

LA VÉRIFICATION DES COMPORTEMENTS

POUVANT RAISONNABLEMENT FAIRE CRAINDRE POUR LA SÉCURITÉ PHYSIQUE OU PSYCHOLOGIQUE DES ÉLÈVES MINEURS OU HANDICAPÉS

› **DÉFINITION :** Comportement qui, aux yeux d'une personne raisonnable, représente un risque réel pour la sécurité physique ou psychologique des élèves mineurs ou handicapés. Ce comportement, intentionnel ou non, peut se manifester par un ou des gestes, conduites ou paroles ainsi que par l'absence d'action appropriée survenus à l'occasion de l'exercice de toute fonction, rémunérée ou non, au sein d'un centre de services scolaire, d'un établissement d'enseignement privé ou d'un organisme scolaire au Québec.

VÉRIFICATION

1. À l'embauche ou à la demande

- Faire remplir un formulaire de déclaration des fonctions exercées dans une autre organisation* incluant un consentement à la transmission des coordonnées de même qu'à la vérification des comportements.
- Transmettre aux organisations* identifiées dans le formulaire de déclaration une demande de renseignements ou de documents pouvant permettre d'établir la présence ou l'absence de comportements visés par la vérification.

2. Traitement de la demande par les organisations identifiées

- Rechercher les éléments pertinents relatif à la demande dans le dossier de la personne visée par la vérification.
- Identifier les renseignements ou documents susceptibles de révéler un comportement correspondant aux comportements visés.
- En l'absence d'éléments pertinents pour la demande, en informer la personne visée par la vérification de même que l'organisation qui a fait la demande.
- En présence d'éléments répondant au critère de « nécessité », informer la personne visée par la vérification des éléments contenus au dossier et, après qu'elle en a pris connaissance, obtenir son consentement à leur communication.
 - S'il y a consentement, communiquer les éléments à l'organisation* qui en a fait la demande.
 - S'il y a refus, en informer l'organisation* qui a fait la demande sans communiquer les éléments.

3. Traitement des éléments reçus

- En l'absence de renseignements ou de documents, procéder au maintien en emploi ou à la poursuite du processus d'embauche.
- En présence d'éléments révélant des comportements correspondant aux comportements visés, 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 eu des comportements tels que ceux visés par la vérification, énoncer 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 ;
 - met fin à l'emploi.

6. Décision

- Après examen de l'avis, l'organisation prend une décision. Elle en avise la personne visée.
 - 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.

*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.

7. Dénonciation

Ce que la loi prévoit :

- a) Lorsqu'un centre de services scolaire (CSS) ou un établissement d'enseignement privé conclut qu'une personne qui œuvre auprès de ses élèves mineurs ou handicapés a eu un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour leur sécurité physique ou psychologique, il demande à cette personne de lui fournir une déclaration portant sur les fonctions qu'elle exerce au sein d'une autre organisation*. Sur la base de cette déclaration, le CSS ou l'établissement d'enseignement privé en informe toute autre organisation* au sein de laquelle la personne exerce des fonctions.
- b) Tout employé d'un CSS ou d'un établissement d'enseignement privé qui a un motif raisonnable de croire qu'une ou un titulaire d'une autorisation d'enseigner a commis une faute grave dans l'exercice de ses fonctions ou un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante mettant en cause un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves doit le signaler au ministre de l'Éducation.