

 <p>INSTITUT UNIVERSITAIRE DE CARDIOLOGIE ET DE PNEUMOLOGIE DE QUÉBEC</p>	POLITIQUE
	Code : DRH-506
	Instance responsable : Direction des ressources humaines
	Adoptée au comité de direction le : 30 janvier 2013
	Adoptée par le conseil d'administration le : Résolution no : 2 avril 2013
	Entrée en vigueur le : 2 avril 2013
TITRE : Politique relative à la vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement	

1. FONDEMENTS

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.

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 établissement¹.

CONSULTATIONS <input type="checkbox"/> Conseil des infirmières et infirmiers <input type="checkbox"/> Conseil des infirmières et infirmiers auxiliaires <input type="checkbox"/> Conseil multidisciplinaire <input type="checkbox"/> Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens	<input checked="" type="checkbox"/> Gestionnaires <input checked="" type="checkbox"/> Syndicats SIIQ, SCFP et APTS <input checked="" type="checkbox"/> Comité des bénévoles
--	---

1 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.

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.

2. PRINCIPES

- 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 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 une suspension du casier judiciaire.
- 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 des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement, des règles en vigueur régissant la vérification des antécédents judiciaires.

3. OBJECTIFS

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.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute personne qui exerce ou 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.²

² Assujettis à l'article 59.3 du Code des professions (L.R.Q., c. C-26).

5. DÉFINITIONS

- 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 une suspension du casier judiciaire³ a été obtenue 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 pénale** : Infraction désignée comme telle par la législation fédérale ou provinciale, par exemple, dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, dans la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement*, dans le *Code de la sécurité routière*, la *Loi sur la protection de la jeunesse*.
- d) **Infraction criminelle** : Infraction au sens des lois fédérales applicables, par exemple, le *Code criminel* et la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*.
- e) **Ordonnance judiciaire** : Décision d'un juge qui enjoint à une personne de respecter certaines conditions. Il peut s'agir, par exemple, d'un engagement en vertu de l'article 810 et suivants du *Code criminel*, d'une ordonnance de probation.
- f) **Pardon**⁴ : 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.
- g) **Personne vulnérable**⁵ : 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**⁶ : Registre tenu par les fonctionnaires des tribunaux rendant compte de l'avancement d'un dossier. Le plumitif comprend des renseignements tels que le

³ 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).

⁴ Commission des libérations conditionnelles du Canada (site Internet).

⁵ *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C., 1985, c. C-47, article 6.3.

⁶ Définition tirée du site d'Éducaloi : www.educaloi.qc.ca.

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.

6. MODALITÉS

6.1 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 5 de la présente politique (définitions).

Sauf si le candidat a obtenu une suspension du casier judiciaire, il doit déclarer dans le formulaire ses antécédents judiciaires, précisément :

- 1) La nature de l'antécédent;
- 2) La date de l'antécédent;
- 3) Le lieu de l'antécédent;
- 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.

b) Contenu du formulaire de déclaration des antécédents judiciaires

Le formulaire de déclaration des antécédents judiciaires prévu à l'annexe 1 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 5 de la présente politique, sauf si celui-ci a obtenu une suspension du casier judiciaire;
- 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'établissement⁷.

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.

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 20 jours de la fin du processus d'embauche.

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 de d'autres moyens de vérifications, comme, par exemple, auprès d'un corps policier local ou en consultant le plumitif pénal. Aucun consentement supplémentaire du candidat ou du bénévole 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. Les frais engagés pour cette vérification sont assumés par l'établissement.

⁷ 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*.

Par ailleurs, le comité de direction a le mandat de cibler des titres d'emploi ou des secteurs d'activité où des vérifications plus approfondies seront effectuées systématiquement.

6.2 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 tout dossier d'antécédent judiciaire, 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 1 de la présente politique afin qu'elle remplisse les sections 1 et 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.

7. RESPONSABILITÉS

Le responsable des ressources humaines de l'établissement doit analyser tout dossier 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 suivantes⁸ :

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	

⁸ 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.

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 :		
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.

d) 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.

e) 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.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration de l'établissement et est révisée à tous les trois ans ou avant si des modifications législatives ou réglementaires le requièrent.

9. ANNEXES

Annexe 1 : Formulaire de déclaration des antécédents judiciaires

Annexe 2 : Processus de vérification des antécédents judiciaires au stade de l'embauche

10. RÉFÉRENCES

Cette politique est une adaptation du document Politique relative à la vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement rédigé par l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) dont la reproduction d'extraits est autorisée.

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

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 une suspension du casier judiciaire.

Toute personne qui exerce des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement (désignée ci-après « le déclarant ») doit déclarer, à la Direction des ressources humaines, tout dossier d'antécédent judiciaire au Canada ou à l'étranger, sauf si elle a obtenu une suspension de casier judiciaire.

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 Masculin <input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/>	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
N° PERMIS DE CONDUIRE (Facultatif)	N° D'ASSURANCE MALADIE (Facultatif)	

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.

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

- La nature de l'antécédent :

- La date de l'antécédent :

- La date de la décision de culpabilité :

- Le lieu de l'antécédent et du tribunal :

B- INFRACTIONS PÉNALES

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

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

- La nature de l'antécédent :

- La date de l'antécédent :

- La date de la décision de culpabilité :

- Le lieu de l'antécédent et 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.

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 :

o La nature de l'infraction :

o La date de l'infraction :

o Le lieu de l'infraction et 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.

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 :

o La nature de l'infraction :

o La date de l'infraction :

o Le lieu de l'infraction et 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.

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

o La nature et l'ordonnance :

o La date de l'ordonnance :

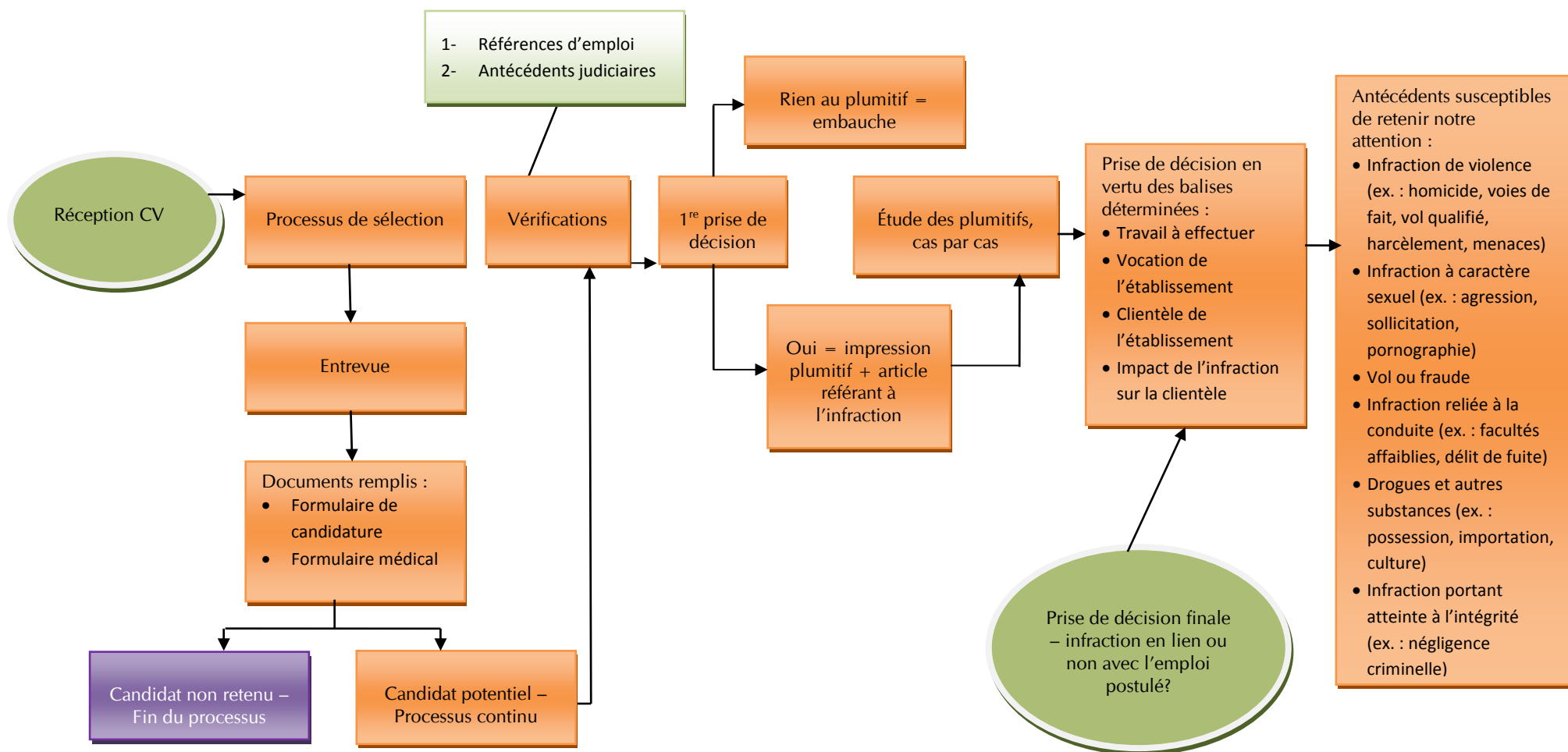
o Lieu de l'ordonnance :

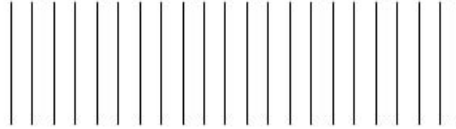
Je certifie que tous les renseignements fournis dans cette déclaration sont exacts et complets et je m'engage à déclarer tout changement relatif à mes antécédents judiciaires dans les dix (10) jours de leur occurrence. J'autorise à ce qu'un représentant de l'établissement vérifie mes antécédents judiciaires, 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 2

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



**Expéditeur**

La sous-ministre adjointe à la Direction générale du personnel réseau et ministériel

Date

2012-05-14

Destinataires (*)

Les présidentes et les présidents des conseils d'administration, les directrices générales et les directeurs généraux des établissements de santé et de services sociaux et les présidentes directrices générales et les présidents directeurs généraux des agences de la santé et des services sociaux

Sujet

Vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein d'un établissement de santé

OBJET

La présente circulaire a pour but d'informer tous les établissements de santé et de services sociaux de l'obligation de se doter d'une politique de vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant exercer des fonctions ou sa profession au sein de l'établissement et de proposer certains principes et certaines modalités devant s'y retrouver.

CONTEXTE

En juin 2011, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a fait parvenir un questionnaire à tous les établissements de santé et de services sociaux afin de connaître avec plus de précision les politiques et pratiques existantes appliquées par les employeurs en lien avec la vérification des antécédents judiciaires du personnel. L'analyse des informations obtenues a permis de constater que les façons de faire étaient disparates d'un établissement à l'autre.

En conformité avec la mission des établissements de santé et de services sociaux qui vise à offrir une prestation de soins et de services de qualité et sécuritaires aux usagers de notre réseau et afin d'assurer une uniformité de pratique, la présente circulaire établit les paramètres minimaux que devra contenir le processus de vérification des antécédents judiciaires.

(*) Cette circulaire s'adresse également, en adaptant les destinataires, au Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James, à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik et au Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James.

Site Internet : www.msss.gouv.qc.ca/documentation
« Normes et Pratiques de gestion »

Direction(s) ou service(s) ressource(s)	Numéro(s) de téléphone	Numéro de dossier			
Direction générale adjointe des relations de travail et professionnelles	418 266-8408	2012-013			
Document(s) annexé(s) – (Version électronique seulement)	Volume	Chapitre	Sujet	Document	
	02	01	10	11	

Il appartiendra ensuite à chaque établissement d'élaborer sa propre politique sur la vérification des antécédents judiciaires et de choisir l'étendue de son application à la lumière des principes et modalités édictés ci-après.

PRINCIPES

1. La simple existence d'antécédents judiciaires n'est pas suffisante pour déclarer une personne inapte à l'emploi. En effet, l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit expressément à quiconque de congédier, de 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 la suspension du casier judiciaire¹. Avant d'exclure une personne, il est donc impératif de procéder à une analyse préalable afin de déterminer si ses antécédents judiciaires sont susceptibles d'avoir un lien avec l'emploi pour lequel elle postule.
2. La vérification des antécédents judiciaires doit s'inscrire dans un processus d'embauche comportant toutes les autres mesures d'examen d'usage courant. Par conséquent, elle ne remplace pas les autres démarches habituellement effectuées, notamment la demande de références auprès d'employeurs antérieurs.
3. Les établissements devront prendre les moyens pour assurer un traitement confidentiel des renseignements personnels des personnes désirant y exercer des fonctions ou leur profession et utiliser ces renseignements uniquement aux fins de ce pourquoi ils sont exigés, à savoir déterminer si cette personne a les exigences requises pour occuper l'emploi pour lequel elle postule. De plus, les informations relatives aux antécédents judiciaires des personnes non retenues doivent être détruites.

MODALITÉS

1. La vérification des antécédents judiciaires est obligatoire pour toute personne désirant œuvrer au sein de l'établissement de santé et de services sociaux. À cet effet, un formulaire devra lui être soumis afin que cette dernière déclare si elle possède un des trois types d'antécédents judiciaires suivants :
 - une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction;
 - une ordonnance judiciaire subsistant au Canada ou à l'étranger;
 - une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger².

¹ À la suite du projet de loi C-10, le terme « pardon » a été changé pour « suspension du casier judiciaire », et ce, à compter du 13 mars 2012.

² À titre informatif, l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ne protège que les personnes ayant été **reconnues coupables**. Un employeur pourrait donc refuser une candidature sur la base d'accusations pendantes, sans avoir à procéder à une analyse du lien avec l'emploi.

Il est de la responsabilité de l'établissement de décider s'il agit sur la foi de la déclaration du postulant ou s'il souhaite procéder à une vérification plus approfondie de cette déclaration par le biais d'autres moyens de vérification.

2. L'établissement devra préalablement obtenir le consentement écrit du postulant par le biais d'un formulaire à cet effet avant de vérifier ou de faire vérifier la déclaration du candidat. Ce formulaire devra contenir une mention selon laquelle l'établissement peut communiquer et recevoir tout renseignement nécessaire à la vérification de cette déclaration.
3. Le formulaire devrait contenir 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.

**CONSIDÉRATIONS
FINANCIÈRES**

Les frais de la vérification des antécédents judiciaires sont défrayés à même le budget de chaque établissement.

**ENTRÉE
EN VIGUEUR**

Les établissements ont jusqu'au 31 janvier 2013 pour se doter d'une politique de vérification des antécédents judiciaires.

Les établissements qui, à l'heure actuelle, détiennent une politique de vérification des antécédents judiciaires qui ne s'inscrit pas dans les paramètres fixés par la présente circulaire devront la revoir dans le même délai afin d'en assurer la concordance.

SUIVI

Un suivi du respect des modalités de la circulaire sera effectué par l'intermédiaire du questionnaire pour l'année financière 2012-2013 à l'intention de la haute direction, lequel fait partie du rapport financier annuel (AS-471). Les établissements devront être en mesure, si nécessaire, de présenter le contenu de leur politique de vérification des antécédents judiciaires.

La sous-ministre adjointe,

Original signé par

Édith LAPOINTE