



4680, rue Quévillon  
St-Hubert (Québec) Canada J3Y 2V2  
(450) 655-7622  
info@soccerst-hubert.com  
www.soccerst-hubert.com

## STRATÉGIE DE FILTRAGE DES BÉNÉVOLES DU CS ST-HUBERT

### *Explications de la stratégie*

#### *Introduction :*

Instauré dans le cadre de la « Politique d'éthique du CS ST-HUBERT », la stratégie de filtrage s'adresse à tous les bénévoles, administrateurs et employés. Elle est mise en place dans le but d'éviter tout comportement inacceptable qui pourrait survenir pendant les activités à l'endroit des jeunes joueuses et joueurs. Des incidents survenus ces dernières années dans d'autres organismes sportifs du Canada obligent les associations à renforcer leur filtrage des bénévoles administrateurs et employés.

Un incident majeur qui se produirait dans le cours des activités pourrait avoir des conséquences graves envers le club, les membres, les bénévoles et même les municipalités. Les effets négatifs pourraient prendre la forme d'atteinte à la réputation, de perte financière, de poursuite en justice et même d'actes violents envers les responsables de ces incidents. De plus, les jeunes qui constituent la principale clientèle du soccer pourraient être privés de leur sport préféré s'il advenait que le club affilié doit cesser ses activités à la suite de la perte de confiance des parents envers l'organisation, les administrateurs, employés ou les bénévoles.

#### *Les personnes visées par la politique de filtrage :*

Toute personne d'âge majeur (18 ans et plus) qui, dans le cadre de son travail bénévole ou rémunéré, est appelée à œuvrer auprès des personnes vulnérables (entre autres les joueuses et joueurs d'âge mineur) est visée par la stratégie de filtrage. Dans cette optique, le CS St-Hubert exigera qu'il procède systématiquement au filtrage d'entraîneurs (incluant les adjoints) et tous les membres du personnel nonentraîneur susceptibles d'être en position d'autorité. Également, tous les bénévoles, administrateurs et employés du club sont visés si ceux-ci, dans le cadre de leurs fonctions, sont appelés à côtoyer des personnes vulnérables.





4680, rue Quévillon  
St-Hubert (Québec) Canada J3Y 2V2  
(450) 655-7622  
info@soccerst-hubert.com  
www.soccerst-hubert.com

### *Les étapes de la politique de filtrage :*

Toute personne désirant occuper un poste bénévole ou rémunéré au sein du club et qui, dans le cadre du travail qu'elle aura à accomplir sera appelée à côtoyer des jeunes joueurs d'âge mineur, doit faire l'objet d'une vérification de ses antécédents par les services de police. À cet effet, le candidat doit remplir et signer un formulaire de consentement de vérification.

Le formulaire de consentement est, par la suite, acheminé à un service de police qui procède alors à une vérification par l'entremise de différentes banques de données. À la suite de cette vérification, le Service de police fait parvenir au CS St-Hubert ses recommandations. À noter que le résultat ne fait jamais état des antécédents personnels du candidat visé.

Advenant le cas où la personne ne rencontrerait pas les critères de filtrage, celle-ci est personnellement rencontrée par le Service de police qui procède alors à une enquête plus approfondie. Lors de la rencontre, l'enquêteur peut, le cas échéant, recommander à cette personne de ne pas soumettre sa candidature au sein de l'organisation en question. À noter que cette vérification des antécédents est valable pour une période de trois (2) ans et n'a donc pas à être effectuée sur une base annuelle.

### *La confidentialité des renseignements fournis :*

Il est essentiel de mentionner que tous les renseignements fournis dans le cadre de la stratégie de filtrage sont traités de manière confidentielle. Dans cette optique, le Cs St-Hubert est assujéti à la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), notamment les articles 18.2 et 20, ainsi qu'à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., chapitre A-2.1) ou à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (L.R.Q., c. P-39.1), et à la Loi sur le casier judiciaire (L.R.C., (1985), c. C-47).

### *Quelques précisions sur la stratégie de filtrage :*

La stratégie de filtrage est d'abord et avant tout orientée sur le poste occupé et non sur la personne qui occupe ce poste. Le risque que se produise un incident est évalué sur la nature même du poste. Par exemple, le poste





4680, rue Quévillon  
St-Hubert (Québec) Canada J3Y 2V2  
(450) 655-7622  
[info@soccerst-hubert.com](mailto:info@soccerst-hubert.com)  
[www.soccerst-hubert.com](http://www.soccerst-hubert.com)

---

d'entraîneur est évalué à risque, parce qu'un entraîneur dans le cadre de son travail bénévole, œuvre avec des jeunes d'âge mineur et non pas parce Madame XYZ occupe ce poste. La supervision exercée auprès des personnes est dictée par le risque du poste occupé par une personne quel qu'elle soit. D'ailleurs, d'une année à l'autre, les personnes ne seront pas nécessairement les mêmes pour un poste donné alors que l'évaluation des risques pour ce même poste sera toujours la même.

Le salaire du bénévole qui œuvre dans un organisme sportif a toujours résidé dans la fierté de contribuer à l'épanouissement des jeunes à travers ce sport. En assurant un environnement sain et respectueux, tous les bénévoles pourront accomplir pleinement leurs tâches, tous les jeunes pourront s'épanouir agréablement et en toute sécurité.

Pour ces raisons, les bénévoles du CS St-Hubert doit considérer la stratégie de filtrage comme un outil de développement à leur service et non comme une menace envers eux-mêmes. La compréhension de la stratégie de filtrage et la collaboration de tous les bénévoles seront en ce sens bénéfiques pour eux-mêmes, pour tous les jeunes joueuses et joueurs, pour leurs parents ainsi que l'organisation de soccer du CS St-Hubert.