

Renouveler la vérification des antécédents de son personnel : quelques facteurs à prendre en considération



Une liste de contrôle pour créer un programme rigoureux

La composition d'un personnel est de nature dynamique, tout comme les risques qu'il présente. Il est généralement admis que le processus de recrutement doit commencer par une vérification des antécédents et de l'identité. Non satisfaits de cela, beaucoup d'employeurs diligents assurent également un suivi à long terme pour protéger leur personnel, leur culture et leur réputation. Refaire la vérification des antécédents de ses salariés est une pratique exemplaire dans de nombreux secteurs, même ceux qui ne sont pas strictement réglementés comme les secteurs de la finance et des soins de santé. Comme beaucoup d'entreprises œuvrent auprès de la population et de personnes vulnérables, la vigilance est sans doute plus importante que jamais.

Un programme de renouvellement peut favoriser la sécurité au travail

Dans le cadre d'un programme de renouvellement, les enquêtes peuvent se répéter après une période d'emploi prédéterminée pouvant aller de six mois à cinq ans. Contrairement à la vérification préemploi, qui présente un aperçu des antécédents au moment de l'enquête, les vérifications ultérieures à l'embauche mettent en lumière les incidents pertinents qui pourraient s'être produits pendant la période ciblée. L'employeur peut renouveler les vérifications de ses employés dans divers scénarios, par exemple lors de mutations, d'acquisitions et de promotions à un poste à la responsabilité accrue et tout simplement lorsqu'il souhaite se renseigner sur ses travailleurs. Après tout, il ne faut pas perdre de vue que certains dangers, comme la fraude au travail, présentent des risques réels et génèrent annuellement des coûts estimés à 5,6 billions de dollars¹.

La liste de contrôle ci-dessous présente quelques facteurs dont tiendra compte l'employeur averti avant de renouveler les enquêtes de son personnel.

Déterminer les enquêtes requises :

- Enquête de crédit
- Vérification de casier judiciaire
- Vérification du dossier de conduite
- Vérifications à l'étranger
- Entrevues de références
- Recherche sur les réseaux sociaux

Les vérifications ultérieures à l'embauche ont rarement la même portée que la vérification préemploi. Les enquêtes portant sur les périodes d'inactivité professionnelle, l'historique d'emploi et les études sont rarement incluses, car elles ont peu de chances de révéler de nouvelles informations.

Toutefois, les enquêtes qui touchent à l'historique de crédit, aux antécédents judiciaires, à la couverture médiatique, à l'inadmissibilité à l'emploi, aux sanctions à l'international, aux listes de surveillance et aux personnes politiquement exposées peuvent relever des activités qui pourraient s'être produites à n'importe quel moment, ce qui en justifie l'inclusion dans un forfait de vérification ultérieure à l'embauche.



Après avoir dressé une liste des enquêtes requises, l'employeur envisagera les démarches suivantes :

- Rédiger une procédure destinée aux personnes qui n'ont pas encore fait l'objet de nouvelles enquêtes

Définir le processus de vérification du point de vue de la personne visée permet d'identifier les personnes avec qui elle devra communiquer, de déterminer les étapes qu'elle devra suivre et d'évaluer la durée probable des démarches.

- Faire une liste des postes ciblés

Toutes les demandes de vérification requièrent une confirmation du poste occupé par la personne concernée, même s'il ne s'agit pas de la première enquête dont elle fait l'objet. Une liste des postes visés peut être utile lorsque les nouvelles enquêtes sont requises pour satisfaire à la réglementation ou lorsqu'elles seront commandées par lots.



- Consigner la marche à suivre pour effectuer des vérifications à l'international

Les personnes qui ont vécu à l'étranger font peut-être déjà l'objet d'enquêtes à l'international dans le cadre de la vérification préemploi. Il pourrait être utile de déterminer si ces enquêtes devront se renouveler.

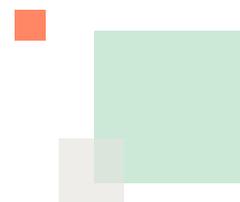
- Évaluer le nombre de vérifications qui sera requis
- Prendre note du délai de traitement prévu pour chaque enquête
- Collaborer avec une firme de vérification des antécédents pour convenir d'une échéance raisonnable
- Planifier le déploiement du programme, si nécessaire (faudra-t-il répartir les commandes en lots selon la région ou la population ?)

Il est plus facile pour l'employeur comme pour la firme de vérification de suivre les exigences et les progrès des grosses commandes lorsqu'elles sont soumises par petits lots ou lorsque leur gestion est centralisée.

Communiquer les progrès de la vérification des antécédents aux personnes visées :

- Expliquer pourquoi ces enquêtes sont importantes et les mettre en contexte
- Envisager d'avertir les personnes visées par courriel
- Songer à envoyer un message d'invitation personnalisé

Les personnes qui travaillent déjà pour l'entreprise pourraient avoir du mal à comprendre pourquoi on leur demande de faire l'objet de nouvelles enquêtes et de communiquer leurs informations à un fournisseur alors que leur candidature a déjà été acceptée et qu'elles n'ont pas changé de poste. Une bonne firme de vérification pourra peut-être personnaliser le message d'invitation qui leur est envoyé pour leur expliquer qu'il ne s'agit pas d'une vérification préemploi, mais plutôt d'un renouvellement.



Déterminer qui sera responsable de contacter la personne visée lorsque des informations supplémentaires seront requises :

- Responsables de l'accueil et de l'intégration en entreprise
- Service des ressources humaines
- Firme de vérification

L'employeur voudra également déterminer qui sera responsable de transmettre les informations requises à la firme de vérification. Peut-être préférera-t-il que le candidat s'en charge lui-même.

Choisir une méthode de vérification d'identité

L'employeur devra définir ses préférences en matière de vérification d'identité.

- Vérification trimestrielle : si une vérification d'identité a déjà eu lieu, il n'est pas nécessaire de la refaire
- Vérification annuelle ou à plus longue échéance : une nouvelle vérification d'identité est requise

Une bonne communication entre la firme de vérification et l'employeur est essentielle et peut être facilitée par les mesures suivantes :

- Désigner un administrateur qui sera chargé de communiquer avec la firme de vérification
- Établir l'échéancier des communications pour comprendre les interventions requises et suivre les progrès
- Déterminer les étapes à suivre et la fréquence des communications avant de lancer le programme
- Définir les préférences en matière de communication pour mieux suivre les progrès

Des appels, des mises à jour et des rapports réguliers provenant de la firme de vérification peuvent favoriser le succès du projet.

Des réunions peuvent être fixées d'avance pour faire état de la situation et éviter les conflits d'horaire, les retards et les pertes de structure.

- Définir les exigences en matière de facturation (par exemple, faudra-t-il diviser la facture selon le centre de coût ou le numéro de commande?)

Il pourrait valoir la peine de demander à la comptabilité s'il faudra utiliser plus d'un centre de coût.

La liste de contrôle ci-dessus est conçue pour appuyer le déploiement d'un programme rigoureux de renouvellement des vérifications des antécédents. Un partenaire de confiance, comme Sterling, vous proposera des pratiques exemplaires et vous aidera à protéger votre personnel, vos clients et vos partenaires partout dans le monde.

Contactez Sterling Backcheck pour déterminer si vos pratiques actuelles présentent des lacunes. Découvrez les avantages d'un programme de renouvellement des vérifications des antécédents. Visitez le www.sterlingbackcheck.ca/fr.

À PROPOS DE STERLING BACKCHECK

Important fournisseur de services de vérification d'antécédents et d'identité au Canada, Sterling Backcheck instaure un climat de confiance et de sécurité qui transcende secteurs, professions et frontières. Nos services font appel à la technologie pour aider les organisations à créer un environnement où leurs travailleurs, leurs partenaires et leurs clients pourront prospérer. Sterling Backcheck est la division canadienne de Sterling, qui effectue plus de 75 millions de recherches par année dans le monde. Visitez Sterling Backcheck en ligne au www.sterlingbackcheck.ca/fr.

 [sterlingbackcheck.ca/fr](http://www.sterlingbackcheck.ca/fr) | 866-881-2011