

Politiques concernant la vérification des antécédents judiciaires

[Lien vers Vérification des antécédents Judiciares](#)

Table des matières

| | |
|-----------------------------------------------|---|
| Préambule..... | 3 |
| Étendue et application de la politique | 3 |
| Définitions..... | 3 |
| Buts et objectifs de la FHQ..... | 4 |
| Types d’antécédents judiciaires vérifiés..... | 4 |
| Moment et fréquence des vérifications..... | 4 |
| Procédure de fonctionnement | 5 |
| Les administrateurs..... | 5 |
| Les employés | 6 |
| Renseignements | 7 |
| Entrée en vigueur de la politique..... | 7 |

Préambule

La Fédération d'Haltérophilie du Québec (ci-après « FHQ ») est un organisme sans but lucratif œuvrant dans le domaine du sport amateur. Elle n'est pas à l'abri et peut être confrontée à des situations où ses membres, ses administrateurs ou ses employés peuvent être mis en cause en regard de problèmes d'agressions sexuelles, de fraude ou d'acte de violence par exemple. Afin de protéger l'intégrité des personnes vulnérables sous sa responsabilité, la FHQ met en place la présente politique de vérification des antécédents judiciaires.

La FHQ rappelle à ses associations régionales ainsi qu'à ses clubs affiliés l'importance de se doter d'une politique similaire et de procéder à la vérification préalable des antécédents judiciaires pour leurs membres en contact avec une clientèle vulnérable ainsi que pour leurs administrateurs.

Étendue et application de la politique

1. Cette politique vise
 - a. Les administrateurs siégeant au Conseil d'administration de la FHQ;
 - b. Les employés de la FHQ;
 - c. Tous les membres individuels de la FHQ souhaitant s'affilier avec une licence d'entraîneur lorsque ceux-ci œuvrent auprès d'athlètes de moins de dix-huit (18) ans et lorsqu'ils sont nommés à titre d'entraîneur-chef et d'entraîneur adjoint d'un club d'haltérophilie dûment affilié.
 - d. Tous les membres individuels de la FHQ souhaitant s'affilier avec une licence d'officiel lorsque ceux-ci œuvrent auprès d'athlètes de moins de dix-huit (18) ans.

Définitions

1. Antécédents judiciaires : Toutes infractions criminelles ou pénales pour lesquelles une personne a été reconnue coupable, sauf si un pardon a été obtenu, ainsi que toute accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale et toute ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne.

2. Personnes vulnérables : S'entend d'une personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes est soit en position de dépendance par rapport à d'autres personnes ou soit court un risque d'abus ou d'agressions plus élevé que la population en général de la part d'une personne en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'elle. (Art. 6.3(1), Loi sur le casier judiciaire, L.R.C. (1985), ch. C-47).

Buts et objectifs de la FHQ

1. Faire la promotion de la présente politique auprès des associations régionales et des clubs d'haltérophilie.
2. Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer de la santé, de la sécurité et du bien-être de ses membres.
3. Prendre toutes les mesures nécessaires en vue de protéger ses membres pouvant être qualifiés de personnes vulnérables des préjudices auxquels ils peuvent être exposés, le tout dans un environnement propice à leur développement, et ce, dans le cadre exclusif des activités qui sont sous la supervision directe de la FHQ.

Types d'antécédents judiciaires vérifiés

1. Les antécédents judiciaires vérifiés visent des infractions :
 - a. À caractère sexuel ;
 - b. Étant liées à la violence ;
 - c. Étant liées à la fraude ou au vol ;
 - d. Étant liées aux drogues et stupéfiants.

Moment et fréquence des vérifications

2. La vérification des antécédents judiciaires de toute personne identifiée à l'article 2 de la présente politique se fait lors de la demande d'emploi, d'affiliation ou dès qu'une personne se porte pour la première fois candidate au conseil d'administration de la FHQ.
3. La vérification des antécédents judiciaires sera, par la suite, faite tous les deux ans, ou à tout autre intervalle jugé pertinent par la FHQ. À cet effet, la FHQ tient un registre confidentiel et à jour des dates auxquelles les vérifications d'antécédents judiciaires ont eu lieu.
4. Toute personne visée par la présente politique devra informer la FHQ de toutes modifications à ses antécédents judiciaires dans les soixante (60) jours de la survenance de cette modification.

Procédure de fonctionnement

5. Toute personne visée par la présente directive s'engage à fournir à la FHQ une attestation de vérification de ses antécédents judiciaires, lors de l'embauche, de l'affiliation ou dès qu'elle se porte candidate pour la première fois au conseil d'administration à remettre une attestation de vérification de ses antécédents judiciaires provenant d'une source reconnue par la FHQ.
6. La vérification des antécédents judiciaires est une exigence lors des processus d'embauche, de recrutement et d'implication des personnes visées par la présente politique. La candidature ou la demande d'affiliation de toute personne possédant des antécédents judiciaires pourra être automatiquement rejetée.
7. Cependant, la FHQ s'engage à respecter les dispositions de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne. (RLRQ, c. C-12) lorsqu'elle examine les antécédents judiciaires d'un employé ou de toute personne ayant déposé une demande d'emploi auprès de la FHQ.

Les administrateurs

8. Lorsqu'il est porté à la connaissance du président ou du directeur général de la FHQ qu'un administrateur possède des antécédents judiciaires conformément à la présente politique, cette personne sera sanctionnée conformément aux Règlements généraux de la FHQ.
9. Lorsqu'il est appris qu'un administrateur de la FHQ a des antécédents judiciaires, il est dès lors disqualifié afin de siéger à titre d'administrateur.
10. Lorsqu'il est porté à la connaissance de la FHQ qu'un membre individuel ayant une licence d'entraîneur ou d'officiel possède des antécédents judiciaires dans les matières prévues à l'article 5 de la présente politique, le Conseil d'administration de la FHQ pourra retirer cette personne temporairement des tâches qu'elle effectue, et ce, pendant toute la durée de l'analyse de son dossier jusqu'à la prise d'une décision finale. La FHQ pourra également suspendre immédiatement l'affiliation de cette personne pendant la même période.

11. La FHQ s'engage à tenir une audition afin d'entendre le membre dans les soixante (60) jours de la connaissance des antécédents judiciaires, et ce conformément à ses règlements généraux.
12. Le Conseil d'administration peut maintenir, suspendre ou révoquer l'affiliation de l'entraîneur ou lui imposer des conditions qu'il doit s'engager par écrit à respecter. À titre d'exemple, le Conseil d'administration peut demander que l'intervenant 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. Si le Conseil d'administration décide d'imposer des conditions, le non-respect de celle-ci entraînera automatiquement la révocation de son affiliation.
13. Une copie du formulaire dûment complété ainsi que du résultat de la vérification des antécédents judiciaires des intervenants sera versée dans un dossier confidentiel à cet effet et conservée sous clé, dans un endroit approprié et dont l'accès sera limité au siège social de la FHQ.

Les employés

1. Lorsqu'il s'agit d'une personne rémunérée par la FHQ, le Conseil d'administration de la FHQ, à titre d'employeur, peut lorsqu'il apprend qu'un employé a des antécédents judiciaires, désigner une personne chargée de prendre position à l'égard du lien d'emploi en cause.
2. La personne désignée pourra suspendre l'employé, avec solde, pendant la durée de l'analyse de son dossier, et ce, jusqu'à la prise d'une décision finale.
3. Dans le cadre de l'analyse du dossier de l'employé, la personne désignée par le Conseil d'administration considérera les principes de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12) à l'effet que « Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »
4. La personne désignée par le Conseil d'administration pour l'étude du dossier de l'employé peut maintenir l'employé dans ses fonctions, recommander son congédiement ou lui imposer des conditions auxquelles l'employé devra s'engager, par écrit, à respecter.
5. Une copie du formulaire dûment complétée ainsi que du résultat de la vérification des antécédents judiciaires sera versée au dossier de

l'employé concerné. Ce dossier sera conservé sous clé dans un endroit approprié et dont l'accès sera limité.

Renseignements

Les renseignements personnels obtenus tout au long de la vérification des antécédents judiciaires ne sont utilisés qu'à la seule fin de déterminer l'éligibilité d'une personne à titre d'administrateur, le maintien dans son emploi ou de son affiliation à titre de membre de la FHQ. Dans toute autre circonstance, le consentement de toute personne identifiée à l'article 2 de la présente politique sera requis avant de pouvoir communiquer ses renseignements à toutes autres personnes.

1. Les documents relatifs à la vérification des antécédents judiciaires de toute personne identifiée à l'article 2 de la présente politique seront conservés dans les dossiers appropriés au sein de la FHQ pour une période maximale de trois (3) ans après la cessation de l'affiliation ou après la cessation de l'emploi ou de l'implication à titre d'administrateur. Toutes les mesures raisonnables pour en assurer la confidentialité seront prises, y compris lors de la destruction de ces renseignements.

Entrée en vigueur de la politique

1. La présente politique entrera en vigueur à la date à laquelle elle sera adoptée par le conseil d'administration de la Fédération d'Haltérophilie du Québec.

Proposé et adopté le 1er juin 2019 – AGEX

Modifié le 18 juin 2022-AGEX