

# GUIDE D'ENTREVUE DE SÉLECTION DU PERSONNEL

Au moment de l'entrevue, le comité de sélection doit :

- ❖ faire remplir la fiche d'identité du candidat;
- ❖ informer le candidat de l'existence de mesures de prévention en matière d'intimidation, de violence et d'agression sexuelle;
- ❖ expliquer le processus de filtrage;
- ❖ présenter le code d'éthique du camp que le candidat s'engage à respecter.

Voici une liste de questions susceptibles de vous aider à tracer le profil de la personne. Ces questions vous permettront de filtrer les candidats. Elles sont conçues pour créer un effet dissuasif sur les candidats problématiques ou vous permettre de déceler les candidats indésirables pour un travail avec des enfants dans un camp. Les réponses des candidats à ces questions peuvent être classées à l'aide des critères suivants : « faible », « moyen » et « fort ».

## Questions

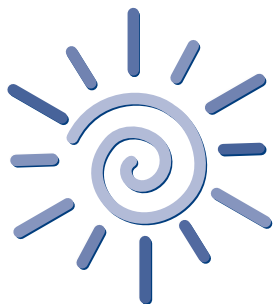
- Qu'est-ce qui vous amène à vouloir vous investir au sein de notre organisme?
- Qu'est-ce qui vous intéresse le plus dans ce poste?
- Que faites-vous pendant vos loisirs?
- Quels sont vos objectifs par rapport à ce poste?
- Avec quel groupe d'âge voulez-vous travailler?
- Quelle approche préconisez-vous pour animer les enfants?
- Parlez-nous de vos expériences avec les enfants?
- Qu'est-ce que vous désirez que les enfants apprennent auprès de vous?
- Quelles sont les valeurs de base que vous désirez transmettre aux enfants?
- Quelles sont les qualités qui feraient de vous une bonne ou un bon \_\_\_\_\_ (poste convoité)?
- Quelles sont vos forces pour ce poste?
- Selon vous, y a-t-il des aspects qui devront être améliorés?
- Accepteriez-vous de participer à des séances d'information et de formation sur l'intimidation, la violence et l'agression sexuelle? Précisez votre point de vue.
- Le sexe, la race, l'origine ethnique ou culturelle, le milieu socioéconomique de la clientèle sont-ils importants pour vous? Cela peut-il influencer vos rapports avec les enfants? Précisez votre point de vue.

## Mises en situation

- Une ou un de vos enfants pleure régulièrement durant la journée, que faites-vous et pourquoi?
- Une personne dans l'entourage du camp (membre du personnel, parents, etc.) est continuellement en train de crier après les enfants, que faites-vous et pourquoi?

Les personnes responsables de l'entrevue doivent observer les réactions, écouter attentivement les réponses du candidat et être attentives à son langage non verbal (gestes, regards, mouvements et attitudes de la personne). Elles doivent surveiller la réticence des candidats à répondre aux questions ou la tendance à détourner la conversation. Si le candidat répond seulement par oui ou non, au lieu de donner des réponses plus élaborées, s'il refuse de répondre ou si ses réponses sont trop évasives, il faudrait que toutes ses réactions soient annotées soigneusement. Un compte rendu de l'entrevue doit être conservé au dossier du candidat. L'entrevue peut faire ressortir des indices révélateurs du caractère du candidat, mais ce n'est pas toujours le cas. L'entrevue est une des étapes du filtrage. Elle n'est pas à toute épreuve, mais si elle est bien menée, elle pourra avoir un effet dissuasif sur les personnes mal intentionnées et désireuses de s'introduire au sein de votre camp.

Source : DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE DE LA MONTÉRÉGIE, *Guide d'implantation : Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. Pour pratiquer des activités sportives et de loisir en toute sécurité*. Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie, Longueuil, 2000.



# MODÈLE D'UNE GRILLE D'ENTREVUE INDIVIDUELLE – COORDONNATEUR

Nom du candidat : \_\_\_\_\_ No : \_\_\_\_\_  
Poste à combler : \_\_\_\_\_  
Âge au 30 juin : \_\_\_\_\_ Recruteur(s) : \_\_\_\_\_

## 1. ACCUEIL DU CANDIDAT

Présentations, explication du déroulement de l'entrevue et information sur le camp.

## 2. PERSONNALITÉ, MOTIVATION ET EXPÉRIENCE

- Peux-tu me donner un aperçu de tes diverses expériences de travail, rémunéré ou bénévole, comportant des responsabilités en lien avec ce travail?
- Pourquoi aimerais-tu accéder à ce poste?
- Sur quelles qualités personnelles peux-tu t'appuyer pour travailler auprès des enfants? Des animateurs? Des parents?
- Que feras-tu pour contribuer à établir un bon climat de travail l'été prochain?

### À observer

- Motivation
- Champs d'intérêt
- Expérience pertinente
- Qualités personnelles

### Commentaires

Pointage /10

## 3. POTENTIEL DE GESTION

- Décris-nous le rôle de responsable de camp? Au quotidien, à quoi ressemble la tâche?
- Ou'est-ce qui distingue les diverses sections à gérer : camps (de jour) réguliers, camps (de jour) spécialisés, activités de terrain de jeu, etc.?
- Quelles sont les difficultés avec lesquelles tu auras à composer dans le cadre de cette structure ou fonctionnement? Lesquelles de tes forces t'aideront à relever ces défis?
- Parle-nous un peu des améliorations que tu compterais apporter et des projets que tu réaliserais avec nous cet été.
- Mise en situation selon le poste.

### À observer

- Connaissance de l'emploi
- Qualités de meneur
- Résolution de problèmes
- Jugement

### Commentaires

Pointage /10

## 4. COMMUNICATION ET CAPACITÉ D'ANALYSE

- Décris-nous le type de collaboration que tu aimerais entretenir avec tes collègues. Que feras-tu pour y parvenir?
- De façon très concrète, quel genre de soutien aimerais-tu recevoir de la part de la direction?
- Quel rôle dois-tu jouer dans une situation d'urgence?
- Si tu étais un parent, que penserais-tu être en droit de savoir?
- Mise en situation selon le poste.

### À observer

- Travail d'équipe
- Capacité d'adaptation
- Stabilité émotionnelle
- Confiance en soi
- Maturité

### Commentaires

Pointage /10

## 5. CRÉATIVITÉ ET ORGANISATION

- Donne-moi un exemple de situation où tu as fait preuve de créativité.
- Quelle est, selon toi, l'une de tes plus grandes réalisations? Ou'as-tu fait pour assurer son succès?
- Décris-nous une situation qui s'est mal déroulée et comment tu as réagi.
- Comment t'y prends-tu pour accomplir plusieurs tâches dans un temps limité?

### À observer

- Initiative
- Capacité à s'organiser
- Débrouillardise
- Capacité de faire face à l'imprévu
- Gestion du temps

### Commentaires

Pointage /10

## 6. CONCLUSION

- À ton avis, quelles sont les attentes de l'employeur vis-à-vis de la personne qui occupera ce poste?
- Ou'est-ce qui, dans l'offre d'emploi que tu as consultée, te convainc que tu es la personne idéale que nous recherchons?
- Y a-t-il quelque chose que tu veux me dire à ton sujet et dont nous n'avons pas encore discuté?

Synthèse et précisions sur les prochaines étapes du processus de sélection.

### À observer

- Relation à l'autorité
- Connaissance de soi
- Affirmation de soi
- Esprit de synthèse

### Commentaires

Pointage /5

## 7. IMPRESSION GÉNÉRALE

Présentation du candidat

### À observer

- Tenue vestimentaire
- Attitude
- Préparation à l'entrevue
- Qualité de la langue
- Élocution

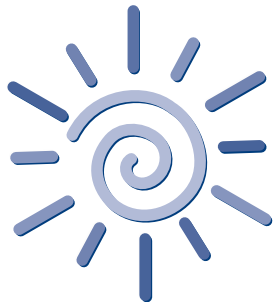
### Commentaires

Pointage /5

**NOTE GLOBALE = \_\_\_\_ / 50**

Cette candidature est :  1<sup>er</sup> choix  2<sup>e</sup> choix  Sous réserve  À rejeter

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_



# MODÈLE D'UN GRILLE D'ENTREVUE INDIVIDUELLE - ANIMATEUR

Outil  
#8

Nom du candidat : \_\_\_\_\_ No : \_\_\_\_\_

Poste à combler : \_\_\_\_\_

Âge au 30 juin : \_\_\_\_\_ Recruteur(s) : \_\_\_\_\_

## 1. Accueil du candidat, personnalité, motivation et apparence

- Sachant que nombre d'emplois d'été sont plus payants, pourquoi avoir choisi celui-ci?
- Quels sont les passe-temps qui t'occupent à l'extérieur de tes études?
- T'es-tu déjà investi dans une activité bénévole ou parascolaire, si oui, laquelle?

### À observer

- Esprit de synthèse
- Préparation à l'entrevue
- Motivation
- Champs d'intérêt

### Commentaires

Pointage /5

## 2. Savoir

- Définis le poste que tu postules. Quel est le travail d'un moniteur, animateur?
- Parle-moi de tes compétences, certifications et expériences reliées au poste offert.
- Si tu avais le choix, avec quel groupe d'âge aimerais-tu travailler et pourquoi?
- Qu'est-ce que l'intimidation et que ferais-tu avec un enfant qui en est victime dans ton groupe?

### À observer

- Connaissance de l'emploi
- Expérience
- Motivation et intérêt

### Commentaires

Pointage /5

## 3. Savoir-être

- Quels sont les trois mots qui te décrivent le mieux?
- Donne-moi un exemple de situation où tu as fait preuve de leadership. Quel rôle occupes-tu généralement au sein d'une équipe de travail?
- Quelle attitude adopterais-tu si un enfant venait te confier qu'il est victime de violence à la maison?

### À observer

- Personnalité
- Connaissance de soi
- Qualités personnelles
- Qualités de meneur
- Travail d'équipe

### Commentaires

Pointage /5

#### 4. Savoir-faire

- Tu es sur le point de partir en sortie lorsque l'autre animateur réalise qu'il a oublié ses fiches de santé. Tu as donc 24 enfants (préciser le groupe d'âge) à occuper sans matériel pendant une dizaine de minutes. Que fais-tu?
- Tu surprends un enfant qui pousse très fort un autre enfant plus jeune dans le but de prendre le ballon. Que fais-tu?
- Un enfant de 6 ans met la main sur ta poitrine (animatrice) en disant « bip bip ». De quelle façon intervienstu?

#### À observer

- Initiative
- Capacité de parer à l'imprévu
- Débrouillardise
- Capacité à s'organiser
- Capacité à garder son calme

#### Commentaires

Pointage /5

#### 5. Observations générales et conclusion

- Y a-t-il quelque chose que tu veux me dire à ton sujet dont nous n'avons pas encore discuté?

Synthèse et précisions sur les prochaines étapes du processus de sélection.

#### À observer

- Tenue vestimentaire
- Présentation de soi
- Attitude
- Qualité du français
- Élocution

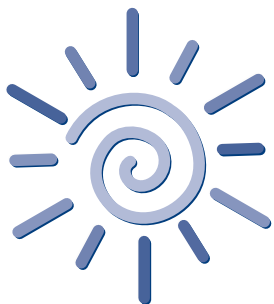
#### Commentaires

Pointage /5

**NOTE GLOBALE = \_\_\_\_ / 25**

Cette candidature est :  1<sup>er</sup> choix  2<sup>e</sup> choix  Sous réserve  À rejeter

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_



# FICHE D'IDENTITÉ DU CANDIDAT



Emploi sollicité: \_\_\_\_\_



## 1. Données personnelles

Nom et prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Téléphone à la résidence : \_\_\_\_\_

Téléphone (autre) : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

École fréquentée : \_\_\_\_\_

Programme d'études : \_\_\_\_\_

Langue maternelle : \_\_\_\_\_

Autre(s) langue(s) : \_\_\_\_\_

## 2. Activités sociales ou sportives, bénévolat ou expérience de travail, qualifications (premiers soins, RCR, PNCE, etc.)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 3. Motivation

Explique-nous brièvement pour quelles raisons tu aimerais faire partie de notre équipe de travail?

---

---

---

---

---

Que penses-tu apporter à notre clientèle?

---

---

---

---

---

### 4. Références

Nous demandons que tu fournisses les noms et coordonnées de deux personnes, autres que des membres de la famille, qui te connaissent bien et qui pourraient nous parler de toi (professeur, employeur, entraîneur ou autre).

- 1) Nom : \_\_\_\_\_ Lien de connaissance : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_
- 2) Nom : \_\_\_\_\_ Lien de connaissance : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_

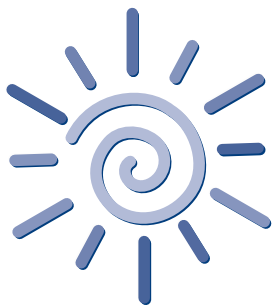
### Déclaration

Je déclare que les renseignements inscrits sur la présente fiche de candidature sont véridiques et complets. Je comprends qu'une fausse déclaration peut être une raison de refus de ma candidature ou de congédiement. De plus, j'autorise l'organisation à vérifier mes références.

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

Réservé à l'administration





# ÉTAPES POUR LA VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES D'UN CANDIDAT

Outil  
#10

*La vérification des références est l'une des sources d'information les plus utiles lorsque vous voulez valider les réalisations et le rendement des candidats ainsi que leur comportement auprès d'une clientèle mineure. Ne faites pas d'exception. Vérifiez les références de tous les candidats auprès d'un minimum de deux personnes.*

## Avant la vérification

- Assurez-vous d'avoir le consentement écrit du candidat puisque vous devrez dans certains cas le fournir à la personne concernée.
- L'important quand on vérifie les références d'un candidat, c'est d'être bien préparé. Prenez des notes et consignez les références avec rigueur.

## Pendant la vérification

- Faites preuve de diplomatie pour obtenir l'information dont vous avez besoin sans faire une enquête sur le candidat.
- Assurez-vous que votre interlocuteur est bien la personne inscrite dans le dossier de candidature et informez-le que les renseignements reçus resteront confidentiels.
- Décrivez le poste clairement afin que votre interlocuteur puisse se mettre en contexte.
- Posez des questions ouvertes et n'hésitez pas à reformuler la question si vous recevez des hésitations, des réponses ambiguës, très négatives ou très enthousiastes.
- Donnez vos nom et numéro de téléphone à votre interlocuteur afin qu'il puisse vous rappeler s'il se souvient d'éléments supplémentaires.
- Souvenez-vous que vous ne faites pas une enquête, mais bien que vous cherchez à vérifier certains aspects du comportement du candidat auprès d'une clientèle mineure.

## Après la vérification

- Ne rejetez pas nécessairement une candidature à cause du mauvais commentaire d'une seule personne. Des conflits personnels peuvent s'être produits et, dans un autre contexte, une personne peut avoir un rendement différent. C'est pourquoi il est recommandé de vérifier les références d'un candidat auprès d'un minimum de deux personnes.
- Conservez les notes prises au cours de l'entretien. Ainsi, vous détiendrez toute l'information nécessaire en cas de problème.

# QUESTIONNAIRE DE PRISE DE RÉFÉRENCES

Nom du candidat : \_\_\_\_\_

Personne contactée : \_\_\_\_\_

Comment avez-vous connu le candidat et depuis combien de temps le connaissez-vous?

---

---

---

Comment le candidat s'acquitte-t-il des responsabilités ou des tâches que vous lui confiez?

---

---

---

Lui confieriez-vous vos propres enfants, pourquoi?

---

---

Selon vous, le candidat a-t-il déjà eu des comportements qui pourraient poser des problèmes auprès d'une clientèle mineure (violence verbale, physique ou autre)?

---

---

---

Quelles sont, d'après vous, les forces et les faiblesses de cette personne?

---

---

---

Le reprendriez-vous à votre service (ancien employeur), pourquoi?

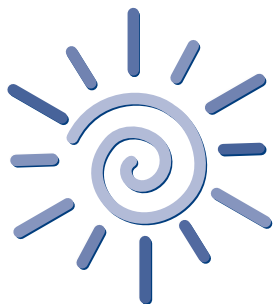
---

---

---

Prise de références effectuée par : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_



# DEMANDE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Outil  
#12

## MODÈLE DE LETTRE PRÉSENTÉE AU CORPS POLICIER PAR LE CANDIDAT

Ville,  
Date.

Madame, Monsieur,

Le (nom du camp) est un organisme (*nature de l'organisme : municipal, à but non lucratif, etc.*) oeuvrant auprès des enfants âgés de 5 à 16 ans. Depuis (*année de fondation du camp*), il accueille des enfants sur son site en vertu des programmes suivants : (*nom du programme : camp de vacances ou camp de jour*).

Le (*nom du camp*) \_\_\_\_\_, ici l'employeur, désire engager (*nom du candidat*) \_\_\_\_\_ à titre de (*nom du poste*) \_\_\_\_\_ pour la saison estivale s'étalant du (*date d'entrée en fonction jusqu'à date de fin de la période de travail*) \_\_\_\_\_. Avant de conclure le contrat entre l'employeur et le candidat, il est essentiel que cette personne fournisse à l'organisme une preuve qu'elle n'a pas d'antécédents judiciaires. Cette démarche s'inscrit dans les mesures mises en place en matière de prévention de l'intimidation, de la violence et de l'agression sexuelle.

À cet effet, nous vous demandons de bien vouloir remettre à la personne qui en fait la demande en notre nom, tout document faisant la preuve qu'elle n'a pas d'antécédents judiciaires.

Merci de votre collaboration.

*Signature du gestionnaire du camp*  
*Nom du gestionnaire de camp*

Source : Camp Mariste

# DEMANDE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

*L'organisme où vous posez votre candidature a établi une liste de comportements et d'infractions (énumérés ci-dessous) incompatibles avec le poste que vous postulez. Le processus de filtrage mis en place permettra à l'organisme d'évaluer, à partir de ces critères, la ou le bénévole qui pourrait constituer un risque, s'il ou elle œuvrait auprès de personnes vulnérables.*

## Identification de l'organisme

Nom de l'organisme : \_\_\_\_\_

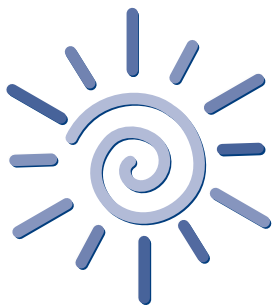
Adresse : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_

Personne responsable du filtrage : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

## Catégories de délits (cochez)

Domaine	Liste des comportements manifestés ou des infractions commises incompatibles	Aucun	Aucun dans les cinq dernières années
<b>Sexe</b>	Tout comportement ou toute infraction tels l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.		
<b>Violence</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée tels l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.		
<b>Vol et fraude</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou à une fraude tels le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.		
<b>Conduite automobile</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle en matière de conduite d'un véhicule routier tels la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.		
<b>Drogues et stupéfiants</b>	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants, aliments et drogues tels possession, trafic, importation, culture, etc.		



## Vérification de l'identité de la candidate ou du candidat (deux pièces d'identité dont une avec photo)

Permis de conduire – No : \_\_\_\_\_ Passeport – No : \_\_\_\_\_  
 Carte d'assurance-maladie – No : \_\_\_\_\_ Autre (préciser) : \_\_\_\_\_

Nom de la représentante ou du représentant de l'organisme qui a procédé à l'identification :  
\_\_\_\_\_

Signature de la représentante ou du représentant : \_\_\_\_\_

Date (a-m-j) : \_\_\_\_\_

### Identité de la candidate ou du candidat

Poste convoité : \_\_\_\_\_  Bénévole  Rémunéré

Prénom et nom : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_

Sexe (M/F) : \_\_\_\_\_ Taille : \_\_\_\_\_

Couleur des yeux : \_\_\_\_\_

Adresse actuelle (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

Adresse précédente (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

(Si plus d'une adresse dans les quatre dernières années) :

Adresse (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

De (a-m) : \_\_\_\_\_ à (a-m) : \_\_\_\_\_

### Autorisation de la candidate ou du candidat

Par la présente, je comprends l'importance pour l'organisme de s'assurer raisonnablement de la probité et des bonnes mœurs des personnes œuvrant directement auprès de personnes vulnérables. Aussi, j'autorise librement et volontairement la Direction du service de police à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires me concernant et susceptibles de compromettre la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables. Également, j'accepte que le résultat de cette vérification soit transmis à la responsable ou au responsable de l'organisme cité précédemment.

Oui     Non

\_\_\_\_\_  
Signature de la candidate ou du candidat

\_\_\_\_\_  
Date

### RÉSERVÉ À LA DIRECTION DU SERVICE DE POLICE RÉSULTAT DE LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS

Après vérification et selon les informations disponibles dans les bases de données mises à notre disposition, nous vous avisons que la vérification est :

Positive (a des antécédents)

Négative (n'a pas d'antécédents)

\_\_\_\_\_  
Nom de la représentante ou du représentant de la sécurité publique

\_\_\_\_\_  
Signature de la représentante ou du représentant

\_\_\_\_\_  
Date (a-m-j)

Source : Ville de Terrebonne – Service des loisirs  
« *Politique municipale de filtrage et de supervision de l'action bénévole* »  
Destinée aux administrateurs d'organismes