



**SPORT ET LOISIR
DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

POLITIQUE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Conseil d'administration	2024-03-19	Résolution 2024-03-19-16

RÉVISION	Au besoin, au minimum, tous les trois ans
RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	Direction générale
NUMÉRO	15
RÉFÉRENCE CODE DE GOUVERNANCE	12.1B

TABLES DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE	3
1.1.	POLITIQUES ASSOCIÉES.....	3
1.2.	CONTACT	3
1.3.	MODIFICATION DE LA POLITIQUE	4
2.	OBJECTIFS.....	4
3.	DÉFINITIONS GÉNÉRALES.....	4
4.	APPLICATION.....	5
5.	CRITÈRES DE FILTRAGE.....	5
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
6.1.	LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
6.2.	LE COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES.....	6
6.3.	LA DIRECTION GÉNÉRALE	6
6.4.	LES MEMBRES DU PERSONNEL ET LES BÉNÉVOLES.....	6
7.	PROCÉDURES DE FONCTIONNEMENT ET FRÉQUENCE DES VÉRIFICATIONS.....	7
7.1.	VÉRIFICATION À L'EMBAUCHE OU EN DÉBUT D'IMPLICATION	7
7.2.	FRÉQUENCE DE VÉRIFICATION.....	7
7.3.	CHANGEMENT DE LA SITUATION EN COURS D'EMPLOI OU D'IMPLICATION	8
8.	ÉVALUATION ET MISES À JOUR DE LA POLITIQUE	9
	ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À LA RECHERCHE D'ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES POUR UN INDIVIDU	10
	ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE NON-CHANGEMENT DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES.....	12



1. PRÉAMBULE

Sport et Loisir de l'île de Montréal (SLIM) est un organisme sans but lucratif qui œuvre dans le domaine du sport et du loisir. Il souhaite faire la différence dans l'atteinte d'une meilleure qualité de vie de la population en stimulant le développement ainsi que la pratique du loisir, du sport, du plein air et de l'activité physique tout en favorisant l'adoption de saines habitudes de vie, et ce, en collaboration avec ses partenaires et en respect des réalités de la région.

Il n'est toutefois pas à l'abri et est confronté à des situations où des membres du personnel, du Conseil d'administration ou des 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, en particulier les personnes mineures, SLIM met en place la présente Politique de vérification des antécédents judiciaires. De plus, cette Politique vise le respect des bonnes pratiques de gouvernance telles qu'énoncées par le Code de gouvernance des organismes à but non lucratif (OBNL) québécois de sport et de loisir du ministère de l'Éducation du Québec¹.

1.1. POLITIQUES ASSOCIÉES

- (10) Code éthique des administrateur·trice·s
- (14) Politique de gestion des risques.
- (30) Politique sur les conditions de travail
- (31) Code de conduite général
- (32) Politique de dotation
- (33) Politique sur le rémunération et l'équité salariale
- (34) Politique sur l'évaluation de la performance
- (35) Politique sur le développement des compétences
- (36) Politique en matière de protection de l'intégrité.
- (39) Politique de gestion des bénévoles

1.2. CONTACT

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant notre Politique de vérification des antécédents judiciaires, veuillez contacter la direction générale au direction@sportloisirmontreal.ca ou la Présidence du Conseil d'administration au presidence@sportloisirmontreal.ca.

¹ *Code de gouvernance des organismes à but non lucratif (OBNL) québécois de sport et de loisir | Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur*



1.3. MODIFICATION DE LA POLITIQUE

Le Conseil d'administration de SLIM se réserve le droit de modifier cette Politique à tout moment, en respect des lois en vigueur.

2. OBJECTIFS

Les dispositions de la présente Politique mise en place par SLIM ont pour objet :

- D'édicter des principes directeurs et des modalités quant à la vérification des antécédents judiciaires du personnel, des bénévoles et des membres du Conseil d'administration;
- De préserver la sécurité et l'intégrité des personnes vulnérables en s'assurant que les personnes œuvrant auprès de celles-ci ou étant régulièrement en contact avec elles n'ont pas d'antécédents judiciaires en lien avec les fonctions exercées au sein de SLIM;
- De protéger les droits fondamentaux des personnes dont les antécédents judiciaires sont vérifiés, tels qu'énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12).

3. DÉFINITIONS GÉNÉRALES

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

Antécédents judiciaires : infractions criminelles ou pénales pour lesquelles une personne a été reconnue coupable, sauf si un pardon a été obtenu. De plus, les antécédents judiciaires comprennent les accusations encore pendantes pour une infraction criminelle ou pénale. On dit qu'une affaire est « pendante » lorsqu'un tribunal a été saisi et que la cause n'a pas encore jugé. Elle est « pendante » jusqu'à ce que (selon le cas) le jugement ou l'arrêt soit prononcé;

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 elle 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).

Membres du personnel : ce terme désigne toutes les personnes employées par SLIM et les stagiaires. Le terme « personnel » peut également être utilisé comme synonyme de « membres du personnel ».

Conseil ou Conseil d'administration : désigne le Conseil d'administration de SLIM;



4. APPLICATION

La présente Politique s'applique à toute personne œuvrant ou étant appelée à œuvrer directement auprès de personnes vulnérables et/ou occupe une position permettant l'accès aux fonds de l'organisation. Ces personnes peuvent être membres du Conseil, membres du personnel, bénévoles et les vérifications se feront dans les circonstances suivantes :

- Avant l'embauche, le début de leur implication bénévole ou le début de leur mandat sur le Conseil;
- En cours d'emploi et pour toute personne qui œuvre auprès de personnes mineures ou qui est régulièrement en contact avec eux;
- En cas de motifs raisonnables;
- À la suite d'un changement relatif aux antécédents judiciaires;
- Lors des contrats de service ou à la suite d'une entente avec un tiers.
- La période de validité des vérifications est de trois ans pour tous les membres du personnel et les bénévoles, sauf pour les personnes impliquées aux Jeux du Québec, la période de validité est alors de deux ans.

5. CRITÈRES DE FILTRAGE

Les critères de filtrage sont établis à partir d'une analyse de risques, conformément à la **Politique d'évaluation et de gestion des risques**.

Sont vérifiés les antécédents judiciaires des personnes œuvrant auprès d'une clientèle vulnérable liés à des :

- Infractions à caractère sexuel;
- Infractions liées à la violence;
- Infractions de vol et de fraude;
- Infractions liées aux drogues et aux stupéfiants.

Il s'agit d'une vérification des informations de police (vérification de casier judiciaire) ainsi que d'une vérification pour savoir si la personne fait l'objet d'une suspension de casier judiciaire (réhabilitation) relativement à des infractions d'ordre sexuel.

Toute personne qui travaille ou qui s'implique directement auprès de personnes vulnérables à l'intérieur de ses fonctions à SLIM, en dehors des programmes où les vérifications sont déjà effectuées par d'autres organisations (fédérations sportives, clubs sportifs, établissements scolaires, etc.)². Le but d'une

² La vérification des antécédents judiciaires des personnes œuvrant auprès d'une clientèle vulnérable se fait par la Sûreté du Québec ou par une firme accréditée par la GRC.

vérification des antécédents judiciaires est de déterminer si la personne visée représente un danger envers les personnes, considérées vulnérables ou non, qui sont en contact avec l'organisation.

5.1.1. Liste des postes assujettis

Tous les employé·e·s permanent·e·s

Tous les employé·e·s permanent·e·s et/ou contractuel·le·s, ainsi que les stagiaires, en contact avec une clientèle vulnérable

Tous les administrateur·trice·s

Tous les contractuel·le·s engagé·e·s pour offrir un service récurrent (formation ou accompagnement)

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Assume la responsabilité de la Politique;
- Désigne les personnes responsables de l'application de la Politique par le comité de ressources humaines.

6.2. LE COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

- Applique la Politique auprès de la Direction générale et soutient la direction pour son application auprès du personnel salarié, des personnes bénévoles et des stagiaires;
- Évalue le maintien ou la fin de la collaboration avec un individu lorsque celui-ci apprend qu'une personne impliquée ou à l'emploi de SLIM possède des antécédents judiciaires semblables à ceux décrits aux **critères de filtration (voir p.4)**.

6.3. LA DIRECTION GÉNÉRALE

- Informe le personnel sur la Politique;
- Applique la Politique auprès des membres du Conseil, du personnel salarié, des personnes bénévoles et des stagiaires;
- Effectue les vérifications d'antécédents judiciaires;
- Fait remplir annuellement le **Formulaire de déclaration de non-changement des antécédents judiciaires** aux personnes concernées.

6.4. LES MEMBRES DU PERSONNEL ET LES BÉNÉVOLES

- Se soumettent à la vérification des antécédents judiciaires lorsque nécessaire;
- Avisent la Direction générale de tout changement à leur situation regardant les antécédents judiciaires.



7. PROCÉDURES DE FONCTIONNEMENT ET FRÉQUENCE DES VÉRIFICATIONS

7.1. VÉRIFICATION À L'EMBAUCHE OU EN DÉBUT D'IMPLICATION

La vérification des antécédents judiciaires se fait dès la première demande d'emploi, de collaboration ou d'implication présentée à SLIM selon la catégorie à laquelle la personne appartient.

Lors de l'embauche, de l'affiliation ou d'une demande de collaboration, toute personne identifiée à la section **Application** s'engage à remplir le **Formulaire de recherche sur les antécédents judiciaires pour un individu** (annexe 1) afin d'autoriser SLIM à effectuer elle-même ou par l'entremise d'un mandataire, une firme externe, la vérification de ses antécédents judiciaires. Cette autorisation permet à SLIM de procéder en tout temps à la révision de la vérification des antécédents judiciaires.

Si une candidate ou un candidat à une position rémunérée ou non, nécessitant cette vérification, reçoit une réponse positive à une demande de vérification des antécédents judiciaires, sa demande d'emploi, de collaboration ou d'affiliation est stoppée pour analyse. Le comité de ressources humaines, composé de 2 membres du Conseil³ et de la Direction générale, convoque cette personne pour l'audition de son cas sous forme d'une rencontre à huis clos. Plusieurs éléments seront pris en compte dans le choix de continuer ou non le processus : le crime commis⁴, le délai écoulé depuis les faits et le fait que le candidat ou la candidate l'ait mentionné ou non au préalable. Dans certaines situations, le processus d'embauche ou d'implication pourra être maintenu sous réserve que la personne présente une demande de pardon.

Dans le cas d'un crime de nature sexuelle pardonné ou non, la candidature ou la demande d'implication sera rejetée *de facto*.

7.2. FRÉQUENCE DE VÉRIFICATION

La vérification est faite au moins tous les trois (3) ans et tous les deux (2) ans pour les personnes impliquées aux Jeux du Québec.

Entre les vérifications, les personnes doivent fournir annuellement un **Formulaire de déclaration de non-changement des antécédents judiciaires** (annexe 2).

SLIM peut collaborer avec d'autres organisations pour obtenir une copie des résultats des vérifications d'antécédents si une personne salariée ou non occupe une position dans une autre organisation nécessitant une telle vérification.

³ Le comité pourrait comporter une personne externe, un avocat par exemple, pour aider le comité à prendre position.

⁴ Il est possible de connaître la teneur des condamnations par les plunitifs en ligne à petit prix [Les Plunitifs | SOQUIJ](#)

Par exemple, SLIM pourrait accepter qu'un membre du Conseil à l'emploi d'un club sportif transmette, par le club, ses résultats de vérifications des antécédents si ceux-ci sont toujours valides (moins de deux ans), et remplir le **Formulaire de déclaration de non-changement des antécédents judiciaires**. La version originale papier ou numérique des résultats de l'enquête devra être transmise à SLIM.

7.3. CHANGEMENT DE LA SITUATION EN COURS D'EMPLOI OU D'IMPLICATION

Lorsqu'il est porté à la connaissance de SLIM qu'un ou une membre du Conseil, un-e membre du personnel ou bénévole œuvrant auprès de personnes vulnérables, possède des antécédents judiciaires, SLIM devra évaluer si l'organisation annule ou maintient le lien (d'emploi, de collaboration, d'implication, etc.) avec cet individu. Pour ce faire, le comité convoque celui-ci pour l'audition de son cas sous forme d'une rencontre à huis clos pour évaluer la marche à suivre dans ce cas selon le crime commis;

En outre, lorsqu'il s'agit d'une personne rémunérée, la Direction générale de SLIM, à titre d'employeur, peut la suspendre avec solde pendant la durée de l'analyse de son dossier, et ce, jusqu'à la prise d'une décision finale. Un avis écrit doit être donné à la personne membre du personnel suspendu-e. 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.

En cas de maintien, le comité peut imposer des conditions particulières à l'individu concerné. Ces conditions peuvent être de différentes natures. À titre d'exemple, le comité peut demander que la personne s'engage à présenter une demande de pardon si elle y est admissible. Le comité 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 comité entraînera la révocation du lien avec SLIM.

Une copie du formulaire dûment complété ainsi que du résultat de la vérification des antécédents judiciaires est versée au dossier de la personne concernée. Ce dossier est conservé sous clé dans un endroit approprié dont l'accès est limité.

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 ou d'une membre ou le maintien d'une personne dans son emploi ou stage 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.

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.

8. ÉVALUATION ET MISES À JOUR DE LA POLITIQUE

La Politique sera évaluée tous les trois ans. Le but de l'évaluation est de déterminer si la Politique est appliquée correctement et si des modifications doivent être apportées.



ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À LA RECHERCHE D'ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES POUR UN INDIVIDU

Demandé par : SLIM

Informations recherchées sur :

Nom : _____ Prénom : _____

Date naissance (obligatoire) (AA-MM-JJ) :

Pour les infractions suivantes :

- Infractions à caractère sexuel;
- Infractions liées à la violence;
- Infractions de vol et de fraude;
- Infractions liées aux drogues et aux stupéfiants.

Dernières adresses postales connues (dix dernières années; joindre une page en annexe lorsque nécessaire) :

Poste envisagé au sein de l'organisme :



Consentement

Aux fins du présent formulaire, constitue un « antécédent judiciaire » : une infraction criminelle ou pénale commise au Québec pour laquelle un individu a été reconnu coupable, sauf si un pardon a été obtenu.

Est également visée par cette définition : une accusation encore pendante, pour une infraction criminelle ou pénale commise au Québec.

Ainsi, par la présente, j'autorise SLIM et ses mandataires, firmes de vérification des antécédents judiciaires, à procéder à la vérification de mes antécédents judiciaires et à inscrire à mon dossier ceux qui ont ou pourraient avoir un lien avec mes activités au sein de SLIM. L'autorisation ci-dessus permet à SLIM et ses mandataires de procéder en tout temps à la révision de la vérification de mes antécédents judiciaires.

Signature de l'individu :

Date : _____



ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE NON-CHANGEMENT DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Nom : _____ Prénom : _____

Date naissance (obligatoire) (AA-MM-JJ) :

Courriel : _____ Téléphone : _____

En signant le présent document, j'atteste qu'il n'y a eu aucun changement à mon casier judiciaire depuis la dernière fois que j'ai soumis à (organisation) _____, des renseignements dans le cadre d'une vérification d'antécédents judiciaires pour les infractions s'apparentant aux critères de filtration de SLIM.

J'atteste que cette vérification d'antécédents judiciaires a été reçue il y a moins de deux ans, le (date) _____.

J'atteste également qu'il n'y a aucune accusation ni de mandat en suspens à des infractions en lien avec les critères de filtration de SLIM.

J'atteste que toute vérification accrue de mes antécédents judiciaires que j'obtiendrais ou soumettrais aujourd'hui ne serait pas différente de la dernière vérification de mes antécédents judiciaires que j'ai soumis à (organisation) _____, par le passé. Je comprends que s'il y a eu des changements, ou si je soupçonne qu'il y a eu des changements, il est de ma responsabilité d'en aviser SLIM afin d'effectuer une nouvelle vérification de mes antécédents judiciaires.

Je reconnais que s'il y a eu des changements dans mes antécédents judiciaires, sans en aviser SLIM ni de faire une nouvelle vérification des antécédents judiciaires, je m'expose à des mesures disciplinaires et/ou au retrait de mes responsabilités et privilèges chez SLIM.

Signature de l'individu :

Date : _____

