

## Chapitre 18

# Vérification de casier judiciaire





## Chapitre 18

# Vérification de casier judiciaire

Ce chapitre traite des exigences en matière de vérification de casier judiciaire et des renseignements qui y sont reliés.

# 18

## 55(1)

L'exploitant :

- (a) exige
  - (i) de tout candidat retenu à l'emploi, et
  - (ii) de tout employé occasionnel ou temporaire, ou de tout volontaire, une autorisation signée donnant au directeur accès à l'information relative au dossier criminel et permettant au directeur de transmettre cette information à l'exploitant;
- (b) transmet l'autorisation au directeur.

## 55(2)

Si l'information obtenue par le directeur en vertu du paragraphe (1) indique que la personne a été inculpée pour une infraction impliquant un enfant, le directeur :

- (a) informe l'exploitant de l'infraction;
- (b) discute avec l'exploitant pour décider si la personne devrait être embauchée à titre de membre du personnel ou admise à travailler à titre d'aide bénévole pour la garderie.

Paragraphe 55(1) et (2)

## Vérification du casier judiciaire des employés ou bénévoles avant leur entrée en fonction dans la garderie

### Pourquoi

- Pour protéger les enfants.
- Pour évaluer si une personne détenant un casier judiciaire pour une infraction impliquant un enfant peut travailler dans une garderie publique.

### Ce que cela signifie

- *Avant* qu'un employé puisse entrer en poste, l'exploitant doit s'assurer que cette personne obtient une vérification de casier judiciaire de la GRC. L'employé éventuel doit remettre le résultat de cette vérification à l'exploitant.
- Avant d'entrer en poste, il est recommandé que l'employé éventuel fournisse également une vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables par la GRC.
- Il est recommandé que l'employé éventuel fournisse à l'exploitant une déclaration concernant toute accusation pénale en instance, accompagnée des détails pertinents, *avant* son entrée en poste.
- L'exploitant doit remettre une copie de la vérification de casier judiciaire au directeur. (Dans la plupart des cas, c'est l'agent régional de la petite enfance qui prendra connaissance du document au nom du directeur.)
- Il est recommandé que l'exploitant s'assure que tous les cinq ans, chaque employé obtient de la GRC une mise à jour de la vérification de son casier judiciaire et de son aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables.
- Si un employé éventuel a été reconnu coupable d'une infraction (possède un casier judiciaire) ou est visé par une accusation pénale en instance impliquant un enfant, le directeur détient l'autorité de suspendre le permis de l'exploitant *si* :
  - le directeur est d'avis que l'embauche de cette personne représente un danger pour la santé, la sécurité ou le bien-être des enfants qui fréquentent la garderie et l'exploitant a quand même embauché cette personne.

## Comment

- Assurez-vous que la section des qualifications requises de toute description d'emploi inclut l'exigence suivante :
  - une vérification de casier judiciaire, assortie de la recommandation d'une mise à jour tous les cinq ans.
- Il est recommandé que la section des qualifications de toute description d'emploi contienne les points suivants :
  - une recherche sur l'aptitude à travailler auprès de personnes vulnérables avant l'entrée en poste;
  - une déclaration concernant toute accusation pénale en instance, accompagnée des détails pertinents, avant l'entrée en poste (le cas échéant).
- Ne permettez à aucun employé de commencer à travailler avant qu'il ne vous ait fourni :
  - la vérification de son casier judiciaire;
  - la recherche recommandée des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, réalisée par la GRC;
  - la déclaration recommandée concernant toute accusation pénale en instance, accompagnée, le cas échéant, des détails pertinents.
- Si une vérification de casier judiciaire ou la déclaration concernant toute accusation pénale en instance implique un enfant, contactez immédiatement l'agent régional de la petite enfance.
- Permettez à l'agent régional de la petite enfance de consulter la vérification de casier judiciaire et la déclaration d'accusation pénale en instance au nom du directeur.
- Ne permettez à aucune personne de commencer à travailler si vous détenez *quelque information que ce soit* qui vous incite à croire que cette personne est l'objet d'accusation pénale en instance ou a été reconnue coupable d'une infraction impliquant un enfant. Discutez-en avec l'agent régional de la petite enfance qui transmettra vos préoccupations au directeur.
- Si le directeur est d'avis que l'embauche de cette personne puisse mettre en danger la santé, la sécurité ou le bien-être des enfants qui fréquentent la garderie, il vous recommandera de ne pas embaucher cette personne.
- Si vous embauchez une personne à l'encontre de la recommandation du directeur, le permis de la garderie pourrait être retiré.
- Conservez une copie de la vérification de casier judiciaire et de la déclaration d'accusation pénale en instance dans le dossier personnel de l'employé.

