

Politique relative aux mesures d'enquête pour les personnes en situation de confiance

Justifications et liens avec notre mission, nos principes et nos valeurs

Parmi les valeurs fondamentales auxquelles adhère la Société canadienne de la sclérose en plaques (Société de la SP) en vue de l'accomplissement de sa mission figure l'engagement à créer un environnement sûr et coopératif, favorable à l'établissement de relations positives. Les mesures d'enquête permettent d'améliorer nos programmes et de les rendre sécuritaires pour nos clients, nos bénévoles, les participants à nos événements et nos employés. De plus, elles renforcent la capacité de notre organisme à se prémunir contre les pertes, les litiges en responsabilité et tous types de risques.

En tant qu'organisme travaillant auprès de populations vulnérables, la Société de la SP a l'obligation morale, éthique et légale de soumettre ses employés et ses bénévoles à une procédure de sélection conformément au principe de « devoir de diligence », voulant que les organismes prennent des mesures raisonnables, propres à assurer la sécurité de leurs bénéficiaires. Or, la vérification des antécédents est une des mesures qui visent à assurer le respect du principe du devoir de diligence.

Les enquêtes sur les employés et les bénévoles sont largement reconnues comme un élément essentiel de la gestion des ressources humaines et des programmes de bénévolat dans l'ensemble du secteur des organismes sans but lucratif. La vérification des antécédents concerne les compétences, l'expérience et les qualifications requises pour une affectation donnée et repose sur un processus continu dont l'objectif est de permettre aux organismes de recruter les personnes les mieux qualifiées pour occuper les postes à pourvoir. Ce processus permet la mise en place de critères, tout au long de la période durant laquelle une personne s'engage auprès d'un organisme, qui jettent les bases d'une relation mutuellement avantageuse, tout en réduisant les risques pour l'ensemble des parties concernées. L'avantage que procure la vérification des antécédents est triple : il s'agit en effet 1) de mieux faire concorder les compétences et l'expérience des intéressés avec les besoins et les possibilités des organismes, 2) d'améliorer la qualité et la sécurité des programmes et des services offerts, et 3) de réduire les risques et la probabilité de litiges en responsabilité pour les particuliers et les organismes.

Objectif de la politique

L'objectif de la présente politique consiste à garantir que les employés et les bénévoles de la Société de la SP qui se trouvent en situation de confiance au sein de

l'organisme fassent l'objet d'une vérification appropriée de leurs antécédents, en fonction du niveau de risque associé aux rôles assumés par chacun d'eux. Sont concernés les postes occupés par des employés ou des bénévoles à l'œuvre dans tous les domaines d'activité de l'organisme, dont les programmes et les services, les finances, les technologies de l'information, la collecte de fonds et les ressources humaines (y compris les activités de gouvernance assurées par des bénévoles), comme cela est indiqué dans le *Tableau relatif aux mesures d'enquête*, fourni à la fin de la politique.

Champ d'application

Cette politique s'applique aux employés et aux bénévoles de tous les échelons et de tous les bureaux de la Société de la SP, à savoir le Bureau national, les divisions et les sections locales.

Approbation

La présente politique est une version actualisée et bonifiée d'une politique antérieure qui s'appliquait uniquement aux programmes et aux services. Elle a été conçue pour remplacer cette dernière, laquelle avait été approuvée par le conseil d'administration de la Société de la SP le 28 novembre 2006.

La politique initiale avait été révisée et approuvée par le conseil d'administration de la Société de la SP le 20 mai 2015.

La présente politique a été approuvée par le conseil d'administration de la Société de la SP le 17 mai 2017.

Détails

Principes généraux

- La Société canadienne de la SP se réserve le droit de prendre des décisions en matière d'embauche et de déclinier des candidatures d'employés ou de bénévoles potentiels en se basant sur l'évaluation qu'elle fait des qualifications des candidats, comme cela est mentionné dans la description des postes à pourvoir.
- La portée du processus de vérification des antécédents varie selon les risques et les exigences liés aux postes à pourvoir (voir le *Tableau relatif aux mesures d'enquête*).
- Les candidats ont le droit de connaître la nature et la portée des processus d'embauche et de vérification des antécédents adoptés par la Société de la SP avant de soumettre leur candidature à quelque poste que ce soit. Toutes les

descriptions de postes d'employés ou de bénévoles doivent indiquer si les postes en question peuvent donner lieu à des situations de confiance.

- Des normes minimales applicables à la vérification des antécédents, déterminées selon le niveau de risque impliqué, doivent être respectées pour tous les postes d'employés ou de bénévoles. Le *Tableau relatif aux mesures d'enquête*, fourni avec la présente politique, définit les normes minimales à suivre pour chaque niveau de risque.
- Tous les processus et toutes les décisions en matière d'embauche doivent être étayés par une documentation pertinente, conformément aux procédures connexes reliées à cette politique.
- Tous les candidats à quelque poste que ce soit feront l'objet d'une vérification de leurs antécédents menée de manière équitable et uniforme par un tiers fournisseur de services de vérification, sélectionné à l'échelle du pays par le Bureau national de la Société de la SP.
- La Société de la SP s'est engagée à respecter les droits de tous les candidats aux postes d'employés ou de bénévoles en situation de confiance. La confidentialité des renseignements obtenus à l'issue d'une vérification d'antécédents sera préservée, et la Société de la SP a l'obligation de se conformer à toutes les lois fédérales et provinciales applicables en matière de protection de la vie privée.
- La Société de la SP désigne dans chacune de ses divisions des personnes qui sont responsables des mesures d'enquête. Ces personnes sont chargées de mettre en œuvre le processus de vérification des antécédents et d'en surveiller le déroulement sur leur territoire.
- Tous les frais liés aux mesures d'enquête prévues pour les personnes en situation de confiance seront assumés par le Bureau national de la Société de la SP. Sont compris les frais de vérification des antécédents d'un jeune de moins de 18 ans effectuée par la police locale, les frais associés à des vérifications uniques ou récurrentes requises pour des postes d'employés ou de bénévoles, etc.

Exigences relatives aux mesures d'enquête

- La Société de la SP exige que **tout** employé ou bénévole se trouvant en situation de confiance franchisse les étapes du processus pertinent de vérification des antécédents, à titre de condition d'emploi ou de recrutement.
- La vérification des antécédents est requise pour les catégories d'employés ou de bénévoles énumérées ci-après.

- a) Tout nouvel employé ou nouveau bénévole dont les fonctions le placent en situation de confiance.**
- La vérification des antécédents doit alors être effectuée avant l'embauche. En ce qui concerne les bénévoles appelés à occuper des postes en lien avec la gouvernance, la vérification des antécédents doit être effectuée avant que le comité de la gouvernance ne présente au conseil d'administration ses recommandations relatives aux candidatures ou aux nominations.
- b) Tout employé ou bénévole qui se trouve en situation de confiance à la suite d'une mutation** (c.-à-d. lorsque le nouveau poste de l'employé ou du bénévole peut donner lieu à des situations de confiance).
- L'employé ou le bénévole ainsi muté a trente jours pour franchir les étapes du processus de vérification des antécédents. En ce qui concerne les bénévoles appelés à occuper des postes en lien avec la gouvernance, la vérification des antécédents doit être effectuée avant que le comité de la gouvernance ne présente au conseil d'administration ses recommandations relatives aux candidatures ou aux nominations.
- c) Tout employé ou bénévole dont une modification au poste qu'il occupe le place en situation de confiance** (c.-à-d. lorsque la description de ce poste ou les exigences liées à celui-ci font l'objet de changements).
- En conséquence de l'approbation de la présente politique, bon nombre de postes occupés actuellement par des employés ou des bénévoles au sein de notre organisme sont dorénavant considérés comme des postes pouvant donner lieu à des situations de confiance (voir tableau ci-joint).
 - La personne dont le poste est considéré comme un poste pouvant donner lieu à des situations de confiance en conséquence directe de l'adoption de cette politique a un an pour franchir les étapes du processus de vérification des antécédents.
 - Les rôles et les responsabilités liés à un poste d'employé ou de bénévole peuvent évoluer avec le temps. Lorsque c'est le cas, la description de ce poste doit être mise à jour, puis approuvée par le service de l'organisme chargé de la gestion des compétences.
 - L'employé ou le bénévole dont le poste est désormais considéré comme un poste pouvant donner lieu à des situations de confiance (sans que cela ne soit une conséquence directe de l'adoption de cette politique) a trente jours pour franchir les étapes du processus de vérification des antécédents.

- Le défaut de se conformer à cette exigence peut entraîner le congédiement ou la fin des activités des personnes concernées.
- La vérification des antécédents des bénévoles et des employés en situation de confiance doit être effectuée tous les cinq ans.

Résultats des mesures d'enquête et critères d'exclusion relatifs à l'embauche

- Toutes les propositions de poste d'employé ou de bénévole sont conditionnelles à l'obtention de résultats satisfaisants à l'issue des processus de vérification des références et des antécédents.
- Toutes les vérifications d'antécédents qui soulèvent un doute sont envoyées au service chargé de la gestion des compétences aux fins de prise de décisions et, si besoin est, d'examen en collaboration avec un conseiller juridique. S'il y a lieu, et selon la nature des circonstances, la décision fera ensuite l'objet d'une discussion avec le supérieur immédiat de l'employé ou du bénévole concerné, le responsable des mesures d'enquête ou l'employé ou le bénévole en situation de confiance. Les étapes à franchir dans pareil cas sont décrites dans les procédures connexes reliées à cette politique.
- Les Procédures relatives aux mesures d'enquête pour les personnes en situation de confiance fournissent des critères d'exclusion précis relatifs à l'embauche.

Maître d'œuvre

Le vice-président des compétences de la Société de la SP est le maître d'œuvre de la présente politique.

Contrôle et conformité

Il incombe au vice-président des compétences de la Société de la SP, conjointement avec les autres membres de la haute direction, de diriger les activités de surveillance de l'application des orientations de la présente politique et des procédures connexes ainsi que de veiller au respect des modalités de cette politique.

Les vice-présidents du Bureau national et les présidents des divisions doivent confirmer l'observation de la présente politique et des procédures connexes tous les trois mois.

Politiques et lois connexes

Codes et lois relatifs aux droits de la personne en vigueur aux paliers fédéral et provincial.

Lois provinciales sur les normes du travail.

Politique de protection de la vie privée et de la confidentialité adoptée par la Société de la SP.

Lois provinciales sur la vie privée.

Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) du gouvernement fédéral.

Projet de loi C-45, modifiant l'article 217.1 du Code criminel en ce qui a trait aux obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité en milieu de travail.

Révision

La présente politique doit être passée en revue au moins tous les cinq ans à compter de la date à laquelle elle a été approuvée.

Définitions

Devoir de diligence – Principe juridique exigeant que les particuliers et les organismes prennent des mesures raisonnables pour assurer le bien-être de leur clientèle et pour protéger celle-ci adéquatement.

Situation de confiance – Situation dans laquelle une personne est en position de pouvoir ou d'autorité par rapport à une autre dans le cadre d'une relation continue. Les situations de confiance donnent lieu à des relations d'inégalité entre les parties concernées et, par conséquent, à une vulnérabilité accrue pour certaines de ces parties. Parmi les personnes en situation de confiance figurent les membres de la famille, les amis, les proches aidants et, dans le contexte de la Société de la SP, les bénévoles et les employés. Le niveau de confiance dépend de la nature des relations et, en particulier, du niveau d'autorité et de dépendance engendré par la situation. Une telle situation peut également être créée lorsqu'une personne a accès à des ressources financières ou matérielles ou encore à des renseignements sensibles ou confidentiels.

Tableau relatif aux mesures d'enquête – Tableau présentant les critères qui permettent d'évaluer le niveau de risque inhérent à chaque situation et dont on peut se servir pour déterminer le type de vérification d'antécédents à effectuer pour les personnes qui, en tant qu'employé ou comme bénévole, sont en situation de confiance (vérification du casier judiciaire, des dossiers de crédit, du dossier de conducteur et des qualifications, filtrage des personnes appelées à œuvrer auprès de personnes vulnérables).

Équipe de la haute direction – Groupe d'employés occupant les postes de direction les plus élevés de la Société de la SP, soit le président et chef de la direction, les présidents des divisions, le vice-président des compétences, des programmes et des services, le vice-président de la recherche, le vice-président des services partagés, et le vice-président du marketing et du développement. Ces personnes peuvent cumuler plusieurs postes. Le président et chef de la direction peut modifier la composition de l'équipe de la haute direction, au besoin.

Guide des politiques de la Société canadienne de la SP
S'applique à tous les employés et les bénévoles
Date d'approbation : 12 mai 2015
Politique approuvée par le conseil d'administration de la Société de la SP

Processus de révision
Fréquence : tous les 5 ans
Dernière révision : 20 juillet 2017
Prochaine révision : mai 2022

Vérification des antécédents judiciaires – Recherche effectuée à l'échelle du Canada à partir du nom et de la date de naissance d'un particulier dans le but de déterminer si ce dernier a déjà fait l'objet d'une condamnation pour acte criminel selon le répertoire national des casiers judiciaires. Une telle enquête procure les renseignements qui peuvent être légalement communiqués au sujet d'une personne.

Enquête auprès d'une agence d'évaluation du crédit – Type d'enquête que la Société de la SP confie à Transunion, agence de renseignements de crédit parmi les plus importantes du Canada. Il s'agit d'une demande de renseignements de crédit qui **n'influe pas** sur la cote de crédit de la personne concernée. Une telle enquête porte sur cinq grands types de renseignements :

- renseignements signalétiques : nom et pseudonyme(s), date de naissance, numéro d'assurance sociale, adresse et antécédents professionnels;
- renseignements financiers : comptes financiers (comptes de crédit, emprunts, plans de paiements échelonnés, etc.) et historique de paiement de ces comptes;
- archives publiques : renseignements figurant aux archives publiques, faillites et jugements;
- recouvrement : renseignements sur les comptes en souffrance qui ont été transmis à une agence de recouvrement;
- renseignements bancaires : renseignements sur les activités frauduleuses rapportées par l'institution financière de la personne concernée.

Vérification des qualifications – Pour occuper certains postes, il peut être nécessaire de détenir une certification ou un agrément particulier ou d'être membre d'une association ou d'un ordre donné. Ce type d'enquête, également appelé « vérification des titres de compétences », permet de confirmer qu'un employé ou un bénévole détient les qualifications requises pour occuper le poste auquel il est affecté.

Filtrage des personnes appelées à œuvrer auprès de personnes vulnérables – Processus consistant à vérifier si une personne détient un casier judiciaire, d'une part, ou a déjà fait l'objet d'une suspension de casier (autrefois désignée comme « réhabilitation » ou « grâce ») relativement à des agressions ou infractions sexuelles, d'autre part. Ce processus consiste aussi à consulter les registres d'un service de police local à la recherche de renseignements pertinents dans le cadre d'une enquête portant sur un particulier appelé à œuvrer auprès de personnes vulnérables. Seuls les renseignements pouvant être légalement divulgués sont communiqués.

Clients/clientèle – Clients principaux de la Société de la SP, en l'occurrence les personnes atteintes de SP, les personnes en attente d'un diagnostic probable de SP, les proches des personnes touchées par la SP (comme les parents et les amis) ainsi que les proches aidants des personnes atteintes de SP (qui peuvent aussi être des parents ou des amis).