

Patinage de vitesse Canada

«Environnement sain et sécuritaire»

Titre de la politique : Politique de sélection	Politique n° : SHE 300
Approuvée le : 17 juin 1999 Version actuelle approuvée le : 8 avril 2001 Date de la dernière révision: 8 avril 2001	Pages : 5

1. OBJECTIF

- 1.1 Offrir aux membres et aux employés de Patinage de vitesse Canada un environnement libre de harcèlement et d'abus.

2. PORTÉE DE LA POLITIQUE

- 2.1 La présente politique s'applique à tous les employés, directeurs, entraîneurs, officiels, bénévoles et membres de Patinage de vitesse Canada qui agiront de manière officielle au nom de l'Association.

3. DÉFINITIONS

- 3.1 **Registre de personnes ayant maltraité des enfants** : Ces registres contiennent habituellement de l'information touchant les personnes soupçonnées et accusées d'avoir maltraité des enfants. Dans la mesure du possible, le Registre de personnes ayant maltraité des enfants pourrait servir d'appoint aux vérifications des dossiers de la police.
- 3.2 **Vérification des dossiers criminels** : Une vérification du dossier criminel par la police, d'une personne désirant agir au nom de l'Association.

4. PRINCIPES

- 4.1 Patinage de vitesse Canada s'engage à offrir un environnement sécuritaire aux membres et au personnel de l'Association.

5. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

- 5.1 Patinage de vitesse Canada exige que ses employés, directeurs, entraîneurs, officiels, bénévoles et membres de PVC qui agiront à titre officiel au nom de l'Association, complètent le processus de sélection qui est axé sur le niveau de risque associé au poste.

6. DISPOSITIONS

Sélection en fonction du risque

- 6.1 Le Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada déterminera le risque et les normes de sélection pour chaque poste au sein de l'organisation fondés, mais non restreints à ce qui suit, sur l'évaluation du risque (Annexe A).
- 6.2 Les postes à haut niveau de risque pour Patinage de vitesse Canada sont des postes au sujet desquels la personne détenant le poste a des contacts réguliers avec les athlètes et/ou a le pouvoir sur la carrière sportive de l'athlète. Les postes à haut niveau de risque identifiés au sein de l'organisation comprennent, mais ne sont pas restreints à ce qui suit, entraîneurs, personnel de PVC, personnel de soutien et chefs d'équipe.
- 6.3 Les postes à niveau de risque moyen pour Patinage de vitesse Canada sont des postes au sujet desquels la personne détenant le poste a habituellement des contacts avec les athlètes seulement lorsque d'autres personnes sont présentes, et/ou prend des décisions au sujet des athlètes dans le contexte des règlements et des politiques. Les postes à niveau de risque moyen identifiés au sein de l'organisation comprennent, mais ne sont pas restreints à ce qui suit, membres du Conseil d'administration de PVC et membres du Comité de la haute performance.
- 6.4 Les postes à niveau de risque faible pour Patinage de vitesse Canada sont des postes au sujet desquels la personne détenant le poste a peu de contact avec les athlètes et/ou la prise de décision est axée sur l'organisation (non dirigée à une personne) dans le contexte des politiques et lignes directrices existantes. Les postes à niveau de risque faible au sein de l'organisation comprennent, mais ne sont pas restreints à ce qui suit, membres des Comités permanents, membres des Panels d'appel, membres des Panel de discipline et les officiels.

Processus de sélection

- 6.5. Le processus de sélection de Patinage de vitesse Canada peut, en fonction des risques dont on tiendra compte, comprendre, mais ne sera pas restreint à ce qui suit :
- a) **Description du poste** - chaque poste aura une description de poste, qui décrira le poste, définira les risques au sein du poste et établira des lignes directrices claires.
 - b) **Formulaire de demande** - (annexe B) pour obtenir un poste au sein de l'organisation, un formulaire de demande doit être dûment rempli.

- c) **Processus de recrutement** - un processus de recrutement officiel est important car il assure équité et intégrité aux personnes qui désirent être considérées pour un poste.
- d) **Entrevues** - (Annexe C) Le processus utilisé dans les entrevues peut comprendre, mais n'est pas restreint à ce qui suit :
- i) expliquer le processus au candidat
 - ii) établir un environnement sécuritaire pour le candidat
 - iii) décrire le poste, s'assurer que le candidat possède une copie de la description de poste et la comprend
 - iv) chaque interviewer doit inscrire les réponses du candidat aux questions posées. Cette documentation doit être conservée et classée au Bureau national
 - v) porter attention aux attitudes face aux enfants, aux autres personnes et face au sport qui ne correspondent pas aux attentes de l'organisation.
- e) **Vérification des références** - (Annexe D)
- f) **Vérification du dossier criminel** - (Annexe E) La vérification d'un dossier criminel est une importante étape du processus de sélection. Il est erroné de croire que si une personne a complété avec succès une vérification du dossier criminel, que la personne a été sélectionnée. Il existe des problèmes inhérents à la vérification du dossier criminel. Nonobstant les restrictions, les dossiers criminels servent une fin, soit d'identifier les individus présentant un haut risque et d'envoyer le message que l'organisation est préoccupée quant à la sécurité de ses membres.
- i) Dans le cas de positions élues ou nommées pour un terme spécifique, lorsqu'un individu refait un terme un après l'autre dans la même position, toutes les étapes de vérification seront reportées à l'exception de la vérification du dossier criminel. La vérification du dossier criminel aura lieu au début de chaque terme pour toutes les positions identifiées. Si un individu a eu une vérification de dossier criminel pendant la saison présente pour une position et que cette même personne change de position requérant une vérification de dossier criminel, la vérification de dossier criminel effectuée récemment pourra être utilisée.
 - ii) Patinage de vitesse Canada remboursera le coût d'une vérification de dossier criminel lorsque requis afin d'occuper une position au sein de PVC.
- g) **Orientation et formation** - (Annexe F) Le processus de sélection se continue pendant la période initiale de l'engagement de la personne et peut se poursuivre tout au cours de l'engagement global. La vigilance continue de la part de l'organisation est une nécessité - la responsabilité ne prend pas fin une fois que la personne est en poste. Durant la période d'orientation et de formation, l'Association doit réaliser ce qui suit :

- i) connaissance des approches, valeurs et style de la personne
 - ii) traduction des politiques de PVC au rôle de la personne au sein de l'organisation. On doit s'assurer que la personne comprenne bien ces politiques, et plus particulièrement celles qui touchent les athlètes.
- h) **Ré-évaluation du processus de sélection** - (Annexe G) La rétroaction sur le rendement en milieu de travail aura lieu une fois par année pour les personnes qui sont dans des postes d'une durée d'au moins un an ou à la fin du mandat pour les postes qui sont d'une durée de moins d'un an. L'entrevue d'évaluation devrait comprendre, mais ne se restreint pas à ce qui suit :
- i) revoir la description de poste, élément par élément
 - ii) demander à la personne de commenter à savoir comment elle pense se comporter dans chaque secteur, comment elle apprécie ce qu'elle fait
 - iii) donner de la rétroaction sur le rendement de la personne dans chaque secteur
 - iv) maintenir les commentaires positifs, mais ne pas éviter de mentionner toute préoccupation
 - v) documenter l'évaluation
 - vi) faire signer le document par la personne et l'évaluateur
 - vii) classer le document
- iii) Le tableau ci-dessous illustre le processus de sélection pour chaque poste au sein de Patinage de vitesse Canada conformément au niveau de risque - besoin de remplir pour qu'une personne soit nommée à un poste.

Étapes de sélection	Postes à risque faible	Postes à risque moyen	Postes à risque élevé
Description de poste			
Formulaire de demande			
Processus de recrutement			
Entrevue			
Vérification des références			
Vérification dossier criminel			
Orientation, formation, mentorat			
Évaluation			

- iv) Advenant qu'un candidat n'est pas en mesure de compléter toutes les

étapes de l'évaluation, tel qu'indiqué ci-dessus, il surviendrait ce qui suit :

- a) le poste ne serait pas offert à la personne qui fait la demande pour un poste de bénévole ou de membre du personnel;
- b) une personne élue à un poste pourrait être invitée à remettre sa démission par le président ou son remplaçant. Advenant que la personne refuse de démissionner, le Conseil d'administration peut remplacer la personne par une autre personne qui peut répondre à toutes les exigences du processus de sélection jusqu'à la prochaine élection;
- c) lorsqu'une personne est nommée à un poste, la nomination ne peut pas être offerte.

7. EXAMEN ET APPROBATION

- 7.1 Les membres du Conseil d'administration et le directeur exécutif de Patinage de vitesse Canada examineront la présente politique tous les deux ans.
- 7.2 Chef de l'élaboration de la politique originale : **Linda Lee**