

Politique | Vérification des antécédents judiciaires

1. Préambule

L'Association sportive des Sourds du Québec (ASSQ) est un organisme sans but lucratif qui œuvre dans le domaine du sport amateur, du loisir et du domaine communautaire. L'ASSQ n'est pas à l'abri des lois et est confrontée à des situations où ses membres salariés ou bénévoles peuvent être mis en cause en regard de problèmes d'agressions sexuelles, de fraude ou d'actes de violence, par exemple. Afin de protéger l'intérêt et l'intégrité des personnes vulnérables, l'ASSQ met en place la présente politique de vérification des antécédents judiciaires.

2. Définition

Aux fins de l'application de la présente politique, nous entendons par :

- a. Antécédents judiciaires : Infractions criminelles ou pénales antérieures ou en cours pour lesquelles une personne a été reconnue coupable ou a été accusée, sauf si un pardon a été obtenu ;
- b. Personne vulnérable : Personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes :
 - i. Est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes;
 - ii. 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 (Loi sur le casier judiciaire, L.R.C. 1985, c. C-47, art. 6.3).

3. Obligation de l'ASSQ

Aux fins de la présente politique, il est du devoir de l'ASSQ de :

- a. Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer de la santé, de la sécurité et du bien-être de ses membres ;
- b. Prendre les mesures nécessaires en vue de protéger ses membres pouvant être qualifiés de personnes vulnérables des préjudices auxquels leur vulnérabilité les expose, le tout dans un environnement propice à leur développement.

Application

Toute personne physique souhaitant œuvrer auprès des jeunes de moins de 18 ans pour le bénéfice de l'ASSQ doit présenter à l'administration de l'ASSQ son dossier d'antécédent judiciaire en suivant les modalités prévues à la présente politique.

Sont toutefois exemptés de l'application de cette politique les parents qui accompagnent et/ou participent aux activités de l'ASSQ avec leurs enfants.



4. Protection des renseignements personnels

Les renseignements personnels obtenus tout au long de la vérification des antécédents judiciaires ne sont utilisés qu'à la seule fin de déterminer l'affiliation d'un membre ou le maintien d'une personne dans son emploi ou au titre de bénévole. Dans toute autre circonstance, le consentement de la personne concernée est requis avant de pouvoir communiquer ces renseignements à quiconque.

Procédure – Vérification des antécédents judiciaires

5. Les critères de filtrage

Seront vérifiés les antécédents judiciaires liés à :

- a. Les infractions à caractère sexuel ;
- b. Les infractions liées à toute forme de violence ;
- c. Les infractions de vol et / ou de fraude ;
- d. Les infractions liées aux drogues et stupéfiants.

6. Procédure de fonctionnement

- a. La vérification des antécédents judiciaires se fait dès la première demande d'emploi, de bénévolat ou de collaboration auprès de l'ASSQ par toute personne visée par l'article 4 de la présente politique. Elle se fait également pour tout employé actuellement en poste à l'ASSQ et aux bénévoles œuvrant auprès d'athlètes de moins de dix-huit (18) ans ;
- b. La vérification est refaite au moins tous les trois (3) ans ou sur demande par l'administration de l'ASSQ ;
- c. Lors de l'embauche ou d'une demande de collaboration, toute personne identifiée à la clause 4 de cette présente politique **s'engage à faire une demande de recherche** sur ses antécédents judiciaires, incluant le secteur vulnérable énuméré au paragraphe 6, au bureau de service de police de sa région et à en transmettre une copie complète à l'ASSQ ;

7. Obligation de divulgation envers l'ASSQ

Toute personne visée par la présente politique doit signaler immédiatement à l'ASSQ tout changement à sa situation concernant ses antécédents judiciaires

8. Décisions et sanctions

- a. Advenant qu'une personne non membre et pas encore à l'emploi possède un des antécédents judiciaires tel qu'indiqué à la clause 6 de cette présente politique, sa demande d'emploi ou de collaboration sera automatiquement rejetée ;
- b. Si une personne visée par la présente politique fournit des informations fausses, inexacts, incomplètes ou trompeuses, cette personne sera immédiatement démise de ses fonctions et pourra faire l'objet de sanctions conformément aux règles et politiques de l'ASSQ ;



- c. Lorsqu'il s'agit d'une personne à la direction générale de l'ASSQ, le Conseil d'administration de l'ASSQ, à titre d'employeur, peut, lorsqu'il apprend que cette personne en question a des antécédents judiciaires, la suspendre avec solde pendant la durée de l'analyse de son dossier, et ce, jusqu'à la prise d'une décision finale ;
- d. Lorsqu'il s'agit d'une personne rémunérée ou bénévole de l'ASSQ, la direction générale, à titre d'employeur, peut, lorsqu'il apprend que cette personne en question a des antécédents judiciaires, la suspendre de ses fonctions avec solde (ou simplement suspendre le bénévole) pendant la durée de l'analyse de son dossier, et ce, jusqu'à la prise d'une décision finale ;
- e. Un avis écrit doit être donné à l'employé ou au bénévole suspendu. Cet avis contiendra le motif de la suspension, sa durée, la date que la suspension entrera en vigueur et la date où il pourra faire valoir son point de vue devant la personne désignée pour étudier son dossier ;
- f. En cas de maintien, le Conseil d'administration ou la direction générale, le cas échéant, imposera des conditions particulières à la personne concernée. Ces conditions peuvent être de différentes natures. À titre d'exemple, il peut être demandé à ce que la personne s'engage à présenter une demande de pardon si elle y est admissible, imposer des mesures d'encadrement qui garantiront la protection des personnes vulnérables ou encore transférer la personne de secteur afin qu'elle ne soit plus en contact avec des personnes dites vulnérables. Le non-respect des conditions imposées entraînera la révocation de l'affiliation.
- g. Une copie de la lettre ainsi que du résultat de la vérification des antécédents judiciaires seront ajoutés au dossier de la personne concernée. Ce dossier est conservé sous protection pour des raisons de confidentialité pour une durée de trois ans après la cessation de l'emploi ou du bénévolat ;

Cette politique a été adoptée par le conseil d'administration le 10 décembre 2020 et entrera en vigueur dès l'adoption de cette présente politique.

