

VÉRIFICATION D'ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES OU EMPÊCHEMENTS

Foire aux questions

Quelle est la différence entre les antécédents et les empêchements ?

Un antécédent judiciaire se réfère à tout enregistrement d'infraction pénale ou criminelle qu'une personne a commise et qui est inscrite dans un casier judiciaire. Cela peut inclure des condamnations, des accusations en instance, ou même des ordonnances judiciaires

Un empêchement comprend une vérification de casier judiciaire ou antécédent judiciaire, ainsi que tout geste posé ou comportement qui est susceptible de représenter un risque pour l'intégrité physique ou psychologique d'une personne vulnérable.

Qu'est-ce qu'une personne vulnérable ?

Personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes, est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes ou court un risque d'abus ou d'agression plus élevé que la population en général de la part d'une personne en position d'autorité ou de confiance par rapport à elle.

Que veut dire « enquête sociale » ?

Vérifications effectuées par l'employeur/organisation afin de s'assurer des bonnes mœurs et de la bonne réputation d'un candidat/postulant et permettant de valider la véracité et l'exactitude des références et des renseignements fournis par ce candidat/postulant. L'enquête sociale se fait notamment en vérifiant les réseaux sociaux et en communiquant avec les références fournies.

Est-ce que je peux faire compléter le formulaire à distance par le candidat ?

Non, la personne responsable de l'identification du candidat devrait procéder à cette dernière en demandant deux pièces d'identité, dont une avec photo. La personne responsable doit s'assurer que les informations d'identification du candidat et la signature sur le formulaire de vérifications sont identiques à celles des pièces d'identité fournies afin d'éviter toute confusion sur l'orthographe et de faire la différenciation entre le nom et le prénom.

Quels sont les délais habituels ?

En général les délais pour une vérification d'antécédents judiciaires ou d'empêchements sont courts, mais peuvent aller jusqu'à 4 à 6 semaines.

Est-ce que je peux avoir les documents en anglais ?

Nos documents sont offerts uniquement en français, si vous avez besoin de traduire des documents existants, vous pouvez faire appel à un traducteur professionnel. (OTTIAQ)

C'est quoi le RPV et les démarches qui s'en suivent ?

Les vérifications pour le secteur vulnérable exigent qu'une recherche dans la **base de données des casiers judiciaires suspendus** soit effectuée. À noter que seules les infractions à caractère sexuel énumérées à l'annexe 2 de la Loi sur le casier judiciaire sont examinées.

La vérification des bases de données des dossiers suspendus peut augmenter le délai de traitement d'une demande pouvant aller jusqu'à 120 jours surtout si les empreintes du candidat concordent avec celles d'un dossier suspendu.

Lorsqu'une vérification révèle qu'un candidat possède la même date de naissance et le même sexe qu'une personne condamnée pour une infraction à caractère sexuel à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée, le policier doit communiquer avec le



candidat pour l'aviser que la prise de ses empreintes digitales est requise pour confirmer son identité avec exactitude.

J'ai reçu une confirmation de fin de recherche, mais pas le résultat, je fais quoi ?

Lorsque la vérification policière révèle la présence d'un ou de plusieurs empêchements, le représentant du corps de police remplit le formulaire « Résultats de la vérification – Présence d'antécédents / empêchements » et remet les résultats de la recherche uniquement au candidat afin de permettre à ce dernier de fournir des explications et décider de communiquer ou non à l'employeur/organisation les résultats de la recherche.

Qu'est-ce que je fais si le candidat a des antécédents ou des empêchements judiciaires ?

Il ne revient pas au représentant du corps de police d'évaluer si les antécédents judiciaires ou les empêchements retracés lors de la vérification sont en lien avec les aptitudes requises pour exercer le métier ou les tâches pour lesquels une vérification est demandée.

Chaque candidature est un cas d'espèce et les circonstances doivent être analysées et soupesées pour évaluer l'importance et la pertinence des événements relatifs à un candidat. Par conséquent, il y a lieu de considérer les paramètres suivants et de les contextualiser pour tout comportement :

- la nature, l'étendue et la gravité;
- les circonstances entourant l'évènement et la participation du candidat;
- la fréquence et le temps écoulé depuis l'évènement;
- le caractère volontaire de la participation du candidat;
- l'âge et la maturité du candidat au moment des faits;
- la raison qui a motivé la conduite du candidat peut permettre d'éclairer la prise de décision;
- la présence ou l'absence de réhabilitation ou de tout changement de comportement;
- la possibilité d'une récurrence ou de la continuation du comportement;
- le niveau de probabilité que la personne fasse l'objet de pression ou de contrainte ou soit victime d'exploitation de la part d'une tierce personne.

Le représentant qui s'occupait des vérifications a quitté l'organisation, que dois-je faire ?

Dès qu'une personne identifiée au protocole quitte l'organisation, le conseil d'administration doit procéder à la nomination d'une personne remplaçante et doit nous aviser afin de prendre un rendez-vous pour signer un nouveau protocole.

Nous préconisons lors de la signature du dit protocole la présence de 2 personnes responsables afin de maintenir le service et d'éviter des délais inutiles.

S'il n'y a aucun responsable qui a signé l'entente, aucune vérification ne sera effectuée.

Comment ça marche pour le protocole, est-ce que je dois le renouveler ?

Le protocole doit être mis à jour lors de chaque changement de responsable, afin de maintenir les informations à jour et bien expliquer les procédures d'une telle entente. Si aucun changement n'a lieu, celui-ci se renouvelle à chaque année automatiquement.

