
PRÉSÉLECTION D'EMPLOYÉS ET DE BÉNÉVOLES

INTRODUCTION

1. C'est une politique de RCA de présélectionner les entraîneurs et toute autre personne qui font une demande pour des postes rémunérés ou de bénévolat pour protéger les membres et le personnel de ceux qui abusent verbalement ou physiquement toute autre personne.
2. On conseille aux associations provinciales d'aviron et les clubs d'aviron qui sont membres d'adopter une politique semblable comme moyen pour protéger les membres en excluant les personnes qui peuvent constituer un risque pour les membres. La majorité des personnes qui sont maltraitées le sont aux mains de personnes qu'ils connaissent et auxquelles ils font confiance, non pas un parfait étranger. C'est pourquoi il est important de mettre en place des contrôles de présélection pour aider à protéger ceux qui ne peuvent pas se protéger eux-mêmes.
3. Cet énoncé de politique aborde la question de qui doit-on présélectionner et comment effectuer la présélection, y compris l'obtention de vérifications judiciaires. Les décisions sur l'envergure de la procédure de présélection devraient être effectuées selon les exigences du poste et non à cause des signes particuliers du demandeur.
4. Il aborde aussi la manière d'agir selon les résultats de la procédure de présélection et indique des liens à certaines questions de droit telle l'atteinte à la vie privée, le libelle et la diffamation verbale.

Le but de la procédure de présélection

5. Le but de la présélection est d'exclure ceux qui peuvent avoir une occasion de faire du mal à ceux qui sont vulnérables à travers des contacts qu'ils peuvent avoir avec les membres avec le poste qu'ils auront. Il s'en suit que les contrôles de présélection ne seront pas les mêmes pour tous. Ils seront assujettis aux risques possibles offerts par un poste particulier avec les contrôles de présélection les plus rigoureux étant appliqués aux postes avec le plus grand risque. Le poste peut être à temps partiel, tel un bénévole qui accompagne des personnes mineures lors d'un voyage à l'extérieur. En évaluant le risque que le poste offre, les facteurs suivants devraient être pris en considération.

- Est-ce que le poste demande des contacts avec un membre vulnérable? Les enfants et ceux qui peuvent être inhibé à s'opposer ou à s'exprimer à propos de mal qui leur

est imposé par crainte de conséquences possibles, comme un athlète qui concoure pour un poste d'équipage sont des exemples de membres vulnérables.

- Est-ce que le poste en est un avec une autorité sur les autres? Est-ce qu'il crée une relation formant un climat de confiance, de dépendance, d'autorité ou de fiabilité?
- Est-ce que l'activité est supervisée – est-ce qu'il y aura d'autres personnes présentes en tout temps pouvant voir le titulaire du poste et le membre ensemble et est-ce qu'il y a une possibilité d'observer ce qui s'effectue?
- Y-a-t-il des situations qui peuvent accroître le risque? Par exemple, des déplacements partagés ou des régates présentées par d'autres clubs, particulièrement si elles nécessitent un séjour de plus de 24 heures.

6. Tous les postes d'entraîneurs devraient être assujettis à des procédures de présélection de haut niveau, y compris des vérifications de casier judiciaire, parce que ceux-ci sont de postes de confiance et d'autorité avec les plus rigoureuses procédures de présélection étant appliquées s'ils nécessitent des contacts avec des rameurs sous-âgés ou la sélection d'équipages pour la compétition.

COMMENT EFFECTUER LA PRÉSÉLECTION

7. La présélection est une procédure qui commence avant l'entrevue de toute personne pour un poste. Elle débute avec une conception soignée d'une description d'emploi pertinente. Les risques associés avec le poste devraient être identifiés et réduits au maximum en incluant un système d'inspection, tel qu'établir des structures de rapport hiérarchique et des tâches de supervision.

8. On devrait informer les candidats possibles pour un poste des demandes de la procédure d'application, p. ex., que les candidats seront présélectionnés quant aux employeurs précédents et aux contacts, peut-être de façon exhaustive et, si nécessaire, qu'une vérification de casier judiciaire est nécessaire. Ceci permettra à des personnes de s'éliminer à la présélection. Les pédophiles et autres personnes qui désirent faire du mal recherchent souvent des organisations avec des mesures de présélection relâchées ou inexistantes et peu de supervision en offrant des services aux personnes vulnérables pour en tirer avantage. En sachant que des demandes de renseignements concernant leur emploi antérieur et les responsabilités de bénévolat peuvent agir comme moyen de dissuasion.

9. Le formulaire de demande même est un outil de présélection et il est pertinent de poser des questions personnelles spécifiques et détaillées au candidat, particulièrement si le poste en est un de confiance, pourvu que les renseignements soient en fait reliés au poste. On se doit d'être prudent dans les formulaires de demande et lors de l'entrevue de ne pas poser des questions qui ne sont pas pertinentes au poste que l'on veut remplir, particulièrement si ces questions sont reliées à des renseignements et des points de vue personnels, tel l'âge de la



personne. De telles questions peuvent même être illégales. Vous pouvez consulter votre commission provinciale sur les droits de la personne pour vous assurer d'être conforme à la loi. Un candidat auquel on n'offre pas le poste peut revendiquer qu'il ou qu'elle était victime de discrimination à la suite des réponses offertes à de telles questions.

10. Une procédure d'entrevue aide à l'évaluation d'aptitudes du candidat pour le poste alors que les formulaires de demande offrent des renseignements à propos des qualifications d'un candidat. Il est souvent utile d'avoir plus qu'une personne qui effectue les entrevues et, si possible, d'avoir des personnes différentes qui effectuent les deuxièmes entrevues pour avoir une perspective différente, pour comparer les notes et les impressions et pour s'assurer que les mêmes réponses ont été offertes aux questions posées. Les questions d'un genre présélection se concentrent sur les motifs du candidat qui fait une demande pour le poste. Dans le cas d'un bénévole, il est plus important de se renseigner à propos des postes antécédents de bénévolat parce que les bénévoles à risque élevé ont fréquemment des antécédents d'implication excessive dans les activités de bénévolat et sont souvent très ouverts à propos de leur niveau d'implication. Encouragez-les à discuter (sur le formulaire de demande et lors de l'entrevue) de leur expérience antérieure, ceci peut offrir un aperçu utile.

11. Une technique d'entrevue utile est d'éviter les questions orientées qui peuvent avoir des réponses avec un 'oui' ou 'non' seul – poser plutôt des questions d'une manière qui exige du candidat une réponse réfléchie et raisonnée. Soyez alerte à une réticence à répondre aux questions directement, des tentatives à diriger la conversation sur des sujets autres, les incohérences dans les réponses et une mauvaise interaction avec la personne faisant passer l'entrevue.

Vérification des références

12. Les références sont une des plus importants outils de la présélection et doivent être données suite pour un candidat auquel on veut offrir le poste pour un emploi ou comme bénévole. Elles sont utilisées pour vérifier les renseignements que le candidat a offerts ainsi que pour obtenir des renseignements supplémentaires à propos du caractère et du rendement du candidat. Le poste ne devrait pas être offert à un candidat jusqu'à ce que les vérifications de références désirées ont été complétées. Ceci est pour éviter les problèmes qui peuvent être soulevés lorsque la vérification de références fournit des renseignements négatifs qui pourraient, si l'offre a déjà été faite, forcer son retrait.

13. On devrait demander au candidat d'énumérer tous les employeurs antérieurs et d'être d'accord à une vérification de références auprès de tous les employeurs précédents et de toutes organisations pour lesquelles le candidat a offert des services de bénévoles. Ceci est pour éviter qu'un candidat esquivé de mentionner un ancien employeur pour lequel il ou elle craint n'offre une référence négative. Rechercher donc pour des interruptions dans les antécédents de travail. L'omission d'un emploi antérieur ou le refus de consentir à ce qu'un employeur antérieur n'offre une référence devrait être reçu comme des mises en garde.



14. Le nombre de références auquel on donne suite est assujéti à la sensibilité du poste tel que décrit au paragraphe « But de la procédure de présélection », ci-dessus. Des références devraient être obtenues des athlètes qui ont été entraînés par le candidat ou de leurs parents s'ils sont mineurs si la demande est pour un poste d'entraîneur. Dans certains cas, il peut aussi être désirable d'obtenir le consentement de s'entretenir avec les autres membres d'un club qui était un employeur antérieur du candidat pour s'assurer que la personne désignée comme référence par le candidat n'était pas choisie pour sa naïveté ou son affinité envers le candidat.

15. Les références peuvent être obtenues par écrit ou verbalement. L'avantage de discuter directement à un juge est que les questions de suivi peuvent être posées suite aux réponses qui sont offertes. Le mieux est de poser des questions à réponse libre pour obtenir une réponse autre que « oui » ou « non ».

16. Quelques exemples de questions:

- Vous connaissez le candidat depuis combien de temps?
- Sous quelle condition connaissiez-vous le candidat?
- Le candidat, étiez-vous bien familier?
- Quelle est votre présente relation avec le candidat?
- S'il vous plaît, décrivez votre expérience avec le candidat?
- Comment décririez-vous la personnalité et le tempérament du candidat ainsi que son intégrité et son honnêteté?
- Sous quelles circonstances le candidat a-t-il terminé son emploi ou son travail de bénévole?
- Des plaintes ont-elles été reçues à propos du comportement du candidat, si oui, comment ont-elles été résolues?

17. On devrait demander aux juges sur l'interaction personnelle avec les mineurs et les athlètes dans le cas de candidat pour des postes comprenant des contacts étroits avec des mineurs et des athlètes, et s'ils sont au courant de toute interaction ou tout comportement peu convenable qui aurait pu les concerner. Les questions devraient être inquisitives et devraient comprendre la demande s'il y a une autre personne dans l'organisation à laquelle on devrait aussi parler. Si la réponse est oui, le consentement du candidat devrait être obtenu avant de parler à cette autre personne.

18. Un juge peut être peu enthousiaste à offrir des renseignements à propos d'un candidat ou peut être circonspect en répondant aux questions, particulièrement lorsqu'une personne a acquis une réputation pour un comportement inapproprié sans que celui-ci n'entraîne aucune accusation au criminel ou peut-être même sans plainte. Ceux avec lesquels on s'entretient en tant que références désireront sûrement être prudents en caractérisant le comportement de quelqu'un sans preuve à l'appui parce qu'en le faisant on crée une possibilité d'être poursuivie pour diffamation (diffamation orale) ou libelle diffamatoire (diffamation par



écrit). Il peut être difficile d'effectuer une vérification de références minutieuse lorsque ceux qui offrent les références sont craintifs sur le sujet d'être francs.

Vérification de casier judiciaire

19. Une vérification de casier judiciaire peut être obtenue dans tous les cas et devrait toujours être obtenue pour des employés ou des bénévoles futurs qui travailleront directement avec les mineurs et les athlètes. L'exigence pour une telle vérification devrait être comprise dans la description du poste.

20. C'est une responsabilité de tout candidat pour un poste demandant une vérification de présenter une vérification de casier judiciaire valable. La vérification de casier judiciaire se doit d'être actuelle; les vérifications de plus de six mois seront considérées comme étant non valables.

21. Le service d'information sur les casiers judiciaires canadiens (SICJC) gère le registre central sur les renseignements sur les casiers judiciaires. Le SICJC offre aussi une variété de services reliés aux casiers judiciaires. Les renseignements sont aussi disponibles pour les demandes au Canada et à l'étranger. Ceci facilitera la procédure pour tout candidat de l'étranger.

22. Les directives sur la manière d'obtenir une *attestation* de vérification de casier judiciaire sont offertes à la page web du SICJC :

http://www.rcmp.ca/crimrec/crimrec_f.htm

23. Les renseignements reçus sur la vérification de casier judiciaire ont leurs restrictions:

- a. ils n'identifieront pas les personnes qui peuvent avoir commis des actes criminels, mais n'ont jamais été inculpées ou trouvées coupables;
- b. ils n'identifient peut-être pas les personnes qui ont eu des contacts avec la police dans les juridictions autres que celles dans lesquelles la recherche est effectuée, sur le plan national ou international;
- c. ils comprendront seulement les renseignements à propos de condamnations et non pas à propos d'inculpations ou de soupçon d'actes criminels;
- d. ils ne comprendront pas les renseignements à propos d'actes criminels qui ont été pardonnés, qui sont toujours à la Cour ou n'ont pas encore été inscrits, ou qui ont été commis lorsque la personne était d'âge de minorité pénale.

Les renseignements obtenus d'une vérification de casier judiciaire se doivent d'être évalués selon le poste à combler.



Agir selon les résultats de la procédure de présélection

24. Une décision peut être simple lorsque la procédure de présélection a offert une preuve franche d'inaptitude pour le poste. Cependant, la procédure de présélection, sans offrir une telle preuve franche, peut créer une sensation de malaise, un instinct que cette personne n'est pas convenable pour le poste. Cet instinct peut être créé suite aux impressions créées lors de l'entrevue ou une sensation qu'un juge essayait de transmettre un avertissement sans offrir une preuve spécifique. De tels instincts ne devraient pas être ignorés, mais il est nécessaire d'identifier une raison logique, défendable pour l'inquiétude. En excluant une personne d'une occasion de bénévolat ou d'emploi pour des raisons qui ne sont pas pertinentes peut produire une poursuite par le candidat. Une étape essentielle pour s'assurer que les décisions sont équitables et raisonnables est de documenter l'inquiétude en la liant aux observations lors de la procédure de présélection. Si on croit que le candidat est évasif, inscrire les questions qu'il ou qu'elle n'a pas répondu. Réunir d'autres personnes sur la question – d'autres membres de votre organisation ou des références – pour aider à renforcer la sensation ou à la dissiper. Ceci est une des plus difficiles questions dans la présélection et peut représenter des situations où l'instinct et la responsabilité de protéger les membres indiquent une direction alors que les obligations légales indiquent une autre direction. L'inquiétude fondamentale, cependant, est la protection des membres.

QUESTIONS DE DROIT

25. Les renseignements personnels obtenus lors de procédure de présélection sont confidentiels et il y a une responsabilité légale possible si de tels renseignements sont rendus publics. Même si quelque chose qui est dit est vrai, le dire à d'autres tel un autre membre du personnel peut toujours constituer une atteinte à la vie privée qui pourrait produire une poursuite. De tels renseignements devraient donc être gardés dans un endroit sûr avec un accès limité à ceux qui sont responsables de l'embauche.

26. Lorsqu'on a demandé de fournir une référence d'un ancien employeur ou bénévole, une personne se doit premièrement de s'assurer que la personne concernée a consenti à s'offrir comme une référence. La confirmation d'un exposé de faits offerte dans une demande d'emploi peut être simple, mais des difficultés peuvent survenir lorsqu'on s'interroge sur l'aptitude de la personne pour le poste. Il est important d'un côté que ceux qui exercent un comportement abusif soient identifiés pour protéger les autres. De l'autre côté, les commentaires négatifs pourraient produire des poursuites en diffamation. En réponse à une telle demande, une personne devrait:

- s'assurer que l'exposé d'une personne est précisément dans les faits;
- se lier aux exposés pour le poste demandé;
- identifier les opinions comme telles et s'assurer qu'ils sont fondés sur des faits, des incidents ou des circonstances vérifiés;
- éviter un langage fortement accusateur; et
- soulever seulement les choses négatives qui ont été portées à l'attention du candidat et mise en exécution par la direction.



Une bonne directive est de n'écrire ou de ne dire aucune chose en offrant une référence que vous ne désirez pas que le candidat voit ou entende.

27. Dans une référence écrite, une bonne pratique est d'inclure un exposé indiquant que les renseignements sont confidentiels et qu'ils sont offerts à la demande du candidat nommé relatif à une demande pour le poste indiqué.

