



**CONSEIL
DU SPORT
DE MONTRÉAL**

POLITIQUE de VÉRIFICATION des ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Table des matières

1. Énoncé général	
2. Préambule	3
3. Définitions	
3.1 Antécédents judiciaires	3
3.2 Personne vulnérable	3
4. Application	3
5. Critères de filtrage	4
5.1 Types d'antécédents judiciaires	
5.2 Procédures de fonctionnement et fréquence des vérifications	4
	4

1. ÉNONCÉ GÉNÉRAL

Tel qu'indiqué dans sa Politique de protection de l'intégrité: «*Le Conseil du sport de Montréal (CSM) s'engage à offrir un environnement sain, sécuritaire et juste sur lequel on peut s'appuyer pour valoriser une relation de confiance à tout moment.*»

2. PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa mission, le Conseil du sport de Montréal (CSM) a la responsabilité de protéger ses membres et les personnes concernées directement par ses activités, ceci incluant donc ses administratrices et administrateurs, ses employé.e.s, intervenant.e.s identifié.e.s, stagiaires, bénévoles de même que tou.te.s les athlètes participants à ses activités. Ces différentes personnes constituent donc les clientèles visées par le milieu d'activités du CSM pour les fins de la présente politique.

De plus, le CSM n'entend tolérer aucune forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence physique, psychologique ou sexuelle, et ce, dans tous les services et activités dispensés par ses membres. Le CSM reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d'intervenir pour faire cesser toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence lorsqu'une telle pratique est portée à sa connaissance et c'est dans ce contexte qu'il a adopté la présente politique. Celle-ci lie expressément tous ses membres et les personnes concernées directement par les activités du CSM.

Considérant que plusieurs de ses membres sont en position d'autorité vis-à-vis d'autres membres, le CSM reconnaît devoir jouer un rôle de premier plan afin d'offrir un milieu sain et sécuritaire.

Le *Conseil du Sport de Montréal* est un organisme reconnu par le Ministère de l'Éducation du Québec. Il n'est pas à l'abri et pourrait être confronté à des situations où ses administratrices ou administrateurs, ses employé.e.s ou intervenant.e.s seraient mis en cause, notamment, en regard de problèmes d'agressions sexuelles, de fraude ou d'actes de violence. Afin de protéger l'intérêt et l'intégrité des personnes vulnérables, le *CSM* met en place la présente politique de vérification des antécédents judiciaires.

La présente politique ne remplace et/ou ne se substitue aucunement à toute loi, règlement ou autre disposition pouvant recevoir application.

3. Définitions

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

3.1 Antécédents judiciaires

Infractions criminelles ou pénales pour lesquelles une personne a été reconnue coupable, sauf si un pardon a été obtenu. Les accusations sont encore pendantes pour une infraction criminelle ou pénale.

3.2 Personne vulnérable

Personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes :

- Est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes ;
- 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).

4. Application

Toute personne énumérée ci-après doit accepter qu'une vérification de ses antécédents judiciaires soit effectuée suivant les modalités prévues à la présente politique :

- Tous les membres du conseil d'administration du *CSM* ;
- Tous les employé.e.s à temps plein du *CSM* ;
- Toutes les intervenantes et tous les intervenants identifié.e.s par le *CSM*.
- Toutes les intervenantes et tous les intervenants de la santé qui interviennent avec les athlètes (Physiothérapeute, Nutritionniste, Kinésologue, etc.)

Le CSM s'engage à assumer les frais de vérification des antécédents judiciaires pour ses administratrices et administrateurs et pour ses employés à temps complet. Les intervenant.e.s identifié.e.s par le CSM et les intervenant.e.s de la santé qui interviennent avec des athlètes sont, pour leur part, responsables d'assumer les frais de leur vérification.

En marge du champ d'application, le *CSM* doit :

- Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer de la santé, de la sécurité et du bien-être de ses membres.
- 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.

5. Critères de filtrage

5.1 Types d'antécédents judiciaires

Sont vérifiés les antécédents judiciaires liés aux :

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

5.2 Procédures de fonctionnement et fréquence des vérifications

1. La vérification des antécédents judiciaires se fait dès le début d'un mandat avec le *CSM*. La preuve doit être fournie par le mandataire lui-même ou la mandataire elle-même ;
2. La vérification est refaite tous les trois (3) ans ;
3. Le CSM s'engage à assumer les frais de vérification des antécédents judiciaires pour ses administratrices et administrateurs et pour ses employés à temps complet. Les intervenant.e.s identifié.e.s par le CSM et les intervenant.e.s de la santé qui interviennent avec des athlètes sont, pour leur part, responsables d'assumer les frais de leur vérification ;

4. Lorsqu'une personne possède des antécédents judiciaires semblables à ceux prévus à la clause 5, son affiliation avec le *CSM* est automatiquement rejetée ou suspendue selon le cas;
5. Lorsqu'il est porté à la connaissance du *CSM* qu'une administratrice ou qu'un administrateur, un.e employé.e ou un.e intervenant.e fait l'objet de poursuites judiciaires, le Conseil d'administration du *CSM* a le mandat de convoquer cette personne pour l'audition de son cas ;
6. En cas de maintien, le Conseil d'administration peut imposer des conditions particulières à la personne concernée. Ces conditions peuvent être de différentes natures. À titre d'exemple, le Conseil d'administration peut demander à la personne de s'engager à présenter une demande de pardon, s'il.elle 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 ;
7. En outre, lorsqu'il s'agit d'une personne rémunérée, le Conseil d'administration, à titre d'employeur, peut, lorsqu'il apprend que la personne identifiée 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 ;
8. Un avis écrit doit être donné à l'employé.e 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 ou le comité désigné pour étudier son dossier ;
9. La personne ou le comité désigné peut maintenir l'employé.e dans ses fonctions, recommander son congédiement ou lui imposer des conditions qu'il.elle doit s'engager par écrit à respecter ;
10. 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 dans un endroit approprié, dont l'accès est limité ;
11. 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 ou le maintien d'une personne dans ses fonctions. Dans toute autre circonstance, le consentement de la personne concernée est requis avant de pouvoir communiquer ces renseignements à quiconque ;

12. 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. Toutes les mesures raisonnables pour en assurer la confidentialité sont prises.

La politique entre en vigueur à la suite de la résolution du conseil d'administration du 11 septembre 2024