

|aqesss|

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE
D'ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ
ET DE SERVICES SOCIAUX

**POLITIQUE SUR LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS
JUDICIAIRES DE TOUTE PERSONNE DÉSI-
RANT EXERCER OU EXERÇANT DES FONCTIONS
OU SA PROFESSION AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT
DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX**

PROJET TYPE

Élaboré par la Direction des ressources humaines et des affaires juridiques
Novembre 2012

Édition

Coordination de l'édition : Sonia Amziane, Danièle Barteau
Mise en pages : Madeleine St-Laurent

Distribution

Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux
Direction des ressources humaines et des affaires juridiques
505, boulevard De Maisonneuve Ouest
Bureau 400, Montréal (Québec) H3A 3C2
Téléphone : (514) 282-4228
Site Web : www.aqesss.qc.ca

© **Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux, 2013**

Dépôt légal – 4^e trimestre 2012
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN : 978-2-89636-176-2 (Imprimé)
ISBN : 978-2-89636-177-9 (PDF)

L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE D'ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX (AQESSS)

Ce document est disponible gratuitement pour les membres sur le site Web, section « Libre-service – I-documentation » sous le thème Affaires juridiques www.aqesss.qc.ca

La reproduction d'extraits est autorisée à des fins non commerciales avec la mention de la source. L'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS)

L'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux a pour mission principale de rassembler, de représenter et de soutenir ses membres dans le but d'améliorer la qualité, l'accessibilité et la continuité des services de santé et des services sociaux pour la population du Québec.

Elle est reconnue pour sa vision, son expertise et son leadership dans les grands débats sur la santé et les services sociaux et comme un agent de rapprochement, de synergie, d'alliance et de concertation.

Porte-parole de 127 établissements, l'AQESSS représente l'ensemble des centres hospitaliers, des centres de santé et de services sociaux, des centres hospitaliers universitaires, des centres hospitaliers affiliés, des instituts de même que certains centres d'hébergement et de soins de longue durée non regroupés.

Les membres de l'AQESSS gèrent plus de 85 % du budget global des établissements du réseau de la santé et des services sociaux du Québec et emploient plus de 200 000 personnes.

REMERCIEMENTS

Le présent projet type de politique sur la vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer ou exerçant des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé et de services sociaux a été rédigé conjointement par M^{me} Danièle Barteau, conseillère en gestion de ressources humaines et M^e Sonia Amziane, avocate-conseil à l'AQESSS.

Nous tenons à remercier madame Ani Isikbay, étudiante de 3^e année en droit à l'Université de Montréal, pour sa précieuse collaboration.

AVANT-PROPOS

Conformément à la circulaire 2012-013, *Vérifications des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé*¹, émise par le ministère de la Santé et des Services sociaux, les établissements de santé et de services sociaux doivent se doter, au plus tard le 31 janvier 2013, d'une politique de vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement afin d'assurer une prestation sécuritaire des soins et des services. Cette politique devrait être adoptée par le conseil d'administration de l'établissement car il revient à ce dernier de s'assurer de la qualité des soins et des services dispensés aux usagers.

Bien que la circulaire ministérielle fasse référence uniquement aux personnes désirant exercer des fonctions ou leur profession au sein de l'établissement, nous vous proposons un projet type de politique qui s'applique aussi aux personnes qui exercent des fonctions ou leur profession au sein de l'établissement et qui font l'objet d'antécédents judiciaires au moment de l'entrée en vigueur de la politique ou qui en feront l'objet dans le futur. Par antécédents judiciaires, il faut entendre, au sens de l'article 1.5 b) de ce projet type de politique, une déclaration de culpabilité pour une infraction pénale ou criminelle commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon² a été obtenu pour cette infraction, une ordonnance judiciaire subsistant au Canada ou à l'étranger ou une accusation pendante pour une infraction pénale ou criminelle commise au Canada ou à l'étranger.

Cette politique s'applique donc à toute personne désirant exercer ou qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement, et ce, peu importe son titre d'emploi, ses fonctions ou sa profession, à l'exception des médecins et dentistes, en raison du régime particulier de leur nomination prévu à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (LSSSS)³. Toutefois, un établissement pourrait toujours opter pour une politique qui vise uniquement les personnes désirant exercer des fonctions ou leur profession au sein de l'établissement.

L'établissement n'a pas à faire remplir le formulaire de déclaration des antécédents judiciaires, prévu à l'annexe 2 de la présente politique, par toutes les personnes qui exercent des fonctions ou leur profession au sein de l'établissement. À la suite de l'entrée en vigueur de la politique, il doit les informer que, seules les personnes faisant l'objet d'antécédents judiciaires, au sens de l'article 1.5 b) de cette politique doivent remplir ce formulaire de déclaration. Ce formulaire doit être mis à leur disposition de manière confidentielle. L'établissement devra leur spécifier que le défaut de déclarer un antécédent judiciaire pourrait engendrer l'imposition d'une mesure administrative à leur endroit.

1 MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, Normes et pratique de gestion, Tome II, Répertoire – Dossier 2012-013, codification 02-01-10-11, Gouvernement du Québec, Québec, 14 mai 2012, 3 p.
2 Depuis le 13 mars 2012, le terme « pardon » a été modifié par « suspension du casier judiciaire ». *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C., 1985, c. C-47, article 2 (1).
3 L.R.Q., c. S-4.2. cf., article 237 et suivants de la LSSSS.

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I – LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES	11
1.1 Contexte et objectifs de la politique.....	11
1.2 Champ d’application	11
1.3 Principes directeurs	12
1.4 Cadre législatif et normatif	12
1.5 Définitions.....	13
SECTION II – LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES	15
2.1 À l’embauche	15
a) Formulaire de déclaration des antécédents judiciaires.....	15
b) Contenu du formulaire de déclaration des antécédents judiciaires.....	16
c) Respect des règles de confidentialité	16
2.2 Personnes qui exercent des fonctions ou leur profession au sein de l’établissement...	17
SECTION III – LA VÉRIFICATION PLUS APPROFONDIE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES.....	18
3.1 Motifs raisonnables pour procéder à une vérification plus approfondie.....	18
3.2 Vérification par un corps policier local	18
a) Absence d’antécédents judiciaires en lien avec la liste fournie par l’établissement	18
b) Présence d’antécédents judiciaires en lien avec la liste fournie par l’établissement	18
3.3 Vérification au moyen d’un plumitif	20
SECTION IV – L’ANALYSE DU DOSSIER ET LA DÉCISION À PRENDRE	21
4.1 Processus d’analyse et prise de décisions	21
a) Éléments à prendre en considération.....	21
b) Absence d’antécédents judiciaires	23
c) Antécédents judiciaires qui ont un lien avec le poste convoité, avec les fonctions ou la profession exercée au sein de l’établissement et pour lesquels un pardon n’a pas été obtenu	23
SECTION V – LES DISPOSITIONS FINALES.....	24
5.1 Conservation des documents	24
5.2 Responsable de l’application de la politique	24
5.3 Entrée en vigueur.....	24
5.4 Révision.....	24
BIBLIOGRAPHIE.....	25
ANNEXE 1 – Extraits de la législation pertinente.....	27
ANNEXE 2 – Formulaire de déclaration des antécédents judiciaires	33
ANNEXE 3 – Processus de vérification des antécédents judiciaires au stade de l'embauche.....	37

SECTION I – LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Contexte et objectifs de la politique

Conformément à la circulaire 2012-013, *Vérifications des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé*, émise par le ministère de la Santé et des Services sociaux (ci-après désigné le « MSSS »), les établissements de santé et de services sociaux doivent, avant le 31 janvier 2013, se doter d'une politique de vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement⁴.

La présente politique a pour objectifs d'édicter des principes directeurs et des modalités quant à la vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement ainsi qu'à toute personne qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement.

Toute vérification des antécédents judiciaires s'inscrit dans un souci pour l'établissement d'offrir des soins et des services de qualité et sécuritaires, dans le respect des droits des usagers. Cette vérification s'effectue dans le respect des droits de la personne et doit être exempte, entre autres, de toute forme de discrimination.

1.2 Champ d'application

La présente politique s'applique à toute personne qui désire exercer des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement, à titre d'employé syndiqué ou non et à toute personne qui agit à titre de bénévole, stagiaire rémunéré ou non, cadre, travailleur autonome, contractuel. Elle ne s'applique pas aux médecins, ni aux dentistes.

4 MSSS, Normes et pratiques de gestion, *Vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé*, Tome II, Répertoire – Dossier 2012-013, codification 02-01-10-11, Gouvernement du Québec, Québec, 14 mai 2012, 3 p.

NOTE :

Même si les médecins et les dentistes de l'établissement ne sont pas visés par la présente politique en raison du régime particulier de leur nomination prévu à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2), ils sont assujettis à l'article 59.3 du *Code des professions* (L.R.Q., c. C-26) qui impose comme obligation à tout professionnel, dans les 10 jours à compter de celui où il en est lui-même informé, d'aviser le secrétaire de l'ordre dont il est membre qu'il fait ou a fait l'objet d'une décision judiciaire.

1.3 Principes directeurs

- Protéger les usagers de l'établissement, en conformité avec sa mission qui consiste, entre autres, à offrir une prestation de soins et de services de qualité et sécuritaires.
- S'assurer que toute personne qui désire exercer ou qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement n'a pas d'antécédents judiciaires en lien avec ses fonctions ou sa profession, sauf si elle a obtenu un pardon.
- Respecter les droits fondamentaux garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) (ci-après « la Charte ») de toute personne visée par la présente politique.
- Informer toute personne qui désire exercer ou qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement des règles en vigueur régissant la vérification des antécédents judiciaires.

1.4 Cadre législatif et normatif

- *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.
- *Code civil du Québec*, L.R.Q., c. C-1991.
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., c. A-2.1.
- *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C., 1985, c. C-47.
- Conventions collectives en vigueur.

1.5 Définitions⁵

- a) **Accusation pénale ou criminelle pendante** : Accusation pénale ou criminelle portée devant une instance judiciaire qui n'a pas encore rendu sa décision.
- b) **Antécédents judiciaires** : Une déclaration de culpabilité pour une infraction pénale ou criminelle commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon⁶ a été obtenu pour cette infraction, une ordonnance judiciaire subsistant au Canada ou à l'étranger, une accusation pendante pour une infraction pénale ou criminelle commise au Canada ou à l'étranger.
- c) **Infraction criminelle** : Infraction sanctionnée par la législation fédérale pour les conduites les plus graves qui portent atteinte aux valeurs fondamentales de la société canadienne. Par exemple, le *Code criminel* et la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* prévoient de telles infractions.
- d) **Infraction pénale** : Infraction sanctionnée par la législation fédérale ou provinciale pour un comportement qui contrevient à l'intérêt public. Par exemple, la *Loi sur l'assurance-emploi*, la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement*, le *Code de la sécurité routière*, la *Loi sur la protection de la jeunesse*.
- e) **Ordonnance judiciaire** : Décision d'un juge qui enjoint à une personne de respecter certaines conditions. Il peut s'agir d'un engagement en vertu de l'article 810 et suivants du *Code criminel*, d'une ordonnance de probation, d'une ordonnance d'interdiction de conduire, d'une ordonnance d'interdiction de posséder des armes à feu, d'une ordonnance de dédommagement ou d'une ordonnance d'interdiction d'entrer en contact avec des personnes de moins de 14 ans ou de se trouver dans un endroit susceptible de les côtoyer. Cette liste n'est pas limitative. Au sens du *Code criminel*, l'absolution est considérée comme une ordonnance judiciaire.
- f) **Pardon⁷** : Le pardon (suspension du casier judiciaire) entraîne le classement du casier judiciaire à part des autres dossiers judiciaires et facilite aux citoyens respectueux des lois, l'occasion de réintégrer la société. Il permet de retirer du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) les renseignements liés aux condamnations de la personne.

5 Les définitions sont tirées librement du document émis par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *La vérification des antécédents judiciaires*, document d'information à l'intention des demandeurs et des titulaires d'une autorisation d'enseigner, juillet 2009.

6 Depuis le 13 mars 2012, le terme « pardon » a été modifié par « suspension du casier judiciaire », *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C., 1985, c. C-47, article 2 (1).

7 Commission des libérations conditionnelles du Canada (site Internet).

- g) *Personne vulnérable*⁸** : S'entend d'une personne qui, en raison de son âge, d'un handicap, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes :
- est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes;
 - court un risque d'abus ou d'agression plus élevé que la population en général de la part d'une personne en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'elle.
- h) *Plumitif*⁹** : Registre tenu par les fonctionnaires des tribunaux rendant compte de l'avancement d'un dossier. Le plumitif comprend des renseignements tels que le nom des parties, le numéro du dossier, la date de chaque séance devant le tribunal, les différentes procédures produites au dossier et les décisions rendues.

⁸ *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C., 1985, c. C-47, article 6.3.

⁹ Définition tirée du site d'Éducaloi : www.educaloi.qc.ca.

SECTION II – LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

2.1 À l'embauche

a) Formulaire de déclaration des antécédents judiciaires

Toute personne qui désire exercer des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement doit remplir le formulaire de vérification des antécédents judiciaires (ci-après « le formulaire ») tel qu'établi par la direction des ressources humaines. Le formulaire comprend les trois types d'antécédents judiciaires mentionnés à l'article 1.5 de la présente politique (définitions).

Sauf si le candidat a obtenu un pardon, il doit déclarer dans le formulaire ses antécédents judiciaires, précisément :

- 1) La nature de l'infraction;
- 2) La date de l'infraction;
- 3) Le lieu de l'infraction;
- 4) La date de la déclaration de culpabilité;
- 5) Le district judiciaire dans lequel la déclaration de culpabilité a été rendue;
- 6) La nature de la sentence.

NOTE :

La Charte précise à l'article 18.2 que « 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 ». Toutefois, le rapport de 1988 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Lignes directrices pour l'application de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne*, précise que « l'article 18.2 n'interdit pas de requérir des renseignements relatifs aux antécédents judiciaires, dans un formulaire d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi. »

b) Contenu du formulaire de déclaration des antécédents judiciaires

Le formulaire de déclaration des antécédents judiciaires prévu à l'annexe 2 de la présente politique contient les éléments suivants :

- 1) Un engagement de la part du candidat de déclarer tout antécédent judiciaire tel que défini à l'article 1.5 de la présente politique, sauf si celui-ci a obtenu un pardon;
- 2) Un engagement de la part du candidat à collaborer avec l'établissement au cours du processus de vérification de ses antécédents judiciaires;
- 3) Une promesse du candidat de fournir tout changement relatif à ses antécédents judiciaires dans les 10 jours de leur occurrence;
- 4) Une attestation, par signature, que les renseignements fournis sont exacts et complets;
- 5) Une mention selon laquelle toute fausse déclaration ou tout refus de remplir la déclaration relative aux antécédents judiciaires pourrait entraîner le rejet de la candidature;
- 6) Une mention selon laquelle l'établissement peut communiquer et recevoir tous les renseignements nécessaires à la vérification de la déclaration des antécédents judiciaires du candidat signataire par un corps policier local ou autres moyens mis à la disposition de l'établissement¹⁰.

NOTE :

Un candidat qui a obtenu un pardon n'a pas l'obligation de déclarer ses antécédents judiciaires.

c) Respect des règles de confidentialité

Les candidats ont droit au respect de leur réputation et de leur vie privée. En conséquence, l'établissement doit obtenir le consentement écrit du candidat avant de recueillir des renseignements personnels le concernant. De plus, les renseignements recueillis doivent être limités à ce qui est pertinent au poste convoité.

La direction des ressources humaines prend des moyens raisonnables pour assurer un traitement confidentiel des informations recueillies sur les candidats. Toutes ces informations doivent être utilisées uniquement pour déterminer si le candidat possède les exigences requises pour le poste convoité et si une vérification plus approfondie des antécédents judiciaires doit être effectuée.

¹⁰ Art. 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, art. 35 et 37 du *Code civil du Québec*, art. 59 al. 1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et art. 6.3 (3) de la *Loi sur le casier judiciaire*.

La direction des ressources humaines nomme une personne responsable du processus de vérification des antécédents judiciaires. Les formulaires de déclaration des antécédents judiciaires ainsi que tout autre document obtenu dans le cadre d'une vérification d'antécédents judiciaires sont accessibles uniquement aux personnes autorisées en raison de leurs fonctions. Ces personnes doivent s'engager à respecter le caractère confidentiel des informations recueillies.

Les informations relatives aux antécédents judiciaires des candidats qui n'ont pas été retenus sont détruites dans les **(indiquer la période)** de la fin du processus d'embauche.

2.2 Personnes qui exercent des fonctions ou leur profession au sein de l'établissement

Toute personne qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement doit déclarer à la direction des ressources humaines qu'elle a des antécédents judiciaires, sauf si elle a obtenu un pardon. La direction des ressources humaines transmet alors à la personne le formulaire de déclaration des antécédents judiciaires prévu à l'annexe 2 de la présente politique afin qu'elle remplisse les sections 1 à 3 de ce formulaire. La personne qui reçoit ce formulaire est alors tenue de le remplir et de le remettre à la direction des ressources humaines, dans les 10 jours de sa transmission.

SECTION III – LA VÉRIFICATION PLUS APPROFONDIE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

3.1 Motifs raisonnables pour procéder à une vérification plus approfondie

Lorsque l'établissement a un doute raisonnable quant à la véracité de la déclaration des antécédents judiciaires d'un candidat ou d'une personne qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement, il peut entreprendre une vérification plus approfondie de cette déclaration par le biais d'autres moyens de vérification, comme, par exemple, auprès d'un corps policier local ou en consultant le plumitif pénal. Les frais engagés pour cette vérification sont assumés par l'établissement.

3.2 Vérification par un corps policier local

L'établissement peut signer un protocole d'entente avec le corps policier local et peut faire effectuer, par ce dernier, les vérifications des antécédents judiciaires. Pour ce faire, l'établissement remplit le formulaire fourni par le corps policier, en précisant les infractions qu'il considère en lien avec le poste convoité ou avec les fonctions ou la profession exercée au sein de l'établissement par la personne concernée par cette vérification en plus de la signature de cette dernière, attestant de son consentement à la vérification.

a) Absence d'antécédents judiciaires en lien avec la liste fournie par l'établissement

Lorsque la vérification des antécédents judiciaires par le corps policier confirme l'absence d'antécédents judiciaires en lien avec la liste que l'établissement lui a fournie, le corps policier transmet un document à cet effet à l'établissement.

b) Présence d'antécédents judiciaires en lien avec la liste fournie par l'établissement

Lorsque le corps policier constate que la personne possède des antécédents judiciaires en lien avec la liste fournie par l'établissement, il envoie une confirmation que le dossier

de cette personne fait état d'antécédents judiciaires en rapport avec cette liste, tout en précisant la nature des infractions commises par la personne.

3.3 Vérification au moyen d'un plumitif

L'établissement peut aussi consulter le plumitif du greffe pénal au palais de justice du district judiciaire visé ou le plumitif disponible en ligne, sur SOQUIJ.

NOTE :

Aucun consentement du candidat ou d'un bénévole, au même titre qu'un employé, n'est requis pour la vérification de ses antécédents judiciaires par le biais d'un plumitif car il s'agit d'informations publiques accessibles à toute personne. Cependant, dans certains cas, en raison d'un nombre de personnes qui portent le même nom et prénom, l'établissement aura besoin d'obtenir la confirmation de la date de naissance du candidat, renseignement personnel mentionné dans le plumitif pénal. Le candidat doit consentir à le fournir car il s'agit d'un renseignement personnel, lequel ne peut pas être demandé au candidat, au stade de l'embauche. Dans le cadre de son droit de gérance, l'établissement peut utiliser la date de naissance d'un de ses employés, sans son consentement, pour vérifier ses antécédents judiciaires. Quant à un bénévole, nous suggérons aux établissements de lui demander sa date de naissance, si nécessaire, pour s'assurer qu'il s'agit bien de ses antécédents judiciaires.

SECTION IV – L’ANALYSE DU DOSSIER ET LA DÉCISION À PRENDRE

4.1 Processus d’analyse et prise de décisions

Le responsable des ressources humaines de l’établissement doit analyser tout dossier (candidat ou personne qui exerce des fonctions au sein de l’établissement) afin de déterminer la décision à prendre.

a) Éléments à prendre en considération

Le responsable de la direction des ressources humaines procède à l’analyse du dossier en examinant les caractéristiques particulières du dossier de la personne dans le but de déterminer l’existence d’un lien objectif entre ses antécédents judiciaires et le poste convoité ou ses fonctions ou sa profession exercée au sein de l’établissement.

L’établissement porte une attention particulière aux infractions suivantes¹¹ :

Infractions pour lesquelles une quelconque forme de violence a été utilisée, notamment :		
l’homicide	le vol qualifié	les voies de fait
l’enlèvement	la séquestration	les menaces
l’intimidation	le harcèlement	la violence psychologique
l’incendie criminel	l’usage négligent d’une arme à feu	
Infractions à caractère sexuel, notamment :		
l’agression sexuelle	les actions indécentes	la sollicitation
la pornographie juvénile	tenir une maison de débauche	
Infractions dont la nature même est assimilable à un vol ou à une fraude, notamment :		
le vol par effraction	le vol simple	la fraude
la possession de biens criminellement obtenus		
Infractions relatives à la conduite d’un véhicule, notamment :		
la conduite avec facultés affaiblies	le délit de fuite	la conduite dangereuse
Infractions relatives aux drogues et autres substances, notamment :		
la possession	le trafic	l’importation
l’exportation	la culture	
Infractions pouvant faire craindre une atteinte à l’intégrité ou à la sécurité des usagers de l’établissement, notamment :		

¹¹ Cette liste est à titre indicatif et n’est en rien exhaustive. Elle est tirée du document émis par le ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport, *cf.*, note 4.

toute forme d'exploitation d'une personne vulnérable	la négligence criminelle	
---	--------------------------	--

b) Absence d'antécédents judiciaires

Lorsque la vérification ne révèle aucun antécédent judiciaire, l'établissement peut alors continuer le processus d'embauche de la personne qui a fait l'objet d'une telle vérification.

c) Antécédents judiciaires qui ont un lien avec le poste convoité, avec les fonctions ou la profession exercée au sein de l'établissement et pour lesquels un pardon n'a pas été obtenu

Dans le cadre de son analyse, l'établissement exclut toute forme d'automatisme et il statue sur chacun des cas en tenant compte, entre autres, de facteurs tels la nature et la gravité de l'antécédent judiciaire, le temps écoulé entre la date de la condamnation et celle de la demande d'emploi ou encore, la répétition ou le risque de récidive. Cette règle s'applique aussi pour une personne qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement.

NOTE :

Il convient de souligner que lorsque l'antécédent judiciaire a un lien objectif avec le poste convoité, l'établissement peut invoquer, par exemple, la vulnérabilité des usagers, voire la réputation de l'établissement comme motifs pour rejeter la candidature d'une personne. Il en est de même lorsqu'une personne qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement a des antécédents judiciaires. Dans un tel cas, l'établissement pourrait décider de prendre une mesure administrative (par exemple, une suspension pour enquête) à la condition que cet antécédent judiciaire ait un lien objectif avec les fonctions ou la profession exercée et soit d'une gravité telle que l'établissement peut craindre pour la sécurité des usagers.

SECTION V – LES DISPOSITIONS FINALES

5.1 Conservation des documents

Toutes les informations relatives aux antécédents judiciaires obtenues suivant la présente politique sont conservées de façon confidentielle par la direction des ressources humaines de l'établissement. Les formulaires de consentement sont consignés dans le dossier de la personne concernée.

5.2 Responsable de l'application de la politique

Le directeur général de l'établissement, ou la personne qu'il désigne, est responsable de l'application de la présente politique.

5.3 Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration de l'établissement.

5.4 Révision

La présente politique doit faire l'objet d'une révision tous les **(indiquer la période)** ou lorsque des modifications législatives ou réglementaires le requièrent.

BIBLIOGRAPHIE

Jurisprudence

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics Inc., [1996] 2 R.C.S. 345.

Chez-nous Chez-vous et Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval CSN, décision non rapportée, 16 mars 2012, Guy Dufort, arbitre.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (St-Jacques) c. Phil Larochelle Équipement Inc., 1998 CanLII 37 (QC TDP).

Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'assurance sur la vie, 2004 CSC 55.

Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal, 2008 QCCA 995 (CanLII).

CSSS Jeanne-Mance et Syndicat des travailleuses et travailleurs (FSSS-CSN), 2007 CanLII 80 090 (QC SAT).

Magasins Wal-Mart Canada inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2005T-223 (C.A.).

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc., 2003 CSC 68.

St-Jean c. Mercier, 2002 CSC 15.

Syndicat des employés du Centre Jeunesse de Laval – CSN et Le Centre Jeunesse de Laval, (2006) n° AZ-50485568 (T.A., M^e Jean-Marie Lavoie).

Therrien (Re), 2001 CSC 35.

Autres sources

ASSOCIATION DES CENTRES JEUNESSE DU QUÉBEC, Norme de pratique de l'ACJQ DRH-01, *Vérification des antécédents judiciaires des personnes œuvrant dans les centres jeunesse du Québec*, 2010.

CSSS DES AURORES-BORÉALES, *Politique sur la vérification des antécédents judiciaires du personnel et des bénévoles*, 20 juin 2008.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lignes directrices pour l'application de l'article 18.2*. Document adopté à la 256^e séance de la Commission tenue le 18 décembre 1985, par résolution COM-256-9.11, 1995.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, La vérification policière des antécédents judiciaires des personnes appelées à œuvrer auprès d'une clientèle vulnérable. Document adopté à la 437^e séance de la Commission tenue le 29 janvier, par résolution COM-347.5.1.1, 1999.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, Vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé. Circulaire de la sous-ministre adjointe à la Direction générale du personnel réseau (Normes et pratiques de gestion, tome II), 2012-013, 14 mai 2012.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, « La vérification des antécédents judiciaires – Document d'information à l'intention des demandeurs et des titulaires d'une autorisation d'enseigner », juillet 2009.

www.educaloi.qc.ca

ANNEXE 1

EXTRAITS DE LA LÉGISLATION PERTINENTE

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

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 grossesse, 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.

17. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation.

18. Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.

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.

Code civil du Québec, L.R.Q., c. C-1991

CHAPITRE TROISIÈME

DU RESPECT DE LA RÉPUTATION ET DE LA VIE PRIVÉE

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

36. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants :

1° Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;

2° Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;

3° Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;

4° Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;

5° Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;

6° Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

37. Toute personne qui constitue un dossier sur une autre personne doit avoir un intérêt sérieux et légitime à le faire. Elle ne peut recueillir que les renseignements pertinents à l'objet déclaré du dossier et elle ne peut, sans le consentement de l'intéressé ou l'autorisation de la loi, les communiquer à des tiers ou les utiliser à des fins incompatibles avec celles de sa constitution; elle ne peut non plus, dans la constitution ou l'utilisation du dossier, porter autrement atteinte à la vie privée de l'intéressé ni à sa réputation.

38. Sous réserve des autres dispositions de la loi, toute personne peut, gratuitement, consulter et faire rectifier un dossier qu'une autre personne détient sur elle soit pour prendre une décision à son égard, soit pour informer un tiers; elle peut aussi le faire reproduire, moyennant des frais raisonnables. Les renseignements contenus dans le dossier doivent être accessibles dans une transcription intelligible.

39. Celui qui détient un dossier sur une personne ne peut lui refuser l'accès aux renseignements qui y sont contenus à moins qu'il ne justifie d'un intérêt sérieux et

légitime à le faire ou que ces renseignements ne soient susceptibles de nuire sérieusement à un tiers.

40. Toute personne peut faire corriger, dans un dossier qui la concerne, des renseignements inexacts, incomplets ou équivoques; elle peut aussi faire supprimer un renseignement périmé ou non justifié par l'objet du dossier, ou formuler par écrit des commentaires et les verser au dossier.

La rectification est notifiée, sans délai, à toute personne qui a reçu les renseignements dans les six mois précédents et, le cas échéant, à la personne de qui elle les tient. Il en est de même de la demande de rectification, si elle est contestée.

41. Lorsque la loi ne prévoit pas les conditions et les modalités d'exercice du droit de consultation ou de rectification d'un dossier, le tribunal les détermine sur demande.

De même, s'il survient une difficulté dans l'exercice de ces droits, le tribunal la tranche sur demande.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**53.** Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants :

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

55. Un renseignement personnel qui a un caractère public en vertu de la loi n'est pas soumis aux règles de protection des renseignements personnels prévues par le présent chapitre.

Cependant, un organisme public qui détient un fichier de tels renseignements peut en refuser l'accès, en tout ou en partie, ou n'en permettre que la consultation sur place si le responsable a des motifs raisonnables de croire que les renseignements seront utilisés à des fins illégitimes.

56. Le nom d'une personne physique n'est pas un renseignement personnel, sauf lorsqu'il est mentionné avec un autre renseignement la concernant ou lorsque sa seule mention révélerait un renseignement personnel concernant cette personne.

57. Les renseignements personnels suivants ont un caractère public :

1° le nom, le titre, la fonction, la classification, le traitement, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail d'un membre d'un organisme public, de son conseil d'administration ou de son personnel de direction et, dans le cas d'un ministère, d'un sous-ministre, de ses adjoints et de son personnel d'encadrement;

2° le nom, le titre, la fonction, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail et la classification, y compris l'échelle de traitement rattachée à cette classification, d'un membre du personnel d'un organisme public;

3° un renseignement concernant une personne en sa qualité de partie à un contrat de services conclu avec un organisme public, ainsi que les conditions de ce contrat;

4° le nom et l'adresse d'une personne qui bénéficie d'un avantage économique conféré par un organisme public en vertu d'un pouvoir discrétionnaire et tout renseignement sur la nature de cet avantage;

5° le nom et l'adresse de l'établissement du titulaire d'un permis délivré par un organisme public et dont la détention est requise en vertu de la loi pour exercer une activité ou une profession ou pour exploiter un commerce.

Toutefois, les renseignements personnels prévus au premier alinéa n'ont pas un caractère public si leur divulgation est de nature à nuire ou à entraver le travail d'un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime. De même, les renseignements personnels visés aux paragraphes 3° et 4° du premier alinéa n'ont pas un caractère public dans la mesure où la communication de cette information révélerait un renseignement dont la communication doit ou peut être refusée en vertu de la section II du chapitre II. En outre, les renseignements personnels prévus au paragraphe 2° ne peuvent avoir pour effet de révéler le traitement d'un membre du personnel d'un organisme public.

58. Le fait qu'une signature apparaisse au bas d'un document n'a pas pour effet de rendre personnels les renseignements qui y apparaissent.

59. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée.

Toutefois, il peut communiquer un tel renseignement sans le consentement de cette personne, dans les cas et aux strictes conditions qui suivent :

1° au procureur de cet organisme si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi que cet organisme est chargé d'appliquer, ou au Directeur des poursuites criminelles et pénales si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

2° au procureur de cet organisme, ou au procureur général lorsqu'il agit comme procureur de cet organisme, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une procédure judiciaire autre qu'une procédure visée dans le paragraphe 1°;

3° à un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions aux lois, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

4° à une personne à qui cette communication doit être faite en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée;

5° à une personne qui est autorisée par la Commission d'accès à l'information, conformément à l'article 125, à utiliser ce renseignement à des fins d'étude, de recherche ou de statistique;

8° à une personne ou à un organisme, conformément aux articles 61, 66, 67, 67.1, 67.2, 68 et 68.1;

9° à une personne impliquée dans un événement ayant fait l'objet d'un rapport par un corps de police ou par une personne ou un organisme agissant en application d'une loi qui exige un rapport de même nature, lorsqu'il s'agit d'un renseignement sur l'identité de toute autre personne qui a été impliquée dans cet événement, sauf s'il s'agit d'un témoin, d'un dénonciateur ou d'une personne dont la santé ou la sécurité serait susceptible d'être mise en péril par la communication d'un tel renseignement.

Loi sur le casier judiciaire, L.R.C., 1985, c. C-47

6.3 (1) Au présent article, « personne vulnérable » s'entend d'une personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes :

a) soit est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes;

b) soit court un risque d'abus ou d'agression plus élevé que la population en général de la part d'une personne en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'elle.

(2) Le commissaire doit inclure dans le fichier automatisé des relevés de condamnations criminelles géré par la Gendarmerie royale du Canada une indication permettant à un corps policier ou autre organisme autorisé de constater qu'il existe, relativement à une personne, un dossier ou relevé d'une condamnation pour une infraction mentionnée à l'annexe 2 à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

(3) Un corps policier ou autre organisme autorisé doit, à la demande d'un particulier ou d'une organisation responsable du bien-être d'un enfant ou d'une personne vulnérable, vérifier si la personne qui postule un emploi — rémunéré ou à titre bénévole — auprès de ce particulier ou de cette organisation fait l'objet de l'indication mentionnée au paragraphe (2) lorsque :

a) d'une part, l'emploi placerait le postulant en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis de l'enfant ou de la personne vulnérable;

b) d'autre part, le postulant a consenti par écrit à la vérification.

(4) Nul ne peut vérifier si une personne fait l'objet d'une indication mentionnée au paragraphe (2) à une fin autre que celle prévue au paragraphe (3).

(5) Dans le cas où la vérification permet d'établir que le postulant fait l'objet d'une indication mentionnée au paragraphe (2), le corps policier ou l'autre organisme autorisé qui y a procédé doit demander au commissaire de remettre au ministre tout dossier ou relevé d'une condamnation à l'égard du postulant. Le commissaire doit donner suite à la demande.

(6) Le ministre peut communiquer au corps policier ou à l'autre organisme autorisé tout ou partie des renseignements contenus dans le dossier ou relevé que lui a remis le commissaire au titre du paragraphe (5).

(7) Le corps policier ou l'autre organisme autorisé doit communiquer les renseignements mentionnés au paragraphe (6) au particulier ou à l'organisation qui a présenté la demande de vérification si le postulant auquel ils ont trait y a consenti par écrit.

(8) Le particulier ou l'organisation qui reçoit des renseignements au titre du présent article ne peut les utiliser ou les communiquer que dans le cadre de l'examen de la demande d'emploi.

(9) Le gouverneur en conseil peut, par décret, modifier l'annexe 2 pour y ajouter ou en retrancher une infraction.

6.4 L'article 6.3 s'applique au dossier ou relevé d'une condamnation pour toute infraction à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée, indépendamment de la date de la condamnation.

ANNEXE 2

FORMULAIRE DE DÉCLARATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

À l'embauche, le candidat (désigné ci-après « le déclarant ») doit déclarer s'il a des antécédents judiciaires au Canada ou à l'étranger, sauf s'il a obtenu un pardon.

Toute personne qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement (désignée ci-après « le déclarant ») doit déclarer à l'établissement qu'elle a des antécédents judiciaires au Canada ou à l'étranger, sauf si elle a obtenu un pardon.

Tout déclarant doit remplir les sections de ce formulaire qui lui sont applicables. Pour l'étude de son dossier par l'établissement, le déclarant peut joindre à ce formulaire tout document qu'il juge pertinent (acte d'accusation, jugement ou procès-verbal de la décision de la cour, engagement, ordonnance, demande de pardon, ses observations écrites).

AVIS

- Tout formulaire de déclaration des antécédents judiciaires sera retourné au déclarant dans l'un ou des cas suivants : formulaire incomplet, non signé;
- Toute fausse déclaration du déclarant pourra entraîner respectivement le rejet de sa candidature ou l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires;
- Tout refus du déclarant de collaborer avec l'établissement pourra entraîner le rejet de sa candidature ou l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires;
- L'établissement ne peut prendre en considération que les antécédents judiciaires qui ont un lien direct avec les fonctions ou avec la profession à exercer ou exercée au sein de l'établissement.

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

NOM DE FAMILLE (si vous portez plus d'un nom de famille, veuillez inscrire vos noms dans leur ordre usuel)		
PRÉNOM (1)	PRÉNOM (2)	
DATE DE NAISSANCE	SEXE <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin	N° DE TÉLÉPHONE
ADRESSE ACTUELLE (n°, rue, app.)		
VILLE	PROVINCE	CODE POSTAL
ADRESSE PRÉCÉDENTE (n°, rue, app.) (si depuis moins de 5 ans à l'adresse actuelle)		
VILLE	PROVINCE	CODE POSTAL

SECTION 2 : DÉCLARATION DE CULPABILITÉ

A- INFRACTIONS CRIMINELLES

Je n'ai pas été déclaré coupable d'une infraction criminelle au Canada ou à l'étranger.

OU

J'ai été déclaré coupable, au Canada ou à l'étranger de l'infraction ou des infractions criminelles suivantes :

Nature, lieu et date de l'infraction	Date de la décision de culpabilité	Lieu de l'infraction et, le cas échéant, du tribunal

B- INFRACTIONS PÉNALES

Je n'ai pas été déclaré coupable d'une infraction pénale au Canada ou à l'étranger.

OU

J'ai été déclaré coupable, au Canada ou à l'étranger de l'infraction ou des infractions pénales suivantes :

Nature, lieu et date de l'infraction	Date de la décision de culpabilité	Lieu de l'infraction et, le cas échéant, du tribunal

SECTION 3 : ACCUSATIONS ENCORE PENDANTES

A- INFRACTIONS CRIMINELLES

- Je ne fais pas l'objet d'une accusation encore pendante pour une infraction criminelle au Canada ou à l'étranger.

OU

- Je fais l'objet d'une ou plusieurs accusations encore pendantes, au Canada ou à l'étranger, pour l'infraction ou les infractions criminelles suivantes :

Nature de l'infraction	Date de l'infraction	Lieu de l'infraction et, le cas échéant, du tribunal

B- INFRACTIONS PÉNALES

- Je ne fais pas l'objet d'une accusation encore pendante pour une infraction pénale au Canada ou à l'étranger.

OU

- Je fais l'objet d'une ou plusieurs accusations encore pendantes, au Canada ou à l'étranger pour l'infraction ou les infractions pénales suivantes :

Nature de l'infraction	Date de l'infraction	Lieu de l'infraction et, le cas échéant, du tribunal

SECTION 4 : ORDONNANCE JUDICIAIRE

- Je ne fais pas l'objet d'une ordonnance judiciaire qui subsiste contre moi, au Canada ou à l'étranger.

OU

- Je fais l'objet d'une ou plusieurs ordonnances judiciaires qui subsistent contre moi, au Canada ou à l'étranger, à savoir :

Nature de l'ordonnance	Date de l'ordonnance	Lieu de l'ordonnance

Je certifie que tous les renseignements fournis dans cette déclaration sont exacts et complets et je m'engage à déclarer tout changement relatif à mes antécédents judiciaires dans les 10 jours de leur occurrence. J'autorise à ce qu'un représentant de l'établissement vérifie mes antécédents judiciaires, c'est-à-dire toute condamnation pénale ou criminelle au Canada ou à l'étranger, toute ordonnance judiciaire subsistant au Canada ou à l'étranger ou toute accusation pénale ou criminelle pendante au Canada ou à l'étranger. J'autorise également à ce que l'établissement communique et reçoive tous les renseignements nécessaires à la vérification de ma déclaration des antécédents judiciaires, tant par un corps policier local ou tout autre moyen mis à la disposition de l'établissement.

Et j'ai signé, ce _____ à _____

Signature du déclarant

ANNEXE 3

PROCESSUS DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES AU STADE DE L'EMBAUCHE (PLUMITIF)

