

Niveau 2 – Politique sur l'embauche et la vérification

Veillez noter que tous les termes commençant par une lettre majuscule dans ce document font référence à des termes qui sont définis dans le Guide de mise en œuvre.

[Les organismes de sport peuvent utiliser le procédé de rédaction épïcène de leur choix afin d'adopter une écriture inclusive.]

1. Date d'approbation

Cette politique a été approuvée par [INSÉRER LE NOM DE LA PERSONNE/L'ENTITÉ RESPONSABLE DE DONNER SON APPROBATION] le [INSÉRER LA DATE]. Afin d'assurer la fiabilité, la pertinence et la reddition de compte, cette politique sera réexaminée [chaque année ou une fois tous les deux ans].

2. Objet

Tout le monde a un rôle à jouer pour assurer un sport sécuritaire et prioriser le bien-être de tous les *Participants*, en appui à la protection de tous les *Participants*, et la prévention de la *Maltraitance* et de la *Discrimination* à leur endroit. Cette politique a pour but de s'assurer que [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT] prend les mesures appropriées pour prioriser la sécurité des *Participants* en établissant des pratiques claires et constantes pour l'embauche des employés et la sélection des bénévoles.

3. Autorité et portée

3.1 Cette politique s'applique à toutes les personnes qui participent aux activités de [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT], en particulier tous les *Participants* qui sont en position de confiance ou d'autorité. Cela peut comprendre, mais sans s'y limiter :

- 3.1.1 Toute personne qui a signé la Déclaration d'engagement du *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)*;
- 3.1.2 Toute personne employée, bénévole ou membre du Conseil d'administration au sein de [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT];
- 3.1.3 Toute personne âgée de 19 ans ou plus qui a une relation de travail avec [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT];
- 3.1.4 Les parents, tuteurs légaux et personne soignante d'athlètes *Mineurs* ou de *Participants vulnérables* qui participent à un sport au sein de [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT];
- 3.1.5 Toute personne engagée par contrat, sous-traitants ou fournisseur tiers de [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT] ou les équipes de [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT], notamment, mais sans s'y limiter, les physiothérapeutes et thérapeutes du sport, diététistes et conseillers; et
- 3.1.6 Toute personne participant d'une autre façon à [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT], notamment, mais sans s'y limiter, les athlètes, entraîneurs et officiels.

4. Filtrage

Le filtrage aura lieu avant le début de l'emploi, du poste de bénévole ou du travail sous contrat pour [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT]. Le filtrage :

- 4.1 Se déroulera en conformité avec la Charte canadienne des droits et libertés, ainsi que les lois sur l'emploi et les codes des droits de la personne des provinces et territoires respectifs;
- 4.2 Inclura que tous les *Participants* en position de confiance ou d'autorité font l'objet d'une recherche dans le [Registre public du Programme canadien de sport sécuritaire](#)*.
**Il y a lieu de noter que ce registre ne constitue pas une liste exhaustive de toutes les Sanctions et Mesure provisoires actuelles et passées.*
- 4.3 Inclura une recherche sur internet pour recueillir d'autres informations sur le candidat liées à sa présence en ligne et son aptitude à occuper le poste;
- 4.4 Inclura une vérification des qualifications au moyen d'un examen de la lettre de présentation et du CV au regard du poste affiché; et
- 4.5 Inclura une vérification des références du candidat durant le processus de recrutement afin de s'assurer de son aptitude à occuper le poste.

5. Vérification des antécédents criminels et des vérifications de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables

- 5.1 Tout employé, bénévole ou autre personne engagée à contrat, qui participe ou est en contact direct avec des *Mineurs* ou des *Participants vulnérables*, doit faire l'objet d'une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables. Au minimum, tous les *Participants* en position de confiance ou d'autorité doivent faire l'objet d'une vérification des antécédents criminels avant le début de leur emploi ou autre activité au sein de [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT].
- 5.2 La vérification des antécédents criminels ou de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables devra être obtenue tous les deux ans à compter de la vérification initiale.
- 5.3 [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT] documentera et tiendra un dossier relatif au cycle de vie de l'employé en conformité avec les règlements et lois de protection des renseignements personnels.

6. Formation et orientation

- 6.1 Tous les nouveaux employés ou bénévoles doivent signer et respecter la Déclaration d'engagement du CCUMS.
- 6.2 Tous les *Participants* en position de confiance ou d'autorité doivent suivre des programmes d'Éducation et/ou de Formation en matière de sport sécuritaire identifiés par [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT], selon les besoins.
- 6.3 Tous les *Participants* en position de confiance ou d'autorité doivent suivre une orientation, qui comprend une formation sur les politiques, procédures et attentes existantes, ainsi qu'une formation sur place selon les besoins, au cours des deux premières semaines de leur entrée en fonction.
- 6.4 Tous les nouveaux employés et bénévoles comprennent les valeurs et la mission de [INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISME DE SPORT] et s'engagent à les respecter.