

a) Mesures relatives au recrutement

▪ PROCESSUS DE FILTRAGE DES BÉNÉVOLES ET DU PERSONNEL RÉMUNÉRÉ

Tout organisme a la responsabilité sociale de prendre les moyens pour s'assurer de l'intégrité de ses bénévoles et de son personnel rémunéré. Un organisme pourrait s'exposer à des poursuites, s'il est démontré qu'il n'a pas procédé à certaines vérifications avant de confier les enfants à une personne. La disponibilité d'un candidat ne doit pas être le seul critère de sélection. C'est par un processus systématique d'engagement portant sur les qualifications, les références, l'absence d'antécédents judiciaires et les résultats de l'entrevue que l'organisme pourra faire le maximum en matière de prévention tout en créant un contexte dissuasif pour l'agresseur éventuel. **Ces mesures de prévention s'adressent tant aux nouvelles recrues qu'aux personnes déjà en place.** Elles constituent quelques étapes d'un système de filtrage qui pourrait être plus élaboré. Ces précautions ne sont pas à toute épreuve, même lorsqu'elles sont appliquées systématiquement. De plus, si elles ne sont pas combinées à une vigilance rigoureuse de la part des adultes, elles peuvent donner une fausse impression de sécurité.

À noter que l'Association canadienne des centres d'action bénévole a publié le document *Guide de filtrage pour assurer la protection des clients, du personnel et de la collectivité*.

Nous vous proposons les trois étapes de filtrage suivantes :

L'entrevue de sélection à l'admission

Il est suggéré de former un comité de sélection de deux ou plusieurs personnes incluant une personne du comité responsable. Dès le début de l'entrevue de sélection, on informe le candidat de l'existence de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle et on lui présente le code d'éthique de l'organisme. Pour ce faire, le comité remet une copie du code d'éthique au candidat afin qu'il en prenne connaissance. On renseigne ensuite le candidat sur les procédures liées à la vérification des antécédents judiciaires auprès des autorités policières tout en lui signalant les renseignements à être recueillis.

Voir outil 6

Guide d'entrevue
de sélection des
bénévoles et du
personnel

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. Direction de la santé publique, de la planification et de l'évaluation de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie. 2000. p. 19-21.

▪ **La demande de références et la vérification de ces références à l'admission**

Voir outil 7

Fiche d'identification de la candidate ou du candidat

L'organisme demande aux candidats des références de deux ou trois personnes, comme un employeur, un voisin, un administrateur d'organisme où il s'est engagé. L'organisme a la responsabilité de faire la vérification auprès des personnes concernées pour confirmer les renseignements reçus par le candidat. Une attention particulière sera portée aux expériences auprès des jeunes. L'organisme tiendra compte des résultats de toutes ces vérifications pour prendre une décision quant à l'embauche d'un candidat.

▪ **La vérification des antécédents judiciaires**

Voir outil 8

Étapes à suivre pour la vérification des antécédents judiciaires d'une candidate ou d'un candidat

Les mesures de prévention en matière de violence et d'agression sexuelle envers les jeunes visent l'élimination des agresseurs à des postes de responsabilité. **Le filtrage systématique des nouveaux candidats rend l'insertion des agresseurs dans le milieu plus difficile sans pour autant garantir une protection totale.**

En effet, il ne faut pas oublier qu'une infime minorité des agresseurs est condamnée au criminel et que peu d'entre eux ont un casier judiciaire. La vérification des antécédents judiciaires est fondée sur l'existence ou non d'un casier judiciaire. Si, par exemple, quelqu'un a été accusé d'un crime sexuel envers les jeunes et n'a pas été trouvé coupable (faute de preuve hors de tout doute raisonnable), rien ne figurera dans son dossier, et il pourra vous sembler constituer un candidat à considérer.

Voir outil 9

Demande de vérification des antécédents

Afin que cette vérification puisse se faire dans le respect des lois sur les casiers judiciaires et de l'accès à l'information, l'organisme demande au candidat bénévole de signer une autorisation permettant **la vérification auprès du service de police et l'obtention d'une attestation d'antécédents judiciaires.**

L'organisme aura préalablement établi avec son service de police local un protocole d'entente à cette fin.

Cette vérification est gratuite dans le cas de bénévoles. Que la vérification soit négative (c'est-à-dire que le candidat n'a pas d'antécédents) ou positive (il a des antécédents), le formulaire rempli par la police est envoyé à l'organisme. Si la vérification s'est avérée positive, il est possible d'obtenir, par la personne elle-même, une copie de son dossier auprès de la Gendarmerie Royale du Canada.

Voir outil 10

Protocole d'entente concernant la vérification des antécédents judiciaires des bénévoles œuvrant auprès des personnes

Les personnes qui postulent sur un poste rémunéré, doivent aller elles-mêmes chercher une attestation au poste de police local, où on leur remettra un certificat de bonne conduite, dans le cas où il n'y a pas d'antécédents judiciaires. Des coûts y sont toutefois rattachés.

La vérification des antécédents des personnes déjà en poste est suggérée afin de ne pas créer de catégories entre les personnes et de rendre la politique plus transparente et efficace.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. Direction de la santé publique, de la planification et de l'évaluation de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie. 2000. p. 19-21.

Lorsqu'il y a des antécédents criminels liés à des délits sexuels sur des enfants, il est probable que le candidat retirera sa candidature ou offrira sa démission. S'il insiste pour rester, l'organisme devra prendre position. Dans les cas où les antécédents criminels ne sont pas des délits sexuels commis à l'égard des enfants, l'organisme devra se référer aux catégories de délits (préalablement déterminées) constituant une raison valable de refus d'engager. Une liste de catégories de délits vous est proposée dans le tableau suivant :

LISTE DE CATÉGORIES DE DÉLITS

Sexe	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.
Violence	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.
Vol et fraude	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.
Conduite automobile	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.
Drogues et stupéfiants	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants, aliments et drogues tels que possession, trafic, importation, culture, etc.

Il importe de définir clairement quels types d'infractions justifient le refus des services de quelqu'un ou son renvoi ainsi que la période qui s'est écoulée depuis l'infraction. Par exemple, un vol à l'étalage commis il y a quinze ans n'a pas la même importance que des agressions sexuelles commises contre des enfants.

Le filtrage est une forme de discrimination et, s'il est appliqué, il importe d'en justifier le bien-fondé et les principes éthiques à partir des exigences du poste et des particularités de la clientèle visée et non sur la base de préjugés ou de critères subjectifs.