



Promoting Open Government Data

Restoring people's trust in their government by making governments more open and transparent

Procédures de Recrutement Intégrant une clause PEAS

Octobre 2022

PROCEDURES DE RECRUTEMENT

A-PRINCIPES

Les principes suivants doivent être rigoureusement observés lors de tout recrutement :

- ***La concurrence*** : Il est fait appel à un large éventail de candidats avec les qualifications requises, en vue d'identifier le meilleur postulant ;
- ***La transparence*** : Les renseignements, y compris les critères de sélection, doivent être fournis intégralement et équitablement à tous les candidats ;
- ***L'équité selon le genre*** : A qualification égale, la priorité est donnée aux candidatures féminines ;
- ***L'enquête de moralité*** : Une enquête de moralité faite dans la mesure des moyens d'AfroLeadership, devra être réalisée pour garantir l'immunité des candidats relativement aux actes délictueux, criminels, et plus spécifiquement aux actes relevant de l'exploitation et des abus sexuels (EAS). Les cas éventuels devront être signalés aux institutions et autorités compétentes.



B-PROCEDURES

1) Définition des postes à pourvoir

Après établissement du bilan social, les postes à pourvoir sont définis en fonction des besoins des besoins et des prévisions budgétaires.

2) Appel à candidatures

- a) Dans les annonces d'emploi, informer les candidats que des vérifications des antécédents et des références seront effectuées et que l'éthique fait partie des évaluations annuelles de performance.
- b) Le processus de recrutement au sein d'AfroLeadership est sous la supervision et l'autorité du Président ou de son délégué.

- c) L'appel à candidatures se fait par toute voie de communication nécessaire (Presse écrite, Internet, Affichage, etc.).
- d) Chaque recrutement est précédé d'un entretien de vérifications des compétences, éthique, principes et valeurs du candidat.

3) *Test de sélection*

- a) Exiger des candidats qu'ils déclarent eux-mêmes les problèmes antérieurs d'inconduite sexuelle ou autre, de cessation, de casier judiciaire (N°3) et de préoccupations enregistrées auprès des autorités gouvernementales concernant les contacts avec des enfants, et qu'ils consentent à la divulgation de ces informations par leurs anciens employeurs lors de la vérification des références ;
- b) Poser des questions aux candidats sur l'éthique et les dilemmes éthiques (par exemple : quelle est votre idée d'une organisation éthique ? Parlez-nous d'un moment où vous avez été confronté à un défi éthique, ...) ;
- c) Informer le candidat soit séance tenante, soit par téléphone, soit par son adresse email de son recrutement ;
- d) Contresigner un contrat d'engagement pour le début du stage ou pour confirmer l'emploi.



4) *Embauche*

- a) Pour tout recrutement à un poste de projet ou de l'organisation, les termes de références sont définis par le service demandeur, approuvés par la coordination, et adressés au service d'administration et du personnel pour action ;
- b) Tout poste créé doit être immédiatement classifié en considération du niveau de responsabilités et des exigences de ce poste contenue dans les termes de référence de celui-ci. De même, la classification doit être approuvée par la hiérarchie et notamment le Président d'AfroLeadership.

- c) Au terme d'un recrutement transparent et concurrentiel, le candidat sélectionné devra, conformément à la pratique, être recruté en premier lieu sur une base temporaire pour une période probatoire de 3 à 6 mois. Sur la base d'une évaluation favorable du superviseur au terme de cette période, le candidat peut prétendre obtenir un contrat d'une durée supérieure, conformément au document du projet et aux termes de référence du poste.
- d) La durée du contrat ne doit jamais dépasser la durée du projet sous le cadre duquel le recrutement est effectué. Compte tenu de l'annualité des allocations budgétaires, la durée des contrats est calculée sur l'année civile.

5) Signature du Contrat d'Embauche

Les conditions et critères suivant président à la signature d'un contrat d'embauche à AfroLeadership :

- a) Exiger que les candidats examinent et signent le code de conduite avant de se voir proposer un contrat ;
- b) Intégrer une clause PEAS (Protection contre l'exploitation et les abus sexuels) dans les contrats de travail, notamment lors de la sous-traitance ;
- c) Décrire les mesures disciplinaires en cas d'allégations avérées d'EAS (Par exemple : résiliation immédiate du contrat) ;
- d) Inclure une formation à la PEAS dans le cadre du processus d'intégration et fournir des sessions de recyclage à intervalles réguliers pendant la durée de l'emploi ;
- e) Inclure l'adhésion au code de conduite (Exemple : la participation aux formations PEAS) dans les évaluations de performance du personnel ;
- f) Inclure dans les évaluations de performances des Responsables leur efficacité à créer et à maintenir un environnement qui prévient et répond à l'EAS.



6) *Dispositions finales*

- a) En cas de faute confirmée, prendre des mesures disciplinaires (par ex. : licenciement, suspension, blâme écrit et autres mesures administratives/correctives) et, lorsque cela implique un éventuel acte criminel, envisager de signaler l'incident aux autorités locales chargées de l'application des lois ;
- b) Tenir une base de données internes documentant toutes les mesures disciplinaires à l'encontre du personnel, y compris les licenciements, pour éviter de les réengager ultérieurement ;
- c) Dans la mesure où cela est légalement possible, partager systématiquement les informations pertinentes du personnel connu pour avoir commis des actes d'EAS avec d'autres employeurs potentiels lors des vérifications des antécédents.

