



ALTERGO
ASSOCIATION

POLITIQUE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Adoptée par les membres du conseil d'administration
Le 14 novembre 2024

Table des matières

Préambule	3
1. Champ d'application et objectifs.....	3
2. Définitions	3
3. Administrateurs	4
4. Salariés	5
5. Bénévoles.....	6
6. Confidentialité	7
7. Mise à jour.....	7
8. Entrée en vigueur.....	7

Préambule

AlterGo Association reconnaît l'importance de promouvoir un environnement sain et sécuritaire notamment dans le cadre de tout événement qu'il organise. AlterGo Association n'est pas à l'abri et pourrait être confrontée à des situations où ses administrateurs, ses salariés ou bénévoles pourraient être mis en cause en regard de problèmes dans les matières liées à la violence, aux infractions ou conduites d'ordre sexuel, au vol ou à la fraude par exemple.

1. Champ d'application et objectifs

La présente Politique de vérification des antécédents judiciaires (ci-après : « Politique ») est mise en place par AlterGo Association en vue principalement de protéger la sécurité, la santé, l'intégrité et le bien-être des différentes personnes qui participent aux activités qu'il organise, et particulièrement, de celles pouvant être considérées comme étant des « Personnes vulnérables ». La Politique a également pour objectifs de permettre à AlterGo Association de maintenir la confiance du public à l'égard de ses pratiques en plus de s'inscrire dans une démarche visant à s'assurer de la loyauté de ses salariés.

La Politique énonce les règles suivies par AlterGo Association concernant la vérification des antécédents judiciaires. Elle s'applique à tous les administrateurs nouvellement élus, à ceux renouvelant leur mandat, ainsi qu'aux administrateurs désignés afin de combler un siège demeuré libre à l'issue d'une élection ou pour combler une vacance au conseil d'administration. La Politique s'applique également aux salariés et bénévoles d'AlterGo Association. En somme, elle trouve application dès qu'une personne souhaite se porter candidate à un poste d'administrateur, d'employé ou de bénévole.

2. Définitions

Aux fins de l'application de la présente Politique :

- a) **Antécédents judiciaires** : réfère aux 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 ainsi que

toute ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne sont également incluses.

- b) **Personne vulnérable** : personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes :
- i. soit est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes ;
 - ii. 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 vis-à-vis d'elle. (*Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C. 1985, c. C -47, art. 6.3).
- c) **Salarié** : Toute personne physique qui exécute un travail de façon régulière, moyennant rémunération et possédant un lien hiérarchique avec AlterGo Association.

3. Administrateurs

Critères de filtrage

Les antécédents judiciaires vérifiés par AlterGo Association afin de s'assurer de la probité des administrateurs sont les antécédents liés aux :

- Infractions ou inconduites d'ordre sexuel ou contraires aux bonnes mœurs ;
- Infractions liées au vol ;
- Infractions contre la personne ainsi qu'à la réputation ;
- Infractions reliées aux opérations frauduleuses en matière de contrat de commerce.

Moment et fréquence des vérifications

La vérification des antécédents judiciaires se fait dans les 60 jours suivants l'élection ou la désignation d'un candidat au poste d'administrateur d'AlterGo Association, ainsi qu'à tout autre moment jugé nécessaire par AlterGo Association pendant le mandat de cet administrateur.

Procédure et fonctionnement

Lors du dépôt de sa candidature, tout candidat doit s'engager à remplir le Formulaire de consentement à la recherche d'antécédents judiciaires joint

en annexe à la présente Politique afin d'autoriser AlterGo Association, à effectuer lui-même ou par l'entremise d'un mandataire de son choix, la vérification des antécédents judiciaires de tout administrateur élu ou désigné. Cette autorisation permet à AlterGo Association de procéder en tout temps à la révision de la vérification des antécédents judiciaires.

Lorsqu'une personne possède des antécédents judiciaires dans les matières énumérées sous le titre « Critères de filtrage » de la présente Politique, cet administrateur en poste est automatiquement disqualifié et il n'est plus permis à cette personne, dès ce moment, de siéger au conseil d'administration, celui-ci ne rencontrant pas les conditions d'éligibilité requises.

4. Salariés

Avant l'embauche

Avant de retenir les services d'une personne en tant que salarié, celle-ci peut devoir, selon les circonstances et en considérant le type de poste concerné, consentir à ce qu'une vérification de ses antécédents judiciaires soit effectuée par AlterGo Association ou un mandataire de son choix. Selon le poste occupé, une vérification du crédit pourrait être effectuée. Cette personne devra signer tout formulaire d'autorisation requis à cette fin par AlterGo Association. Cette autorisation permet à AlterGo Association de procéder en tout temps à la révision de la vérification des antécédents judiciaires une fois l'embauche confirmée.

Lorsque dans le cadre de son emploi le candidat sera appelé à interagir auprès de Personnes vulnérables, une demande de vérification et de divulgation d'empêchement sera réalisée par le Service de Police de la Ville de Montréal ou la firme Sterling Backcheck.

Lorsqu'il est porté à la connaissance d'AlterGo Association qu'un candidat à l'emploi possède des antécédents judiciaires en lien avec l'emploi concerné, AlterGo Association refusera l'embauche.

Après l'embauche

Lorsqu'il est porté à la connaissance d'AlterGo Association qu'une personne à son emploi dispose d'antécédents judiciaires en lien avec l'emploi qu'il occupe, le président-directeur général peut, à titre d'employeur, le suspendre avec solde pendant la durée nécessaire pour

effectuer l'analyse de son dossier, et ce, jusqu'à la prise d'une décision finale.

Un avis écrit est alors donné au salarié ainsi suspendu. L'avis contient le motif de la suspension, sa durée et la date où le salarié pourra faire valoir son point de vue devant la personne ou le comité désigné par le président-directeur général pour étudier son dossier.

La personne ou le comité désigné peut recommander au président-directeur général de maintenir le salarié dans ses fonctions, recommander son congédiement ou que des conditions lui soient imposées pour son maintien en emploi, celles-ci devant faire l'objet d'un engagement écrit de la part du salarié à l'effet qu'elles seront respectées. La décision finale appartiendra au président-directeur général qui considèrera la règle établie par l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne. Le cas échéant, le non-respect de toute condition imposée pour le maintien en emploi pourra entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement du salarié.

Fréquence

La vérification des antécédents judiciaires des salariés doit être refaite au moins tous les 3 ans par AlterGo Association.

5. Bénévoles

Lors de l'offre de collaboration comme bénévole

Avant d'accepter une offre de collaboration d'une personne comme bénévole, celle-ci peut devoir, selon les circonstances et en considérant le type de fonctions qu'elle sera appelée à réaliser, consentir à ce qu'une vérification de ses antécédents judiciaires soit effectuée par AlterGo Association ou un mandataire de son choix. Cette personne devra signer tout formulaire d'autorisation requis à cette fin par AlterGo Association. Cette autorisation permet à AlterGo Association de procéder en tout temps à la révision de la vérification des antécédents judiciaires une fois acceptée l'offre de collaboration comme bénévole.

Si le candidat concerné est appelé à occuper des fonctions auprès de Personnes vulnérables, la vérification nécessaire sera réalisée par le Service de Police de la Ville de Montréal ou la firme Sterling Backcheck.

Lorsqu'il est porté à la connaissance d'AlterGo Association qu'un candidat à un poste de bénévole possède des antécédents judiciaires en lien avec

l'emploi concerné, AlterGo Association refusera son offre de collaboration comme bénévole.

Pendant la collaboration comme bénévole

Lorsqu'il est porté à la connaissance d'AlterGo Association qu'un bénévole possède des antécédents judiciaires en lien avec les fonctions qu'il est appelé à réaliser, AlterGo Association mettra fin à ce contrat de bénévolat.

Fréquence

La vérification des antécédents judiciaires et divulgation d'empêchement des bénévoles doit être refaite au moins tous les 3 ans par AlterGo Association.

6. Confidentialité

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 à siéger comme administrateur au sein du conseil d'administration d'AlterGo Association, de déterminer si une personne rencontre les conditions nécessaires afin d'occuper un emploi au sein d'AlterGo Association ou pour être impliquée comme bénévole. Dans toute autre circonstance, le consentement de la personne concernée est requis avant de pouvoir utiliser ou communiquer ces renseignements à quiconque.

Tout document relatif à la vérification des antécédents judiciaires collecté et détenu par AlterGo Association est conservé au dossier de la personne concernée en conformité avec les modalités prévues au Cadre interne de gestion des renseignements personnels d'AlterGo Association. Toutes les mesures raisonnables pour en assurer la confidentialité sont prises.

7. Mise à jour

La présente Politique peut être révisée en tout temps, mais au moins aux 3 ans par le conseil d'administration d'AlterGo Association qui pourra y apporter toute modification nécessaire.

8. Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration d'AlterGo Association. Elle abroge et remplace toute autre politique ou document au même effet.

La vérification des antécédents judiciaires exigible en vertu de la présente Politique s'applique donc, et ce, même si une personne est déjà administrateur, salarié ou bénévole lors de l'entrée en vigueur de la présente Politique.

AlterGo Association

525, rue Dominion, Bureau 340
Montréal, Québec H3J 2B4

514-933-2739

www.altergo.ca
info@altergo.ca