

ASSOCIATION DE SOCCER MINEUR DE LASALLE - VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Le club n'est pas à l'abri et est confronté à des situations dans lesquelles ses membres, ses bénévoles, ses employés ou toute personne mandatée peuvent être mis en cause en regard de problèmes d'agressions sexuelles, de fraude ou d'actes de violence etc. Afin de protéger l'intérêt et l'intégrité des personnes vulnérables, le club met en place la présente politique de vérification des antécédents judiciaires.

Aux fins de l'application de la présente politique, il est entendu par :

- 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.
- 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).

APPLICATION

Toute personne énumérée ci-dessous doit, avant d'être reconnue mandataire par le club, accepter de fournir une preuve de vérification de ses antécédents judiciaires suivant les modalités prévues à la présente politique :

- Tous les employés du club.
- Toutes les personnes ayant un mandat bénévole de gestionnaire, d'entraîneur, de responsable, d'accompagnateur etc.
- Tous les membres du conseil d'administration du club.



- Tous les entraîneurs et arbitres ayant une licence valide.
- Être âgé de 18 ans minimum pour faire la demande

En marge du champ d'application, le club a la responsabilité de :

- 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.

CRITÈRES DE FILTRAGE

Sont vérifiés les antécédents judiciaires liés à :

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

PROCÉDURES DE FONCTIONNEMENT ET FRÉQUENCE DES VÉRIFICATIONS

Le processus de vérification des antécédents judiciaires se fait dès la première demande de mandat au club (bénévole, emploi permanent, contractuel ou autres). La procédure complète est envoyée par courriel au mandataire qui doit en faire lui-même la demande auprès de la SPVM de Montréal.

La vérification est refaite à tous les deux (2) ans.

Lorsqu'une personne possède des antécédents judiciaires semblables à ceux prévus aux critères de filtrage présentés ci-dessus, sa demande d'emploi ou de mandat est automatiquement rejetée.

Lorsqu'il est porté à la connaissance du club qu'une personne ayant obtenu un mandat fait l'objet de poursuites judiciaires, le conseil d'administration du club a le devoir de convoquer cette personne pour l'auditionner.

En outre, lorsqu'il s'agit d'une personne mandataire, le conseil d'administration du club peut, lorsqu'il apprend que la personne mandataire a des poursuites judiciaires, la suspendre 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 suspendue. L'avis contiendra le motif de la suspension, sa durée et la date où cette dernière pourra faire valoir son point de vue devant la personne désignée pour étudier son dossier.

La personne désignée peut maintenir le mandataire dans ses fonctions, recommander son congédiement ou lui imposer des conditions qu'il doit s'engager par écrit à respecter.

Dans le cas où le mandat serait maintenu, le conseil d'administration peut imposer des conditions particulières. 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 du mandat.



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.

Les renseignements personnels obtenus tout au long de la vérification des antécédents judiciaires ne sont utilisés qu'à la seule fin de déterminer l'attribution ou le maintien d'un mandat. 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 du mandat. Toutes les mesures raisonnables pour en assurer la confidentialité sont prises.



LA SALLE MINOR SOCCER ASSOCIATION - CRIMINAL BACKGROUND CHECK

The club is not immune and faces situations where its members, volunteers, employees, or any appointed persons may be implicated in issues related to sexual assaults, fraud, or acts of violence, etc. To protect the interests and integrity of vulnerable individuals, the club is implementing this criminal background check policy.

For the purposes of this policy, the following definitions apply:

- **Criminal Background:** Criminal or penal offenses for which a person has been convicted, unless a pardon has been granted. Pending charges for a criminal or penal offense are also included.
- **Vulnerable Person:** A person who, due to their age, a disability, or other temporary or permanent circumstances: a) is in a position of dependency on others; b) is at a higher risk of abuse or aggression than the general population from someone in a position of authority or trust with respect to them (Criminal Records Act, RSC 1985, c. C-47, s. 6.3).

APPLICATION

Anyone listed below must, before being recognized as an agent by the club, agree to provide proof of their criminal background check in accordance with the provisions of this policy:

- All club employees.
- All individuals with a volunteer mandate as a manager, coach, responsible person, escort, etc.
- All members of the club's board of directors.
- All coaches and referees with a valid license.
- Must be at least 18 years old to apply.

In addition to the scope of application, the club has the responsibility to:

- Take necessary measures to ensure the health, safety, and well-being of its members.
- Take necessary measures to protect its members who may be classified as vulnerable persons from harm to which their vulnerability exposes them, all in an environment conducive to their development.

FILTERING CRITERIA

Criminal backgrounds related to the following will be checked:

- Sexual offenses.
- Violent offenses.
- Theft and fraud offenses.
- Offenses related to alcohol, drugs, and controlled substances.

OPERATING PROCEDURES AND FREQUENCY OF CHECKS

The criminal background check process is initiated at the first request for a mandate to the club (volunteer, permanent employment, contractual, or other). The complete procedure is sent via email to the appointed person, who must request it themselves from the Montreal Police Service (SPVM).

The check is repeated every two (2) years. If a person has a criminal background similar to those specified in the filtering criteria presented above, their job or mandate application is automatically rejected. If the club becomes aware that a person holding a mandate is subject to legal proceedings, the club's board of directors is obliged to convene that person for a hearing. Furthermore, in the case of an appointed person, the board of directors may, upon learning that the appointed person is facing legal proceedings, suspend them during the analysis of their file, until a final decision is made. A written notice must be given to



the suspended person. The notice will contain the reason for the suspension, its duration, and the date on which they can present their viewpoint to the designated person reviewing their file. The designated person may maintain the appointed person in their position, recommend their dismissal, or impose conditions that they must agree in writing to adhere to. If the mandate is maintained, the board of directors may impose specific conditions. These conditions may vary; for example, the board may require that the member commits to applying for a pardon if they are eligible. The board may also impose supervisory or monitoring measures to ensure the protection of vulnerable persons. Non-compliance with the conditions imposed by the board of directors will result in the revocation of the mandate. The result of the criminal background check is placed in the file of the concerned individual. This file is kept locked in an appropriate location with restricted access. The personal information obtained during the criminal background check is used solely for the purpose of determining the granting or maintenance of a mandate. In any other circumstance, the consent of the individual concerned is required before this information can be communicated to anyone. Documents related to the criminal background check are kept in the individual's file for a maximum period of three years after the termination of the mandate. All reasonable measures to ensure confidentiality are taken.