



ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA

POLITIQUE CONCERNANT LE RECRUTEMENT ET L'ADHÉSION DES NOUVEAUX MEMBRES ADULTES

OBJECTIF :

Cette politique a été conçue dans une perspective de complémentarité avec les politiques de recrutement et d'adhésion des adultes dans le scoutisme. Elle a pour but d'assurer le filtrage des nouveaux membres afin de donner des directives claires et détaillées, mais aussi de garantir un soutien aux nouveaux adultes dès leur arrivée dans le Mouvement.

CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE :

Le processus de gestion des ressources adultes comporte plusieurs devoirs, liés au cycle de vie de l'adulte dans le scoutisme. L'Association des Scouts du Canada préconise une gestion responsable à tous les paliers et quelles que soient les fonctions. La présente politique s'applique plus particulièrement aux premières étapes du cycle.

À QUI S'ADRESSE LA POLITIQUE:

La politique s'adresse à tous les membres adultes de l'Association qui recrutent de nouveaux membres adultes pour occuper une fonction au sein de l'Association.

RESPONSABLE DE L'APPLICATION:

Tous les adultes qui ont d'autres adultes sous leur responsabilité, particulièrement ceux qui assument une fonction de direction (responsables d'unité, de groupe, commissaires et présidents de district et le commissaire national et chef de la direction).

APPLICATION DE LA POLITIQUE:

Cette politique doit se lire en parallèle avec la Procédure concernant le recrutement et l'adhésion des nouveaux membres adultes.

Le processus comporte cinq étapes et doit se dérouler rapidement. On parle de quelques jours, à la limite d'une ou deux semaines. Par ailleurs, l'étape 2 et 3, bien que décrites séparément, se déroulent simultanément, c'est-à-dire qu'on recueille les renseignements personnels pour la vérification des antécédents judiciaires lors de l'entrevue. En annexe de cette politique, le schéma du cycle de vie de l'adulte démontre bien comment se déroule ce processus.

1° LE RECRUTEMENT SÉLECTIF

Le recrutement est une activité permanente puisqu'il y a toujours des postes à combler et de multiples fonctions à assumer. Toutefois, **nous ne pouvons accepter n'importe qui**. Le but du recrutement sélectif est de trouver la bonne personne pour le bon poste. Ce principe vaut tout autant pour les personnes qui offrent leurs services que pour celles que nous approchons. **Ce n'est pas parce qu'une personne se montre intéressée que nous devons la recruter.**

Conditions générales de recrutement

Toute personne recrutée doit naturellement souscrire aux valeurs du Mouvement scout. A priori, certains traits de caractère ou de personnalité peuvent être incompatibles avec les valeurs du scoutisme: tempérament violent, dépendance aux drogues, à l'alcool, au jeu, déséquilibre mental, fanatisme (politique, religieux), etc. Le responsable scout doit donc se montrer vigilant dès le premier contact et se montrer attentif aux signes ou aux paroles qui pourraient traduire des attitudes incompatibles.



ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA

Conditions spécifiques de recrutement

Le responsable d'adultes devrait toujours recruter une personne pour une tâche ou une fonction précise. Il aura donc en main un profil détaillé de la fonction ou une description des tâches, ainsi qu'une liste des compétences, habiletés et connaissances requises pour exercer cette fonction. Vous pouvez vous référer au **Guide de fonctions de l'Association** pour ce faire. On ne doit pas recruter n'importe qui sous prétexte qu'il suffira de lui donner une formation quand il sera en poste. La formation sera probablement indispensable, mais l'adulte à recruter doit démontrer certaines compétences ou aptitudes de base qui correspondent aux tâches qu'il aura à exécuter.

2° L'ENTREVUE

L'entrevue poursuit **plusieurs objectifs** : mieux connaître l'adulte qui est recruté, donner des informations sur le scoutisme, répondre aux questions et partager des informations. Elle permet de créer des liens et se faire une opinion de part et d'autre.

Cette entrevue doit être préparée minutieusement. On doit notamment s'entendre sur les questions à poser, décider qui va les poser, qui va prendre en note les réponses, quels sont les détails ou les attitudes à observer, etc. L'entretien doit se dérouler dans un climat amical et détendu, même s'il faut être capable de garder une certaine distance pour conserver son objectivité. Si l'adulte se sent à mal à l'aise ou se trouve embarrassé par certaines questions, il doit savoir qu'il n'est pas obligé de répondre. On s'efforcera de poser des questions ouvertes, qui demandent une réponse élaborée, plutôt qu'un oui ou un non.

3° RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Au moment de l'entrevue, on remet à l'adulte intéressé à joindre les rangs du Mouvement un formulaire de renseignements personnels. Ce formulaire aura une double utilité, soit ouvrir son dossier personnel et vérifier auprès d'un corps policier ses antécédents judiciaires. L'Association demande les renseignements suivants: nom et prénom, adresse complète, téléphone, courriel, date de naissance et sexe (le prénom ne l'indique pas toujours). On peut également demander «l'expérience pertinente» ou inviter librement l'adulte à l'indiquer.

4° L'ANALYSE ET LA DÉCISION

Pour analyser la demande, les responsables disposent des résultats de l'entrevue, des références fournies par l'adulte et du formulaire de renseignements personnels. Tout responsable d'adultes a normalement le pouvoir «d'engager» les adultes dans le scoutisme.

5° L'ADHÉSION

L'adhésion marque l'entrée officielle de l'adulte dans l'Association, mais n'est pas une attestation de recensement, une nomination à un poste ou une entente associée à une nomination. Elle ne signifie pas non plus que l'adulte est «engagé à vie» dans le Mouvement. Même si la nomination et l'entente appartiennent à une autre étape du cycle de vie de l'adulte dans le scoutisme, rien n'empêche que cette seconde étape puisse se dérouler simultanément ou presque.

RÉFÉRENCES :

- ❖ [Annexe – Organigramme du cycle de vie des adultes dans le scoutisme](#)
- ❖ [C2-PR-CN-2001 – Procédure concernant le recrutement et l'adhésion des nouveaux membres adultes](#)
- ❖ [Voir aussi le cas échéant C3-PO-CN-2003 – Politique sur la sélection et l'encadrement des adultes occasionnels dans le scoutisme](#)
- ❖ [Guide de fonctions](#)
- ❖ [Module de formation MVT-005 Adultes dans le scoutisme](#)
- ❖ [C32-PO-CN-2011 – Politique concernant la vérification des antécédents judiciaires](#)
- ❖ [Voir également la vidéo sur l'importance de la vérification des antécédents judiciaires](#)