

*En tant qu'organisme œuvrant auprès  
d'athlètes mineurs, quelles sont vos  
responsabilités et obligations légales pour  
protéger votre clientèle ?*

# Avant l'embauche

- Déterminer le profil de l'emploi
  - Niveau d'autorité
  - Niveau de contact avec la clientèle vulnérable
  - Établir le lien entre la fonction et le risque
  - Seulement au niveau des candidats présélectionnés ou pendant l'embauche
- Procéder à la vérification des antécédents judiciaires
  - Par le candidat lui-même
  - Par le club
  - Vérification complète ou partielle
  - Ne pas se fier sur les soupçons
  - Seulement au niveau des candidats présélectionnés ou pendant l'embauche

# La Charte des droits et libertés de la personne

- Article 18.2
- 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.
- Article 5
- Toute personne a droit au respect de sa vie privée.
- Le pardon

# Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

- Article 55
- Un renseignement personnel qui a un caractère public en vertu de la loi n'est pas soumis aux règles de protection des renseignements personnels prévues par le présent chapitre. (...)
- Banque de données du Ministère de la justice

# Pendant l'embauche

- Présomption de responsabilité pour un employeur des fautes commises par son employé.
- Article 1463 du Code civil du Québec.
- Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux.

## Mesures de protection : rappel des comportements de nature sexuelle interdits par le code criminel

- Âge de consentement:
- Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008, l'âge de consentement est fixé à 16 ans sauf en cas de prostitution ou d'activités sexuelles
- Toutefois il est fixé à 18 ans en relation d'autorité, de confiance ou de dépendance tel un enseignant, un entraîneur ou un gardien; on parlera alors *d'exploitation*.
- Exceptions:
- A l'âge de 14 et 15 ans, une personne peut consentir si le partenaire n'est pas plus de 5 ans son aîné et n'est pas dans une relation *d'exploitation*.
- Et
- A l'âge de 12 et 13 ans, une personne peut consentir si le partenaire n'est pas plus de 2 ans son aîné et n'est pas dans une relation *d'exploitation*.

# Infraction de nature sexuelle sur les enfants

- Moins de 16 ans: contacts sexuels, incitation à des contacts sexuels.
- 16 et 17 ans: exploitation sexuelle: personne en autorité ou de confiance.
- Inceste, pornographie juvénile, leurre, exhibitionnisme, proxénétisme, prostitution juvénile, bestialité, tourisme sexuel impliquant des enfants.

# Recours lors d'une situation de confiance ou d'autorité

- Décision de la Cour Suprême du Canada
- R. c. Yves Audet 1996 2 R.C.S. 171
  - Sens de l'expression situation d'autorité et situation de confiance
  - S'étend à toute relation dans le cadre de laquelle la personne exerce un pouvoir.
  - Le consentement n'est pas une défense possible
  - Tout contact sexuel est interdit
  - Les facteurs suivants seront considérés :
    - La différence d'âge
    - L'évolution de la relation
    - Le statut de l'un par rapport à l'autre



# Responsabilité du club en matière civile en cas d'agression sexuelle

- Children's Foundation c. Patrick Allan Bazley 1999 2 S.C.R. 534
- Les employés devaient faire tout ce qu'un parent devait faire
  - Surveillance générale
  - Tâches intimes
- Employé pédophile à l'insu de l'employeur
- Actes suffisamment liés à la conduite autorisée par l'employeur
- Lien important entre la création du risque et la faute qui en découle
  - Occasion fournie à l'employé d'abuser de son pouvoir
  - L'acte fautif peut avoir contribué à la réalisation des objectifs de l'employeur
  - L'étendue du pouvoir conféré à l'employé
  - La vulnérabilité des victimes potentielles à l'exercice fautif du pouvoir de l'employé
  - Création d'occasions spéciales de commettre une faute

- Randal Craig Jacobi et Jody Marlane Saur c. Boy's and Girls' Club de Vernon  
1000 2 S.C.R. 570
- L'accusé était le directeur des programmes de l'intimé
  - Supervise le personnel bénévole et organise des activités récréatives et des sorties occasionnelles.
  - La plupart des activités avaient lieu dans les locaux de l'employeur.
  - Les agressions sexuelles ont eu lieu au domicile de l'accusé en contournant les règles mises en place par l'employeur.
- L'occasion d'abuser de son pouvoir était « mince »
- Ensemble de faits dont aucun ne pouvait être qualifié de résultat inévitable
- Initiatives indépendantes prises par l'employé
- Inconduite trop éloignée de l'employeur pour justifier une responsabilité

# Mesures de prévention

- Être attentif afin d'identifier une personne victime d'abus sexuel.
- Mettre en place une politique contre le harcèlement, la publiciser et l'appliquer.
- Identifier une personne responsable de la politique.
- En cas de soupçon, exercer une vigilance particulière.
- En cas de plainte anonyme mettre en place une recherche circonstancielle afin de corroborer la plainte, à défaut de quoi rejeter la plainte.