile ». Peu après, l'avocate reçoit le rapport de vérification confirmant que M. Absi fait l'objet d'une accusation à cet égard. À la suite d'une brève réunion avec ses collègues, M^e Descles informe le demandeur, par courriel, que l'entreprise met fin au processus d'embauche en raison des accusations portées contre lui. Le 31 mai 2023, M. Absi avise Néolégal qu'il dépose une plainte auprès de la CDPDJ, laquelle l'invite, après enquête, à saisir lui-même le Tribunal d'une demande.

Tout d'abord, le Tribunal rappelle qu'un recours en vertu de l'article 18.2 de la Charte requiert la satisfaction de quatre conditions : (1) l'existence d'un congédiement ou d'un refus d'embauche ; (2) survenant dans le cadre d'un emploi ; (3) fondé exclusivement sur la déclaration de culpabilité à une infraction pénale ou criminelle ; (4) lorsque cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi en cause. Les trois premières conditions sont jugées satisfaites. Pour la quatrième condition, l'employeur doit démontrer que l'accusation a une incidence préjudiciable concrète sur la capacité du candidat à exercer les fonctions du poste malgré ses antécédents judiciaires.

En l'espèce, M^e Descles témoigne que M. Absi aurait eu accès au contenu des dossiers des clients, lesquels peuvent comprendre des photographies, des vidéos ainsi que les coordonnées d'enfants. Ces éléments constitueraient, selon elle, les « documents sensibles » invoqués par Néolégal pour justifier son refus d'embauche. Elle ajoute que le système informatique de l'entreprise n'est pas cloisonné, permettant ainsi à un agent de

vente d'accéder aux dossiers des avocats du cabinet. Enfin, elle souligne que M. Absi aurait travaillé exclusivement à domicile, sans supervision directe, ce qui, selon elle, créerait un risque de contacts téléphoniques ou en ligne avec des personnes mineures.

Puis, Néolégal prétend également que l'embauche d'un agent de vente de services juridiques accusé de « pornographie juvénile » menacerait la relation de confiance entre le client et l'agent, le devoir de réserve du cabinet ainsi que l'intégrité du personnel. Le Tribunal estime toutefois que la relation de confiance entre un agent de vente et sa clientèle diffère de celle qui unit un avocat à son client, cette dernière étant encadrée par le *Code de déontologie des avocats*, contrairement à l'agent de vente. Enfin, il rappelle que le *Code de déontologie des avocats* interdit toute discrimination fondée sur un motif protégé par la *Charte*, incluant celle visée à l'article 18.2.

Quant à la menace alléguée à l'intégrité du personnel et à la relation de confiance avec les clients, le Tribunal considère que la preuve présentée repose sur des généralités plutôt que sur des faits concrets et convaincants, car elle ne démontre en aucun cas, de quelle manière M. Absi aurait pu avoir accès à des photos ou vidéos de mineures. La preuve ne démontre pas non plus si le cabinet représente des enfants et, le cas échéant, quelle est la nature et la fréquence de ces mandats.

La partie défenderesse invoque également un effet potentiellement négatif sur sa réputation. Le Tribunal mentionne que Néolégal peut invoquer des motifs liés à la réputation, à la sécurité ou aux valeurs de l'entreprise pour justifier un refus d'embauche, mais seulement s'ils reposent sur des faits concrets et démontrés. Dans ces cas-ci, les tribunaux exigent une preuve objective établissant un lien réel entre l'infraction et l'emploi, les simples craintes ou hypothèses ne suffisant pas. En l'espèce, Néolégal n'a pas démontré que l'embauche de M. Absi aurait nui à sa réputation ou à la sécurité.

Ensuite, Néolégal affirme que son refus d'embauche s'appuyait sur une violation des conditions de remise en liberté de M. Absi, lesquelles lui interdisaient notamment d'occuper un emploi impliquant une relation de confiance ou d'autorité envers des personnes de moins de seize ans, ainsi que d'utiliser Internet à des fins récréatives. Or, le Tribunal souligne que l'employeur n'a pas démontré que le poste d'agent de vente impliquait une telle relation envers des personnes mineures. De plus, le Tribunal fait observer que l'ordonnance ne comportait aucune interdiction d'utiliser Internet à des fins professionnelles.

Finalement, le Tribunal rappelle qu'au moment des faits, il s'agissait d'une accusation et non d'une condamnation, si bien que M. Absi bénéficiait de la présomption d'innocence au moment de la prise de décision par Néolégal.

À la lumière d'un important déficit de preuve de la part de Néolégal, le Tribunal conclut qu'il n'existe pas de lien entre l'accusation de « pornographie juvénile » à laquelle faisait

face M. Absi et l'emploi d'agent de vente qu'il convoitait. En conséquence, le Tribunal conclut que M. Absi a été victime de discrimination en vertu de l'article 18.2 de la Charte et condamne donc Néolégal inc. à lui verser la somme de 5 000 \$ à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Cette décision est disponible en ligne :

[2026 QCTDP 3 \(CanLII\) | Absi c. Neolegal inc. | CanLII](#)