



## POLITIQUE CONCERNANT LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

### 1. Préambule

La CORPORATION est un organisme sans but lucratif qui œuvre dans le domaine de la gymnastique. Elle n'est pas à l'abri et est confrontée à des situations où ses membres, employés 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, la CORPORATION met en place la présente politique de vérification des antécédents judiciaires. Cette politique s'adresse à la CORPORATION.

### 2. Définition

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

- 2.1. Antécédents judiciaires : *Infractions criminelles ou pénales pour lesquelles une personne a été reconnue coupable, sauf si un pardon a été obtenu. Les accusations encore pendantes pour une infraction criminelle ou pénale ;*
- 2.2. Personne vulnérable : *Personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes : a) est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes ; b) soit 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. Application

- 3.1. Toute personne énumérée ci-dessous doit, avant d'être affiliée ou d'être embauchée par la CORPORATION, accepter qu'une vérification de ses antécédents judiciaires soit effectuée suivant les modalités prévues à la présente politique :
  - Tous les membres individuels affiliés au titre d'entraîneur, d'officiel ou d'administrateur œuvrant auprès d'athlètes de moins de 18 ans ;
  - Tous les employés de la FÉDÉRATION œuvrant auprès d'athlètes de moins de 18 ans ainsi que tous ses bénévoles œuvrant auprès de cette même clientèle ;

### **3.2. La CORPORATION doit :**

- 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.

## **4. Critères de filtrage**

### **4.1. Sont vérifiés les antécédents judiciaires liés à :**

- 4.1.1.** infractions à caractère sexuel
- 4.1.2.** infractions liées à la violence
- 4.1.3.** infractions de vol et de fraude
- 4.1.4.** infractions liées aux drogues et stupéfiants

## **5. Procédures de fonctionnement et fréquence des vérifications**

- 5.1.** La vérification des antécédents judiciaires se fait dès la première demande d'emploi, de collaboration ou d'affiliation présentée à la CORPORATION. Elle se fait également pour tout employé œuvrant auprès d'athlètes de moins de dix-huit (18) ans actuellement en poste à la CORPORATION.
- 5.2.** La vérification est refaite au moins tous les deux (3) ans.
- 5.3.** Lorsqu'une personne possède des antécédents judiciaires semblables à ceux prévus à la clause 4.1, sa demande d'emploi, de collaboration ou d'affiliation est automatiquement rejetée.
- 5.4.** Lorsqu'il est porté à la connaissance de la CORPORATION qu'un membre individuel entraîneur ou un membre individuel officiel œuvrant auprès d'athlètes de moins de dix-huit (18) ans possède des antécédents judiciaires semblables à ceux décrits aux présentes, le Conseil d'administration de la CORPORATION n'aura d'autre choix que d'annuler l'affiliation ou de la maintenir. Pour ce faire, le Conseil d'administration convoque le membre pour l'audition de son cas.
- 5.5.** En cas de maintien, le Conseil d'administration peut imposer des conditions particulières au membre concerné. Ces conditions peuvent être de différentes natures. À titre d'exemple, le Conseil d'administration peut demander à ce que le membre s'engage à présenter une demande de pardon s'il y est admissible. Le Conseil d'administration peut également imposer des mesures d'encadrement ou de surveillance qui garantiront la protection des personnes vulnérables. Le non-respect des conditions imposées par le Conseil d'administration entraînera la révocation de l'affiliation.

- 5.6. En outre, lorsqu'il s'agit d'une personne rémunérée, le Conseil d'administration de la CORPORATION, à titre d'employeur, peut, lorsqu'il apprend que la personne identifiée à 3,1 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.
- 5.7. Un avis écrit doit être donné à l'employé suspendu. L'avis contiendra le motif de la suspension, sa durée et la date où il pourra faire valoir son point de vue devant la personne désignée pour étudier son dossier.
- 5.8. La personne désignée peut maintenir l'employé dans ses fonctions, recommander son congédiement ou lui imposer des conditions qu'il doit s'engager par écrit à respecter.
- 5.9. Le résultat de la vérification des antécédents judiciaires est versé au dossier de la personne concernée. Ce dossier est conservé sous clé dans un endroit approprié dont l'accès est limité.
- 5.10. 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.
- 5.11. Les documents relatifs à la vérification des antécédents judiciaires sont conservés au dossier de la personne concernée pour une période maximale de trois ans après la cessation de l'affiliation ou après la cessation de l'emploi ou du bénévolat. Toutes les mesures raisonnables pour en assurer la confidentialité sont prises.

## **6. Entrée en vigueur**

- 6.1. La politique entre en vigueur le 18 septembre 2020.