

LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

VÉRIFICATION

1. À l'embauche, à la demande, en cas de motif raisonnable ou de changement relatif aux antécédents

- Faire remplir un formulaire de déclaration des antécédents judiciaires incluant un consentement à la vérification de cette déclaration. À cette fin, la personne doit consentir à la communication ou à la réception de tout renseignement nécessaire à la vérification.
 - En situation d'embauche, en cas de motif raisonnable de croire qu'une personne a des antécédents judiciaires ou de changement relatif aux antécédents, l'organisation vérifie ou fait vérifier la déclaration.
 - Lorsque la vérification se fait à la demande, l'organisation peut agir sur la foi de cette déclaration, la vérifier ou la faire vérifier.

2. Vérification des antécédents

- Communiquer les documents ou renseignements requis à la personne responsable désignée par le corps de police pour la vérification des renseignements contenus dans la déclaration.
 - L'organisation n'a pas l'obligation de confier la vérification à un corps de police. Toutefois, si une entente avec un corps de police a été établie, l'organisation doit la respecter.
 - Recevoir et examiner les résultats de la vérification.

3. Traitement des éléments reçus

- En l'absence d'antécédents judiciaires, procéder au maintien en emploi ou à la poursuite du processus d'embauche.
- En présence d'antécédents judiciaires pouvant être considérés comme étant en lien avec les fonctions exercées ou susceptibles d'être exercées, informer, par écrit, la personne visée par la vérification que son dossier fera l'objet d'une analyse et qu'elle peut faire valoir ses observations dans les délais indiqués.

ANALYSE DES RÉSULTATS DE LA VÉRIFICATION

4. Analyse du dossier

- Procéder à l'analyse du dossier en s'appuyant sur les critères établis et en respectant les principes d'équité applicables.
- Émettre un avis à l'intention de la personne chargée de prendre la décision.
 - Si l'avis indique que la personne visée a des antécédents judiciaires en lien avec la fonction, l'avis énonce les éléments sur lesquels a porté l'analyse.

DÉCISION

5. Examen de l'avis de la personne responsable

- La personne chargée de prendre la décision, après examen de l'avis de la personne responsable, décide si elle :
 - accepte la candidature et autorise l'embauche, avec ou sans conditions ;
 - rejette la candidature ;
 - maintient la personne en fonction, avec ou sans conditions ;
 - suspend temporairement une personne en attente de son procès ;
 - met fin à l'emploi.

6. Décision

- Si la décision est favorable, en informer la personne visée.
- Si la décision d'embauche ou de maintien en emploi est assortie de conditions, en informer la personne visée, qui doit y consentir et s'engager, par écrit, à les respecter.
- Si la décision est défavorable, en informer la personne visée par écrit en précisant les motifs du rejet de sa candidature ou les mesures que l'organisation entend prendre si la personne visée est à son emploi.
- Si un comité de réévaluation est constitué, la lettre fait également mention de la possibilité de demander une deuxième analyse de son dossier et de la possibilité de faire valoir ses observations devant ce comité.
 - Si la personne visée ne donne pas suite à cet avis dans les délais indiqués, la personne responsable transmet l'avis à la personne chargée de prendre la décision.
 - Si la personne visée demande une deuxième analyse, le comité de réévaluation analyse le dossier et émet un avis à l'intention de l'organisation, qu'il soit favorable ou non.

7. Décision finale

- Après examen de l'avis du comité de réévaluation, le cas échéant, l'organisation prend sa décision finale en maintenant ou en modifiant la décision précédente. Dans les deux cas, elle en avise la personne visée.

8. Dénonciation

La loi prévoit l'obligation pour le CSS ou l'établissement d'enseignement privé d'informer le ministre de l'Éducation de chacun des cas où il conclut à l'existence d'un lien entre les antécédents judiciaires d'une ou d'un titulaire d'une autorisation d'enseigner et les fonctions qui lui sont confiées ou qui sont susceptibles de lui être confiées au sein de l'organisation.

*ORGANISATION : À des fins de synthèse, le mot « organisation » réfère exclusivement aux CSS, aux établissements d'enseignement régis par la *Loi sur l'enseignement privé* et aux organismes scolaires au Québec qui assurent tout ou partie des services éducatifs visés par la loi.