



STRATÉGIE DE FILTRAGE DES BÉNÉVOLES

Explications de la stratégie

Introduction :

Instauré dans le cadre de la « *Politique d'éthique de Soccer Estrie (PESE)* », la stratégie de filtrage des bénévoles s'adresse à tous les clubs affiliés à Soccer Estrie. 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.

Un incident majeur qui se produirait dans le cours des activités pourrait avoir des conséquences graves envers l'Association ou les clubs affiliés à celle-ci, 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 l'Association ou l'un de ses clubs affiliés doive cesser ses activités suite à la perte de confiance des parents envers l'organisation, les administrateurs 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, Soccer Estrie exigera des ses clubs affiliés qu'ils procèdent systématiquement au filtrage d'entraîneurs (incluant les adjoints) et tous les membres du personnel non-entraîneur susceptibles d'être en position d'autorité. Également, tous les bénévoles, administrateurs et employés de l'Association et des clubs affiliés sont visés si ceux-ci, dans le cadre de leurs fonctions, sont appelés à côtoyer des personnes vulnérables.

Les étapes de la politique de filtrage :

- Toute personne désirant occuper un poste bénévole ou rémunéré au sein de l'Association ou l'un de ses clubs affiliés 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 à Soccer Estrie ou au club demandeur 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 (3) 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, Soccer Estrie et ses clubs affiliés sont assujettis 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 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 de Soccer Estrie et de ses clubs affiliés doivent 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 pour toutes les organisations de soccer de l'Estrie.