VÉRIFICATION DU CASIER JUDICIAIRE

BUT

1. La présente directive :
   a. fournit des lignes directrices sur les demandes de vérification du casier judiciaire et de vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables pour les candidats à un poste au gouvernement du Nunavut (GN);
   b. énonce les mesures à prendre lorsque la vérification du casier judiciaire révèle qu'un candidat a ou peut avoir un casier judiciaire.

CHAMPS D'APPLICATION

2. Les lignes directrices du présent document s'appliquent à tous les candidats aux postes dans l'ensemble des ministères et des organismes publics du GN, y compris les employés actuels du GN tenus de se soumettre à une vérification du casier judiciaire et à la vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables.

3. Tout contrat de travail, contrat de services ou autre forme de contrat peut contenir une disposition permettant l'application des lignes directrices du présent document.

DÉFINITIONS

4. **Divulgation du casier judiciaire** – divulgation par un candidat d'un casier judiciaire par écrit dans le formulaire ci-joint à l'annexe A. La divulgation sera contrôlée par une vérification des empreintes digitales.

5. **Évaluation** – évaluation du risque approuvée par le directeur, Recrutement et dotation ou le directeur, Opérations régionales concerné du ministère des Finances, en consultation avec l'administrateur général du ministère employeur, pour déterminer si un candidat présente un risque pour le GN, son personnel ou ses clients, selon les renseignements contenus dans la vérification du casier judiciaire ou la déclaration de casier judiciaire, jointe à l'annexe A. Les facteurs suivants sont utilisés dans l'évaluation du risque :

   a. la pertinence de l'incident ou de la série d'incidents quant aux fonctions et responsabilités du poste;
   b. la nature et la gravité de l'abus de confiance qui se produirait si le candidat adoptait le comportement mentionné dans son dossier;
   c. le temps écoulé entre une condamnation et la demande d'emploi;

d. la conduite du candidat depuis la condamnation;
e. un type de comportement indésirable répété lié aux fonctions et responsabilités du poste;
f. toute raison pouvant laisser croire que le comportement indésirable pourrait se répéter et compromettre la capacité du GN à exercer ses activités efficacement et en toute sécurité.

6. **Exigence professionnelle justifiée** – condition d'emploi imposée pour l'exécution du travail de façon sûre, efficace et fiable et dont l'absence causerait un préjudice injustifié à l'employeur. Dans la présente directive, la vérification du casier judiciaire satisfaisante est une exigence professionnelle justifiée.

7. **Poste de confiance** – poste dont les fonctions exigent, selon le cas :
   a. le dépôt d'accusations, des enquêtes sur des infractions, des procédures judiciaires, l'admission de preuves en cour et la sécurité des prisonniers;
   b. le contrôle direct de grosses sommes d'argent et de grandes quantités de biens ou de drogues d'usage restreint;
   c. des voyages à l'étranger;
   d. l'utilisation de systèmes sécurisés ou d'installations sécurisées;
   e. la responsabilité d'assurer la sécurité des biens publics;
   f. la prestation de conseils à un membre du Conseil exécutif ou de l'un de ses comités;
   g. la prise de décisions à l'échelon de l'administrateur général, de l'administrateur général adjoint ou du directeur.

8. **Poste de nature très délicate** – poste à haut niveau d'intégrité et de moralité en raison des fonctions exigeant le contact avec des enfants, des personnes vulnérables ou des résidents pris en charge par le GN.

9. **Vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables –** vérification visant à déterminer si le candidat a été reconnu coupable d'infractions sexuelles pour lesquelles il peut obtenir une suspension du casier ou un pardon. Cette vérification vise à assurer la sécurité des personnes prises en charge par le GN qui courent un risque de préjudice en raison de leur très haut degré de dépendance aux autres, par exemple des enfants, des personnes ayant une déficience physique ou développementale, des personnes âgées ou des prisonniers.**Vérification du casier judiciaire** – vérification réalisée par la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ou un service de police du Canada autorisé par la GRC pour déterminer si un candidat a été reconnu coupable d'un crime.

11. **Vérification du casier judiciaire satisfaisante** – selon le cas :

a. vérification du casier judiciaire ou vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables révélant que le candidat n'a aucun casier judiciaire;
b. vérification du casier judiciaire révélant que le candidat a un casier judiciaire et qu'une évaluation réalisée par le directeur, Recrutement et dotation ou le directeur, Opérations régionales concerné du ministère des Finances, en consultation avec l'administrateur général du ministère employeur, a déterminé que les renseignements contenus dans le casier judiciaire ou la divulgation du casier judiciaire ne sont pas liés aux fonctions exercées ou que le candidat ne présente aucun risque important pour le GN, son personnel, ses clients ou le public.

DISPOSITIONS

12. La vérification du casier judiciaire satisfaisante constitue une exigence professionnelle justifiée pour les candidats à des postes de confiance, y compris des postes occasionnels. La vérification doit être réalisée dans les six mois précédant la date d'embauche.

13. La vérification du casier judiciaire satisfaisante et la vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables constituent une exigence professionnelle justifiée pour les candidats à des postes de nature très délicate. Les deux vérifications doivent être réalisées dans les six mois précédant la date d'embauche.

14. La classification des postes (postes de confiance ou postes de nature très délicate) est établie par le ministère employeur, en collaboration avec la Division de l'évaluation des postes, et doit figurer dans chaque description de poste et offre d'emploi.

15. Les employés du GN qui postulent un poste de confiance ou un poste de nature très délicate, qui sont admissibles à une mutation ou à une promotion à un tel poste ou qui assument les responsabilités d'un tel poste dans le cadre de leurs fonctions actuelles doivent se soumettre à une vérification du casier judiciaire satisfaisante ou à une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables avant leur nomination, leur mutation ou la reclassification de leur poste.

16. Si la vérification du casier judiciaire révèle que le candidat n'a aucun casier judiciaire, le GN peut procéder à la présentation de l'offre d'emploi, à la mutation ou à la reclassification du poste.

17. Si la vérification du casier judiciaire révèle que le candidat a ou peut avoir un casier judiciaire, celui-ci doit divulguer la nature de son casier judiciaire au consultant en matière de dotation pour que sa candidature soit prise en considération. Le candidat doit utiliser le formulaire ci-joint à l'annexe A.

18. Si la vérification du casier judiciaire révèle que le candidat a ou peut avoir un casier judiciaire, une évaluation sera réalisée, et les décisions suivantes peuvent être prises :
    a. l'offre d'emploi, la mutation ou la reclassification peut être annulée ou reportée;
    b. l'octroi de l'emploi ou de l'emploi permanent peut dépendre du respect de certaines conditions;
    c. des restrictions ou des sanctions précises peuvent être imposées en fonction de la situation.

19. Les candidats à un poste de nature très délicate doivent se soumettre à une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables avant de recevoir une offre d'emploi.

20. Les employés du GN qui occupent des postes de nature très délicate doivent se soumettre à une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables tous les cinq ans, sauf indication contraire dans leur offre d'emploi.

21. Les employés du GN doivent divulguer à leur superviseur toute accusation ou condamnation au criminel dont ils font l'objet alors qu'ils sont à l'emploi du GN, conformément au *Code de valeurs et d'éthique* de la fonction publique du Nunavut.

22. Le refus de se soumettre à une vérification du casier judiciaire ou à une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables, la communication de faux renseignements dans le cadre de la vérification du casier judiciaire et l'omission de divulguer les renseignements exigés pour la vérification du casier judiciaire pourraient entraîner :
    a. le retrait d'une offre emploi;
    b. la suspension;
    c. des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

23. Si un employé actuel du GN ne répond pas aux exigences de vérification du casier judiciaire ou de vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables, une rencontre sera tenue avec l'employé et des mesures d'adaptation du travail peuvent être envisagées. Le GN peut

décider de mettre fin à la relation de travail dans des circonstances exceptionnelles, par exemple :

a. il n'est pas possible de prendre des mesures d'adaptation du travail;
b. l'employé refuse les mesures proposées;
c. l'employé présente un risque inacceptable en raison de son casier judiciaire.

24. La divulgation de renseignements découlant de la vérification du casier judiciaire et de la vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables est limitée aux personnes qui en ont besoin et qui sont directement responsables de la dotation d'un poste de confiance ou d'un poste de nature très délicate.

25. Les candidats doivent payer les frais associés à la vérification du casier judiciaire et à la vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables.

26. Les résultats de la vérification du casier judiciaire et de la vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables obtenus durant le processus de dotation sont scellés et conservés pendant une période d'un an, puis sont détruits.

LOIS HABILITANTES ET RÉFÉRENCES

27. *Loi sur la fonction publique* L.Nun. 2013, ch. 26, art. 6 et 7

28. *Loi sur les droits de la personne*

29. *Code de valeurs et d'éthique* de la fonction publique du Nunavut

COORDONNÉES

30. Pour obtenir des précisions ou de plus amples renseignements à ce sujet, communiquez avec les personnes-ressources suivantes :

Directeur, Recrutement et dotation
Ministère des Finances
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
867 975-6222

OU

Directeur, Relations avec les employés et évaluation des postes
Ministère des Finances
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
867 975-6211

OU

Directeurs, Opérations régionales
Igloolik : 867 934-2056
Rankin Inlet : 867 645-8065
Cambridge Bay : 867 983-4042