

Exemple de vérification des références avant le recrutement et de vérification des antécédents en matière d'inconduite sexuelle/SEA.

Au cours du processus de sélection, les organisations doivent demander aux candidats de soumettre les détails de deux à trois références de leurs anciens employeurs et envoyer des formulaires de vérification des références aux contacts fournis.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de questions qui permettraient d'obtenir des informations et d'identifier les signaux d'alerte en matière d'exploitation et d'abus sexuels et d'inconduite sexuelle. Il n'est pas nécessaire de toutes les inclure (voir annexe pour exemple). Le modèle ci-dessous couvre l'EAS, mais peut être étendu en fonction de la portée de la politique de l'organisation (par exemple, si l'organisation a une politique d'inconduite sexuelle, celle-ci pourrait également être étendue au harcèlement sexuel et/ou à la sauvegarde)

-
- *Pourquoi le/la candidate a-t-il/elle quitté votre organisation?*
 - *Avez-vous une raison de considérer que le/la candidat.e pourrait représenter une menace s'il/elle était amené/ée à travailler en contact avec des enfants et des adultes vulnérables? OU Avez-vous une raison de considérer qu'il ne serait pas approprié pour le/la candidat.e de travailler en contact avec des enfants et des adultes vulnérables?*
 - *Non*
 - *Oui - veuillez fournir des informations supplémentaires :*
 - *Do you have any information or knowledge of their involvement that would cause us any concerns in relation to Sexual Exploitation and Abuse?*
 - *Avez-vous connaissance sur l'implication de ce/cette candidat.e dans une situation d'exploitation ou d'abus sexuels?*
 - *Avez-vous des doutes que ce/cette candidat.e a commis une faute professionnelle et/ou a agit à l'encontre de votre Code de Conduite, y compris en relation avec les exploitation et abus sexuels?*
 - *A-t-il été déterminé que ce/cette candidat.e a commis un acte d'exploitation ou abus sexuel durant leur période de travail avec votre organisation?*
 - *Non*
 - *Oui - veuillez fournir des informations supplémentaires :*
 - *Si oui, des mesures disciplinaires ont-elle été prises envers le/la candidate :*
 - *Non, pour les raisons suivantes:*
 - *Oui - veuillez fournir des informations supplémentaires :*
 - *Je suis dans l'impossibilité de fournir des informations supplémentaires pour les raisons suivantes: _____*

- o Je suis dans l'impossibilité de spécifier la nature de l'inconduite en raison des exigences légales suivantes _____*
- *Le.la candidat.e fait-il/elle actuellement l'objet d'une enquête liée avec une situation d'exploitation ou abus sexuels?*
 - o Non*
 - o Oui - veuillez fournir des informations supplémentaires :*
- *De manière hypothétique, embaucheriez-vous à nouveau ce.cette candidat.e ? Pourquoi ou pourquoi non?*

ANNEX 1: TABLEAUX POUR DEMANDER LES RÉFÉRENCES

Veillez lister les coordonnées des ressources humaines (ou équivalent) de vos trois précédents emplois. Si vous êtes actuellement employé.ée, assurez-vous d'indiquer les coordonnées des ressources humaines de votre employeur actuel.

	<i>Nom et prénom</i>	<i>Adresse complète, adresse mail et numéro de téléphone</i>	<i>Poste occupé</i>
1			
2			
3			

Consentez-vous à ce que nous contactions ces personnes des ressources humaines ?

Non ☐ *Oui* ☐

ANNEX 2: FORMULAIRE DE VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES

<i>Nom de l'organisation</i>	
<i>Nom de la personne à contacter</i>	
<i>Nom du/de la candidat.e potentiel.le</i>	

Date

1. Comment connaissez-vous le candidat ?	
2. Depuis combien de temps connaissez-vous le/la candidate ?	
3. Raison justifiant le départ de l'organisation	Démission ☐ Résiliation ☐ Licenciement ☐ Autres ☐ (précisez) :
4. Considérant la nature de nos opérations et la description des responsabilités envisagées du poste, jugez-vous le/la candidat.e approprié.e pour le poste ?	Non ☐ Oui ☐ Veuillez apporter des précisions ci-dessous :
5. Décrivez la relation du/de la candidat.e avec ses co-équipiers.ières et superviseurs	Excellente ☐ Très bonne ☐ Bonne ☐ Mauvaise ☐ Veuillez apporter des précisions :
6. Comment décririez-vous l'honnêteté, l'intégrité et l'éthique du candidat/de la candidate ?	Excellente ☐ Très bonne ☐ Bonne ☐ Mauvaise ☐ Veuillez apporter des précisions :

7. Comment décririez-vous la capacité du candidat/de la candidate) à maintenir des informations confidentielles ?	Excellente ☐ Très bonne ☐ Bonne ☐ Mauvaise ☐ Veillez apporter des précisions :
8. Avez-vous une raison de considérer qu'il ne serait pas approprié pour le.la candidat.e d'avoir un emploi qui nécessiterait de travailler d'être en contact avec des enfants et des adultes vulnérables?	Non ☐ Oui ☐ Veillez apporter des précisions ci-dessous :
9. Avez-vous des doutes que ce.cette candidat.e a commis une faute professionnelle et/ou a agit à l'encontre de votre Code de Conduite/Règlement ?	Non ☐ Oui ☐ Veillez apporter des précisions ci-dessous :
10. Avez-vous des doutes ou savez-vous si ce.cette candidat.e a-t-il/elle déjà été impliqué.ee dans une situation d'exploitation ou d'abus sexuels?	Non ☐ Oui ☐ Veillez apporter des précisions ci-dessous :
11. [Nom de l'organisation] applique une tolérance zéro envers toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et tout membre du personnel est tenu de respecter les valeurs organisationnelles, en particulier la diversité, l'inclusion, l'intégrité, le dévouement et le respect pour les autres. Pensez-vous que le.la candidat.e défend/soutient ces valeurs?	Non ☐ Oui ☐ Veillez apporter des précisions ci-dessous :
12. Si vous aviez la possibilité, embaucheriez-vous à nouveau ce.cette candidat.e ?	Non ☐ Oui ☐ Veillez apporter des précisions ci-dessous :

13. Avez-vous d'autres informations ou commentaires que vous jugez utiles avant que nous procédions à l'embauche de ce.cette candidat.e ?

Non ☐ Oui ☐

Veillez apporter des précisions ci-dessous :

-