



Trousse Entraîner au Canada

Une trousse pour le recrutement,
la sélection et l'intégration des
entraîneurs

2025

Canada 

coach.ca 
Coaching Association of Canada
Association canadienne des entraîneurs

MATIÈRES

Introduction.....	3	4. Embauche	23
Groupe de travail sur la formation et la vérification approfondie des antécédents des entraîneurs étrangers.....	3	Guide sur les contrats de travail pour les entraîneurs.....	23
Intégration des entraîneurs étrangers dans le système sportif canadien.....	5	Ressources supplémentaires sur l'embauche	23
1. Gestion des talents et durabilité	7	Liste de vérification du processus d'embauche inclusif.....	23
Ressources supplémentaires sur la gestion des talents et la durabilité	8	5. Intégration des entraîneurs	24
2. Recrutement	8	Liste de vérification pour l'intégration des entraîneurs étrangers	24
Processus de recrutement des entraîneurs nationaux et étrangers	8	Guide de mentorat pour les entraîneurs étrangers.....	24
Liste de contrôle des considérations relatives à l'immigration	9	Liste des acronymes du système sportif canadien	25
Ressources complémentaires sur le recrutement	9	Ressources supplémentaires sur l'intégration pour les entraîneurs et les employeurs d'entraîneurs	25
3. Vérification des antécédents	10	6. Soutien, rétroaction et gestion du rendement.....	27
Vérification des antécédents et loi.....	11	Guide de gestion du rendement.....	27
Tableau comparatif des lois sur la protection des renseignements personnels au Canada ..	11	Remerciements	28
Liste des motifs illicites par province ou territoire	12	Contexte	28
Responsabilité du fait d'autrui	13		
Études de cas : vérifications des antécédents	15		
Ressources complémentaires sur la vérification des antécédents.....	22		

INTRODUCTION

La trousse Entraîner au Canada recommande des pratiques et critères de recrutement, de sélection et d'intégration des entraîneurs nationaux et étrangers d'athlètes canadiens et de participants sportifs au Canada ou à l'étranger. Elle a pour objectif de proposer des normes de pratique transparentes et cohérentes pour le recrutement d'entraîneurs étrangers. Elle a été élaborée pour le sport de haute performance, mais les informations, les outils et les ressources qu'elle contient sont applicables à d'autres niveaux de sport et à d'autres organismes ou clubs sportifs.

Groupe de travail sur la formation et la vérification approfondie des antécédents des entraîneurs étrangers

Avant juin 2024, il n'y avait pas de module de formation holistique qui initiait les entraîneurs étrangers au système sportif canadien et aux valeurs canadiennes. Grâce au soutien financier de Sport Canada, l'Association canadienne des entraîneurs (ACE), en collaboration avec des partenaires du système sportif, a donc créé le groupe de travail sur la formation et la vérification approfondie des antécédents des entraîneurs étrangers. Le groupe de travail de 15 membres était composé d'athlètes de haute performance, d'entraîneurs et de directeurs d'organismes nationaux de sport, de dirigeants d'organismes de services multisports, dont le Comité paralympique canadien (CPC) et le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES), d'entraîneurs recrutés au Canada provenant d'autres pays et de spécialistes qui ont fourni d'importantes informations sur l'aspect juridique et la vérification approfondie des antécédents. L'objectif du groupe de travail était de recommander des normes de pratique pour le recrutement et l'intégration des entraîneurs étrangers.

Les pages suivantes donnent un aperçu de toutes les ressources réunies et conçues dans le cadre de ce projet à l'intention des organismes sportifs et des employeurs d'entraîneurs. Cette trousse résume les recommandations et les ressources élaborées et sélectionnées par le groupe de travail.

Recommandations du groupe de travail

Afin de préparer efficacement les entraîneurs étrangers à leur rôle au Canada, le groupe de travail a recommandé d'aborder les sphères clés suivantes :

- a. **L'intégration des entraîneurs étrangers** : Souligner l'importance de comprendre le système, la culture et les styles de communication canadiens, y compris les nuances linguistiques.
- b. **Stratégies de soutien** : Offrir des stratégies complètes pour les rôles de dirigeants et d'entraîneurs

qui abordent les tâches administratives, la budgétisation, la collecte de fonds et le mentorat pour s'adapter au système sportif canadien.

- c. **Sport sécuritaire au Canada :** Définir le « sport sécuritaire » dans une perspective canadienne en abordant les exigences légales et prescrites, ainsi que les ressources disponibles dans le cadre des programmes nationaux.
- d. **Pratiques éthiques :** Intégrer les valeurs et les pratiques éthiques dans la culture sportive au Canada en se concentrant sur la qualité du coaching et en intégrant les expériences des entraîneurs étrangers.
- e. **Réalités de la transition :** Aborder les aspects émotionnels et pratiques de la transition vers le Canada, notamment la solitude, les barrières linguistiques et l'adaptation aux nuances culturelles dans les sports et la vie quotidienne.
- f. **Intégrer la culture sportive au Canada :** Fournir un aperçu des défis uniques auxquels sont confrontés les entraîneurs étrangers pour comprendre les différents rôles et respecter les différences culturelles.
- g. **Perfectionnement professionnel :** Mettre l'accent sur le perfectionnement professionnel continu et l'adaptation des pratiques de coaching dans le cadre des valeurs, de l'éthique, du droit et du sport au Canada.
- h. **Durabilité des programmes de coaching :** Discuter des aspects tels que les frais, le partage des coûts et les considérations budgétaires pour les organismes et les entraîneurs autonomes.
- i. **Mentorat :** Inclure le mentorat pour soutenir la transition et l'intégration des entraîneurs étrangers dans l'environnement de sport et de coaching canadien.
- j. **Page Web ou portail d'information :** Créer une page Web complète contenant toutes les informations et ressources pertinentes pour les entraîneurs étrangers.
- k. **Vérification des antécédents :** Souligner la nécessité de procédures transparentes et de vérifications complètes des antécédents, y compris celles des dossiers de police à l'échelle internationale.
- l. **Cadre judiciaire de la vérification des antécédents des employés :** Explorer les défis liés à la protection de la vie privée, aux droits de la personne et à la fiabilité des informations en ligne dans les vérifications (p. ex. recherches sur Google).
- m. **Attention à la responsabilité du fait d'autrui :** Tenir compte de la responsabilité du fait d'autrui qui peut découler des actions des organismes sportifs, des employeurs d'entraîneurs et des entraîneurs étrangers, après le recrutement.

Formation en ligne Entraîner au Canada

La trousse Entraîner au Canada facilite le recrutement des entraîneurs. En outre, un module complémentaire de formation en ligne a été conçu par le groupe de travail pour soutenir la formation et l'orientation

des entraîneurs étrangers. Le module Entraîner au Canada favorisera une approche holistique centrée sur l'athlète pour réaffirmer et promouvoir les comportements qui reflètent les valeurs et l'éthique propres au Canada. De plus, le module renforce l'adhésion au Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS), la formation sur la sécurité dans le sport, la gouvernance du sport et les attentes pour assurer le bien-être et le développement holistique des athlètes. En suivant le module, les entraîneurs vont :

1. Réfléchir à l'histoire autochtone.
2. Tenir compte des besoins uniques des athlètes au moment de prendre des décisions les concernant.
3. Définir les concepts clés de l'entraînement de haute performance dans le contexte sportif du Canada.
4. Rappeler les éléments et programmes clés qui appuient le mouvement pour le sport sécuritaire.
5. Comprendre la structure du système sportif canadien.
6. Savoir quel organisme sportif contacter pour obtenir des renseignements précis afin d'aider les athlètes et entraîneurs.

Pour plus d'informations, visitez la page Web du module Entraîner au Canada.

Intégration des entraîneurs étrangers dans le système sportif canadien

Le groupe de travail a ciblé six sphères prioritaires dans le recrutement et l'intégration des entraîneurs étrangers au Canada :

1. Gestion des talents et durabilité

Il s'agit du processus stratégique de préparation en vue des besoins futurs en coaching par l'identification et le perfectionnement de candidats potentiels à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme. Il assure une transition en douceur et une continuité chez les entraîneurs afin de réduire les perturbations et de maintenir la performance de l'équipe.

2. Recrutement

Le recrutement consiste à attirer et à identifier des candidats talentueux pour des postes d'entraîneurs potentiels. Il s'agit d'annoncer les postes à pourvoir, de rechercher des candidats par différents canaux et d'entrer en contact avec les personnes qui possèdent les compétences et l'expérience requises pour le poste.

3. Vérification des antécédents

La vérification des antécédents permet de s'assurer que les candidats entraîneurs remplissent les conditions importantes pour être recrutés par votre organisme sportif. Elle inclut un processus transparent d'affichage des descriptions de poste et des candidatures sur votre site Web et sur les babillards d'offres d'emploi, ainsi qu'une évaluation initiale des candidats pour s'assurer qu'ils possèdent les compétences

de base et respectent les normes requises pour le rôle d'entraîneur. Dans le cadre de cette vérification, il faut examiner les curriculum vitae, vérifier les antécédents des expériences antérieures, les programmes sportifs affiliés, les employeurs, les témoignages d'athlètes et évaluer les références pour trouver les candidats adéquats. Le processus, qui peut inclure la vérification des médias sociaux, implique également la vérification des renseignements de la police, mais il est important de noter le moment où celle-ci doit avoir lieu (lorsqu'une entente ou un contrat est proposé à un entraîneur comme condition d'emploi). Il existe une section dans cette trousse qui contient des informations détaillées à ce sujet.

4. Embauche

L'embauche est l'étape de la prise de décision au cours de laquelle le candidat préféré se voit officiellement proposer le poste d'entraîneur. Le processus d'embauche comprend la négociation du salaire, des avantages sociaux et des conditions, la finalisation des contrats de travail et la vérification des renseignements de la police.

5. Intégration

L'intégration consiste à accueillir l'entraîneur sélectionné dans l'organisme. Elle inclut l'orientation, la formation et le mentorat pour l'aider à s'adapter à son nouveau rôle. Ce processus permet également de s'assurer que l'entraîneur comprend la culture, notamment les règles écrites et non écrites, la gouvernance, la dynamique d'équipe, les politiques clés et les processus, ce qui lui permet de contribuer efficacement à l'organisme et aux programmes sportifs.

Il est également important que les entraîneurs nouvellement arrivés au Canada comprennent le droit du travail de la province ou du territoire dans lequel ils résident, ainsi que la déclaration d'impôts, la contribution à leur retraite et la garantie qu'ils peuvent bénéficier du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi. Si ces déductions ne sont pas appliquées dans le cadre de leur contrat de travail, ou s'ils sont entrepreneurs, ils doivent être conscients de ces avantages sociaux et mettre de l'argent de côté pour être en mesure d'y contribuer.

6. Soutien continu, rétroaction et gestion du rendement

Les organismes sportifs peuvent fournir un soutien continu aux entraîneurs nouvellement arrivés au Canada non seulement pour leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles, mais aussi pour s'assurer qu'ils s'adaptent bien à la vie au Canada.

Le soutien continu comprend des contrôles réguliers, des rapports et de la rétroaction afin de s'assurer que les entraîneurs répondent aux attentes, règlent les problèmes et continuent à se développer personnellement et professionnellement dans le paysage sportif en constante évolution. Les évaluations trimestrielles du rendement, qui incluent l'avis des athlètes, font partie du processus continu d'évaluation des aptitudes, des valeurs, du rendement (définis dans la description de poste et les compétences) et de l'efficacité des entraîneurs.

Ce document fournit des informations, des outils et des ressources supplémentaires pour soutenir chacune de ces phases du recrutement, de la sélection et de l'intégration des entraîneurs.

1. GESTION DES TALENTS ET DURABILITÉ

La gestion des talents consiste à attirer, former, engager et fidéliser des employés en adéquation avec les valeurs, les objectifs et la réussite de l'organisme. Il s'agit d'un processus stratégique visant à gérer l'actif le plus précieux de l'organisme – son personnel – et à se préparer en vue des besoins futurs en coaching en identifiant et en formant des candidats potentiels au sein de l'organisme ou en effectuant une recherche nationale ou internationale pour trouver un candidat compétent. En cernant et en comblant les lacunes en matière de connaissances, de compétences et d'aptitudes, les équipes conservent un avantage concurrentiel et une stabilité, ce qui favorise la réussite à long terme et la continuité de l'efficacité du coaching.

Considérations relatives à la gestion des talents et à la constitution d'une équipe d'entraîneurs :

- **Plans de développement à long terme :** Établir un cadre pour le perfectionnement professionnel continu des entraîneurs. Il devrait inclure des possibilités d'amélioration des compétences, de formation au leadership et de compréhension de l'évolution des besoins en coaching.
- **Évaluation du rendement et rétroaction continue de l'équipe :** Mettre en place un système solide d'évaluation du rendement des entraîneurs qui comprend à la fois une auto-évaluation et de la rétroaction trimestrielle de la part des athlètes et des autres membres du personnel. Utiliser ces informations pour relever les forces, les améliorations et les possibilités d'avancement.
- **Élaborer des plans d'intervention :** Bien que les mesures de planification de la relève doivent se concentrer sur les compétences ou les postes essentiels, il peut arriver que des postes importants soient vacants de manière inattendue. Il peut s'agir d'identifier des cadres supérieurs intérimaires ou des directeurs et des entraîneurs de haute performance afin d'être prêt à prendre des décisions rapides, opportunes et éclairées en cas de besoin.
- **Évaluer les besoins en coaching :** Comprendre les besoins spécifiques de l'équipe et de l'organisme, notamment les valeurs, les compétences, l'expérience et le style de coaching qui conviendraient le mieux à vos athlètes et aux objectifs généraux du programme.
- **Compréhension du rôle bien défini :** Décrire clairement le poste, y compris les aptitudes, exigences, expériences, valeurs et compétences comportementales et situationnelles requises pour le poste d'entraîneur.
- **Accès aux bons candidats :** Suivre les recommandations des conseillers en recrutement et des employés. Élaborer des stratégies pour entretenir des relations avec les candidats potentiels.
- **Stratégie de recrutement interne ou externe :** Élaborer une stratégie pour identifier les candidats internes potentiels et attirer des entraîneurs talentueux de l'extérieur de l'organisme ou du pays.

Ressources supplémentaires sur la gestion des talents et la durabilité

Ressources pour la planification de la relève

Étude de cas sur la planification de la relève à Volleyball Canada :

- Gouvernance du conseil d'administration – Planification de la relève Centre de documentation pour le sport (sirc.ca/fr)

Rapports sur les tendances en matière de gouvernance et de leadership dans le sport :

- Planification de la relève – Centre de documentation pour le sport (sirc.ca/fr)

2. RECRUTEMENT

L'objectif du recrutement est de susciter l'intérêt et d'attirer un groupe de candidats talentueux pour un poste d'entraîneur.

Les activités de recrutement d'entraîneurs nationaux et étrangers comprennent :

- **Les offres d'emploi :** Créer des descriptions de poste détaillées et les publier sur des plateformes variées (sites d'emploi, médias sociaux, sites Web d'entreprise).
- **La recherche de candidats :** Rechercher activement des candidats par l'entremise des plateformes de recrutement, des activités de réseautage, des salons de l'emploi, des agences de recrutement et des réseaux professionnels.
- **L'image de marque de l'employeur :** Présenter l'entreprise comme un lieu de travail attrayant par des activités de marketing visant à attirer les talents.
- **Les candidatures :** Recueillir les CV et les lettres d'accompagnement des candidats intéressés.

Processus de recrutement des entraîneurs nationaux et étrangers



Considérations pour le recrutement d'entraîneurs étrangers :

- **Services de soutien :** Faire appel aux services financés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), y compris le soutien au marché du travail, pour le recrutement et l'intégration.
- **Droit au travail reconnu par la loi :** Confirmer le droit reconnu par la loi de l'entraîneur de travailler au Canada, y compris sa situation d'emploi (temps partiel ou plein, employé ou conseiller), le permis de travail et les exigences en matière de visa.

- **Conformité au droit du travail** : Veiller au respect du droit du travail fédéral, provincial ou territorial, y compris le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou le Programme de mobilité internationale.
 - **Gestion du coût et du temps** : Allouer le temps et les ressources financières nécessaires à une évaluation approfondie.
 - **Compétences linguistiques** : Déterminer les compétences linguistiques requises pour le poste. Voir les Niveaux de compétence linguistique canadiens.
 - **Normes éthiques et conformité** : Assurer le respect des normes et politiques éthiques de l'organisme.
- Consultez la liste de contrôle des considérations relatives à l'immigration ci-contre pour obtenir un aperçu du recrutement d'un entraîneur provenant d'un pays autre que le Canada.



Liste de contrôle des considérations relatives à l'immigration

Ressources complémentaires sur le recrutement

Comité olympique canadien – Recrutement d'entraîneurs étrangers

En 2022, le Comité olympique canadien (COC) a révisé un Guide d'embauche de ressortissants étrangers à l'intention des ONS détaillé, qui propose du soutien et des considérations pour l'embauche de candidats étrangers à des postes d'entraîneurs.

Gouvernement du Canada – Ressources Web sur l'immigration pour les entraîneurs étrangers et les employeurs d'entraîneurs

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)
- CNP 2011 – 5252 – Entraîneurs/entraîneuses – Groupe de base (statcan.gc.ca)
- Athlètes et entraîneurs [R186h]] – Travailler sans permis de travail – Programme de mobilité internationale
- Professions réglementées ou accréditées – Traitement des demandes de permis de travail
- Informations sur les droits en milieu de travail :
 - Programme de mobilité internationale – Apprenez quels sont vos droits en tant que travailleur au Canada
 - Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés
 - Exigences du programme pour les postes à haut salaire
 - Classification nationale des professions (canada.ca/fr/emploi-developpement-social.html)

- Évaluation des titres de compétences étrangers : Évaluation des diplômes d'études (EDE) pour Entrée express : comment en obtenir une?
- Examen médical : Déterminez si vous devez passer un examen médical

3. VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS

Objectif : Réduire le nombre de candidats afin de trouver l'entraîneur le plus approprié pour le poste.

Le processus de sélection comprend les éléments suivants :

- **Examen des CV et des candidatures :** Évaluer les compétences d'un candidat en fonction de son CV et de sa lettre d'accompagnement.
- **Outils d'entretien efficaces :** Élaborer et mettre en œuvre un processus d'entretien efficace fondé sur une approche conversationnelle qui se concentre sur des exemples de la vie réelle.
- **Entretien préliminaire :** Entretien téléphonique ou vidéo pour se faire une première idée des aptitudes et des compétences du candidat pour le poste (p. ex. exigences linguistiques).
- **Compétences propres au sport et au coaching :** Évaluer les compétences en coaching, les valeurs, les scénarios comportementaux, les connaissances techniques, la planification efficace et la méthodologie de coaching propre au sport au moyen de questions et de tests pratiques fondés sur les compétences.
- **Évaluation des compétences :** Administrer des tests ou des évaluations : tests linguistiques, compétences techniques, capacités cognitives, traits de personnalité, travaux écrits.
- **Adaptabilité culturelle et évaluation comportementale :** Évaluer la capacité de l'entraîneur à s'adapter à l'environnement culturel et organisationnel du Canada et à des situations de forte pression.
- **Éléments à prendre en compte lors des évaluations par des tiers :** Faire appel à des agences tierces pour des vérifications des antécédents et des évaluations impartiales.
- **Vérifications complètes des antécédents :** Vérifier l'historique d'emploi, les titres ou diplômes professionnels, l'expérience en coaching, les certifications et la formation. La sélection inclut la vérification des renseignements de la police. Des vérifications dans plusieurs territoires, provinces ou pays peuvent être nécessaires. Voir ci-dessous la section consacrée à la vérification des antécédents et à la loi.
- **Vérification des références :** Communiquer avec les anciens employeurs, collègues et athlètes avec lesquels le candidat a travaillé pour obtenir des informations sur son rendement et son comportement au travail. Analyser l'historique d'emploi en mettant l'accent sur le rendement, le comportement et les réalisations.
- **Références et recommandations :** Procéder à une vérification approfondie des références, y compris en communiquant directement avec les employeurs et les athlètes précédents.



Les pages suivantes (pages 11 à 21) ont été préparées par Gowling WLG.

Vérification des antécédents et loi

Les informations suivantes ont été fournies lors de la consultation de Gowling WLG en novembre 2024. Les informations présentées ne constituent pas un avis juridique.

Vérification des antécédents judiciaires des employés potentiels

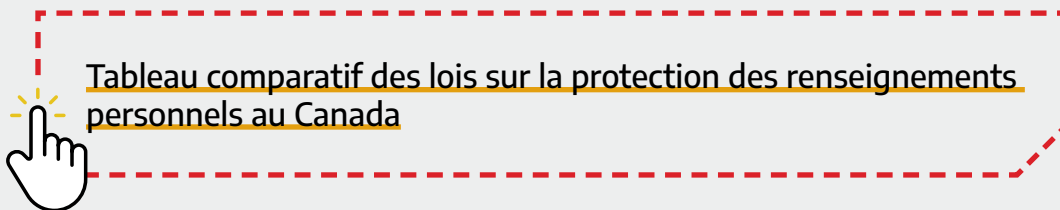
L'employeur doit respecter la vie privée, les droits de la personne et les lois sur l'égalité en emploi, mais il doit aussi connaître ses obligations en vertu de la common law (série de lois fondées sur les décisions précédemment rendues par les juges).

Lois relatives à la protection de la vie privée

Les lois sur la protection de la vie privée régissent les points suivants à divers degrés :

- le type d'information qu'il est possible de recueillir, d'utiliser et de divulguer;
- les cas où vous avez besoin d'une permission pour recueillir, utiliser et divulguer des renseignements;
- ce qui s'applique à *toutes les étapes* du processus d'embauche.

Pour en savoir plus, consultez le document suivant :



Recherches sur les médias sociaux

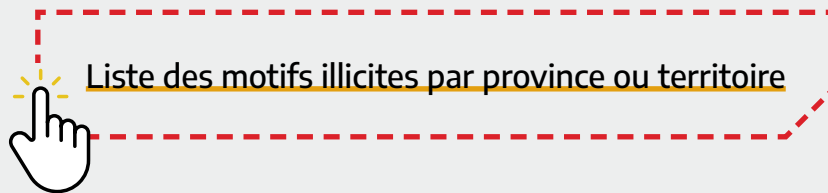
Les vérifications sur Internet (officielles ou non) au moyen de recherches sur Google et les médias sociaux peuvent être problématiques pour les raisons suivantes :

1. Elles peuvent augmenter le risque d'exposition aux possibles problèmes liés aux droits de la personne. Autrement dit, votre processus décisionnel ne peut pas s'appuyer sur des éléments décisifs qui émaneraient de la découverte de renseignements obtenus hors du contexte professionnel.
2. Cette méthode risque de donner lieu à certains conflits liés au respect de la vie privée. Autrement dit, il s'agit de la collecte, l'utilisation et la rétention de renseignements personnels que vous ne devriez pas avoir en main.

3. Cette situation peut entraîner des litiges étant donné qu'on ne peut pas toujours se fier aux renseignements trouvés en ligne.

Législation sur les droits de la personne

Au Canada, les lois sur les droits de la personne précisent les renseignements qu'il est possible de demander, le moment pour le faire et la façon de le faire. Partout au pays, les lois sur les droits de la personne comptent bien des similitudes, mais elles comportent aussi des différences, notamment sur les motifs protégés et la portée de la protection. Surtout, les lois s'appliquent à toutes les étapes du processus de recrutement. Vous pouvez accéder à la liste des motifs illicites par province ou territoire en cliquant sur le lien ci-contre. Vous trouverez ci-dessous un exemple du Code des droits de la personne de l'Ontario.



Code des droits de la personne de l'Ontario, L.R.O. 1990, chap. H.19

Contrats

3 Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Emploi

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Source : <https://www.canlii.org/fr/on/legis/lois/lro-1990-c-h19/derniere/lro-1990-c-h19.html>

Le critère juridique

Existe-t-il un lien significatif entre la création ou l'aggravation d'un risque et le préjudice qui en découle? Si une partie crée ou augmente un risque par l'intermédiaire d'une entreprise et que ce risque entraîne un préjudice, elle devrait être responsable du fait d'autrui pour les dommages prévisibles.

Les tribunaux prendront en compte les facteurs suivants :

1. l'occasion offerte par l'entreprise au salarié d'abuser de son pouvoir;
2. la mesure dans laquelle l'inconduite peut avoir favorisé les objectifs de l'employeur (et donc être plus susceptible d'avoir été commise par l'employé);
3. la mesure dans laquelle l'inconduite est liée à un contact ou à l'intimité susceptible de se produire dans l'entreprise de l'employeur;
4. la portée du pouvoir conféré à l'employé par rapport à la victime;
5. la vulnérabilité des victimes potentielles relativement à l'exercice abusif du pouvoir de l'employé.

Responsabilité du fait d'autrui

La responsabilité du fait d'autrui est un type de responsabilité stricte par lequel un employeur peut être tenu responsable de l'inconduite de ses employés même s'il n'est pas possible de prouver que l'employeur a fait preuve d'inconduite de son propre chef, pourvu que les actes aient été commis dans le cours et la portée de l'emploi de ses employés.

La responsabilité du fait d'autrui repose sur le principe selon lequel la personne qui établit une entreprise comportant des risques dans la communauté peut être justement tenue responsable lorsque ces risques surviennent et causent des pertes ou des blessures aux membres du public. Le fait de tenir l'employeur ou le donneur d'ordre responsable l'encouragera à prendre des mesures pour réduire le risque de préjudice dans le futur.

Responsabilité du fait d'autrui

Un organisme peut être tenu responsable de l'inconduite d'une autre partie en raison de la relation qui existe entre eux.

Le contexte du coaching : Un équilibre entre le respect des procédures et les considérations de sécurité

Dans le recrutement, les employeurs doivent trouver l'équilibre entre le respect des droits à la vie privée, des droits de la personne et des lois sur l'équité en matière d'emploi et le risque de créer une situation d'être jugé responsable du fait d'autrui lié à l'abus de pouvoir d'un employé.

L'organisme est-il responsable du fait d'autrui parce qu'il a créé « l'entreprise » à l'origine du risque?

Lorsque les organismes sportifs donnent leur « approbation » en « sanctionnant » des groupes ou des individus particuliers, ils se transforment en cible évidente dans tout litige ou toute plainte impliquant un entraîneur, que ces plaintes connaissent un dénouement favorable ou non. Les organismes sportifs créent un environnement où des personnes en position de pouvoir (les entraîneurs) sont susceptibles de se retrouver seules avec de jeunes athlètes.

Occasion : L'accès initial d'un entraîneur à une victime peut se faire par l'entremise de son poste d'entraîneur. Il est possible de faire valoir que l'organisme sportif national, provincial ou territorial a fourni à l'auteur de l'infraction l'occasion d'agir en l'engageant comme entraîneur.

Faire progresser les objectifs de l'employeur : Il est évident que les cas d'agression ne font pas partie des objectifs de l'employeur. Toutefois, la responsabilité du fait d'autrui s'applique lorsque l'agression a lieu dans le cadre d'une « activité sanctionnée par l'employeur ». Dans ce scénario, le coaching d'une équipe sportive serait une activité sanctionnée par l'organisme sportif en question.

Contact : À titre d'entraîneur, l'auteur de l'infraction peut organiser des moments où il pourrait se retrouver seul avec un participant dans le cadre d'une relation de confiance qui peut devenir intime. Un organisme sportif qui ne limite pas ce type d'interaction pourrait être tenu responsable du fait d'autrui en cas d'incident.

Pouvoir : Un entraîneur devient un leader responsable d'une équipe ou d'un athlète et a le pouvoir de récompenser ou de punir les athlètes. Les entraîneurs prennent également des décisions concernant la sélection des athlètes qui feront partie d'une équipe et le niveau de compétition.

Vulnérabilité : Aspect accentué par l'âge et/ou le handicap d'un athlète.

Le prix à payer

- Atteinte grave à la réputation
- Dommages-intérêts généraux (en fonction de la gravité, des circonstances et des effets)
- Dommages spéciaux (perte de revenus passée et future, perte de potentiel de gain ou d'avantage concurrentiel, soins passés et futurs)
- Dommages punitifs
- Frais de justice

Études de cas de vérifications des antécédents

Étude de cas 1 :

Vous recevez la candidature très intéressante d'un entraîneur étranger et vous aimeriez l'embaucher.

Quelles sont les premières étapes à franchir?

La première étape pour l'employeur est de procéder à une vérification des antécédents du candidat, que ce soit de façon officieuse (par une recherche sur Google et dans les médias sociaux), ou officielle, en faisant appel à un fournisseur. **Dans tous les cas, l'organisme sportif doit respecter les lois sur la protection des renseignements personnels et les droits de la personne.**

Vérifications par une recherche sur Google ou dans les médias sociaux

Trois provinces canadiennes ont adopté une loi sur la protection des renseignements personnels qui a des conséquences sur la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels sur les employés : la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec.

En vertu de ces lois, tout renseignement recueilli dans le but de vérifier les antécédents d'une personne est défini comme « renseignement personnel » ou « renseignement personnel sur l'employé ». L'employeur doit donc démontrer que la collecte de renseignements personnels est « raisonnablement nécessaire » selon le poste convoité par le candidat. Dans ce cas, l'organisme sportif pourra sans doute prouver que la collecte de renseignements personnels est raisonnablement nécessaire pour réduire le risque d'assigner le rôle d'entraîneur à un délinquant. Le consentement à la collecte de renseignements personnels n'est pas nécessaire s'ils sont accessibles au public ou recueillis pour établir, gérer ou interrompre une relation d'emploi.

Avant de recueillir tout renseignement personnel, l'employeur doit informer le candidat des éléments suivants :

- a. le type de renseignements recueillis;
- b. le but de la collecte de renseignements;
- c. l'endroit où sont stockés les renseignements;
- d. la façon d'accéder aux renseignements recueillis.

Les autres provinces canadiennes n'ont pas de loi sur les renseignements personnels; dans ce cas, la collecte n'est pas soumise à une réglementation entourant les renseignements personnels.

Toutefois, il existe des considérations en matière de responsabilité contractuelle et délictuelle. Bien que les autorités législatives ne reconnaissent pas encore l'« atteinte à la vie privée » comme un délit au Canada, le délit d'« intrusion dans l'intimité » émerge en Ontario.

Les plaignants ont obtenu des dommages-intérêts symboliques après avoir établi :

- a. que le défendeur avait intentionnellement commis une intrusion dans la vie privée du plaignant;
- b. que le défendeur n'avait pas de raison légitime de commettre une telle intrusion;
- c. qu'une personne raisonnable considérerait l'intrusion comme extrêmement choquante et causant de la détresse, de l'humiliation ou de l'angoisse.

Sans le consentement explicite ou implicite de la personne visée par la vérification des antécédents, il serait possible d'établir qu'il y a eu « intrusion dans l'intimité », à moins que les renseignements recueillis soient accessibles au public. Par souci de grande prudence, mieux vaut obtenir le consentement du candidat ou, à tout le moins, s'assurer de le tenir informé.

Droits de la personne

En vertu des lois provinciales sur les droits de la personne, les candidats et les employés ne peuvent se voir refuser un emploi ou tout autre avantage lié à l'emploi pour un motif protégé par ces lois.

Dans toutes les provinces canadiennes à l'exception de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, un casier judiciaire, selon la forme, constitue un motif protégé (la définition d'un casier judiciaire et d'un acte criminel varie selon la province). Bien qu'aucune loi sur les droits de la personne n'interdise la vérification des antécédents judiciaires de candidats avant l'embauche ou d'employés en poste, l'utilisation des résultats peut être limitée. Dans les provinces et territoires où les actes criminels sont des motifs protégés par la loi, les commissions sur les droits de la personne recommandent de toujours présenter une offre d'embauche conditionnelle avant de procéder à la vérification des antécédents. Cependant, il s'agit plutôt d'une pratique exemplaire que d'une obligation légale.

La vérification des antécédents peut aussi s'accompagner d'un risque accru de découvrir des renseignements personnels qui font ressortir le caractère de la personne, mais dont la collecte n'est pas sécuritaire, et qui ne peuvent pas être utilisés pour la prise de décision. Par exemple, l'appartenance d'un candidat à un groupe religieux ne peut pas être prise en compte dans l'évaluation pour un poste.

Étude de cas 2 :

Vous avez lancé le processus d'embauche ou de vérification des antécédents d'un entraîneur étranger et vous apprenez (dans les médias sociaux) qu'il fait l'objet d'allégations d'agression.

Que devez-vous faire?

Bien qu'il soit essentiel de garder en tête que les médias sociaux sont fondamentalement peu fiables, surtout lorsqu'il s'agit de plaintes sur une plateforme (par opposition à une voie plus officielle), les organismes sportifs s'exposent au risque d'allégation de responsabilité du fait d'autrui à l'égard de questions de négligence et d'autres inconduites, notamment en matière de violence sexuelle.

Considérer la vérification ou l'investigation des antécédents, y compris les antécédents judiciaires

Si, au cours d'une vérification informelle des antécédents accessibles au public dans les médias sociaux, un organisme découvre des allégations de violence sexuelle ou autre, fondées ou non, il ne peut ignorer cette information et doit agir pour connaître la vérité. L'organisme devrait sérieusement considérer faire affaire avec un tiers pour mener la vérification des antécédents, y compris les antécédents judiciaires ou toute investigation officielle à l'échelle internationale. Non seulement cette solution peut réduire le risque de responsabilité du fait d'autrui pour l'organisme qui aurait ignoré une information, mais surtout, elle peut protéger les athlètes des conséquences beaucoup plus graves d'une exposition directe à un délinquant.

Tandis que les entraîneurs et bénévoles peuvent faire face à une responsabilité directe pendant leurs activités professionnelles en lien avec des allégations de négligence (p. ex. le manque de supervision adéquate), les organismes peuvent aussi s'exposer à un risque indirect, soit la responsabilité du fait d'autrui. Autrement dit, un organisme provincial ou national de sport peut être tenu responsable de l'inconduite d'un tiers (p. ex. un entraîneur) en raison du lien qui les unit.

L'arrêt de principe dans cette situation est la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Bazley c. Curry (« Bazley »).

Le critère juridique établi dans Bazley stipule que :

- a. La responsabilité du fait d'autrui convient généralement à décrire une situation où il existe un lien significatif entre la création ou l'aggravation d'un risque et le préjudice qui en découle.
- b. Lorsqu'une partie établit une entreprise et qu'il existe un lien significatif entre elle et la création ou l'aggravation d'un risque découlant de l'entreprise, la partie en cause doit être tenue responsable du fait d'autrui pour les dommages généralement prévisibles. Cette théorie est également connue sous le nom de « théorie du rôle social ».

En outre, *Bazley* mentionne que lorsque le délit est intentionnel (comme dans le cas d'une violence sexuelle), les facteurs pertinents peuvent inclure, sans s'y limiter :

- a. l'occasion offerte par l'entreprise au salarié d'abuser de son pouvoir;
- b. la mesure dans laquelle l'inconduite peut avoir favorisé les objectifs de l'employeur (et donc être plus susceptible d'avoir été commise par l'employé);
- c. la mesure dans laquelle l'inconduite est liée à un contact ou à l'intimité susceptible de se produire dans l'entreprise de l'employeur;
- d. la portée du pouvoir conféré à l'employé par rapport à la victime;
- e. la vulnérabilité des victimes potentielles relativement à l'exercice abusif du pouvoir de l'employé.

La jurisprudence montre clairement qu'il n'y a pas d'exemption pour les organismes à but non lucratif. Il existe de nombreux exemples de cas établissant que la responsabilité du fait d'autrui liée aux violences sexuelles a été évaluée dans le contexte de divers types d'organismes, allant des institutions religieuses à des conseils scolaires.

De plus, la jurisprudence indique que les relations qui sortent des catégories traditionnelles d'employeur-employé ou de directeur-représentant peuvent aussi être touchées par la responsabilité du fait d'autrui si la personne responsable de l'inconduite ou de l'acte de négligence et la personne visée par l'allégation de responsabilité du fait d'autrui sont suffisamment proches pour qu'une responsabilité du fait d'autrui s'applique. Par exemple, dans *C. S. (par son plus proche ami) c. Miller*, un organisme a été jugé responsable du fait d'autrui pour l'inconduite d'un bénévole. La majorité de la jurisprudence récente concerne des délinquants en position d'autorité (comme des enseignants et des leaders religieux) et, par conséquent, elle touche également l'environnement de coaching.

Cela ne signifie pas que le climat actuel en est un de responsabilité stricte; les situations sont évaluées au cas par cas, en fonction des faits. Au moment où la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire (« Bazley »), elle a également rendu une décision complémentaire dans l'affaire Jacobi c. Griffiths (« Jacobi »). L'affaire *Jacobi* a fait l'objet d'une décision partagée, puisque la Cour l'a distinguée de l'affaire *Bazley* en statuant que le simple fait d'offrir l'occasion de commettre un délit n'était pas suffisant pour imposer la responsabilité sans faute. Dans l'affaire (« Bazley »), la Cour n'a pas trouvé de lien pertinent entre l'emploi et les agressions (« Jacobi ») prouvant que les agressions auraient pu être aggravées par une combinaison d'intimité et de situation de pouvoir liée au poste. La Cour n'a pas trouvé que l'emploi avait significativement augmenté le risque de préjudice ou contribué à son occurrence.

Dans un cas similaire, (« Ivic c. Lakovic »), la Cour d'appel de l'Ontario a réitéré que dans la plupart des cas, un employeur serait jugé responsable du fait d'autrui pour les agissements d'un employé si les actes sont commis dans le cadre de ses activités professionnelles. La question fondamentale est de savoir si l'acte fautif est suffisamment lié à la conduite autorisée par l'employeur pour justifier de lui imputer la responsabilité du fait d'autrui. Si la conduite est liée aux activités de l'employeur et aux tâches de l'employé par coïncidence, alors il ne serait pas justifié d'imposer une responsabilité du fait d'autrui à l'employeur.

Dans l'affaire *Ivic*, la Cour a écarté l'allégation visant l'employeur, mais a également mentionné que ce dernier s'était doté de politiques (« *Ivic* ») pour prévenir les contacts physiques avec la clientèle, ce qui souligne l'importance de mettre en place des règles de conduite sur le lieu de travail. Bien que les facteurs dans l'affaire *Bazley* restent des principes directeurs, les décisions qui en découlent témoignent de la difficulté de déterminer dans quelles circonstances (« *Bazley* ») un organisme peut être tenu responsable du fait d'autrui pour les inconduites intentionnelles d'un employé et des défis rencontrés par la Cour pour prouver qu'il existe un lien évident entre le méfait intentionnel et les tâches de l'employé.

Applicabilité

Les organismes nationaux et provinciaux de sport sont à risque de faire l'objet d'actions en responsabilité du fait d'autrui dans des affaires de négligence et d'autres fautes, en particulier de violences sexuelles ou autres.

Dans chaque litige, la Cour doit décider quel organisme doit être tenu responsable du fait d'autrui pour avoir mis en place les conditions permettant l'aggravation du risque. Lorsque les organismes sportifs donnent leur « approbation » en « sanctionnant » des groupes particuliers, ils se transforment en cible évidente dans tout litige ou toute plainte impliquant un entraîneur, que ces plaintes connaissent un dénouement favorable ou non.

La création d'un organisme sportif comporte des risques, en particulier lorsqu'il est question d'entraîner de jeunes athlètes. En particulier, un organisme sportif qui ne dispose pas de protocoles adéquats peut créer un environnement où des personnes en position de pouvoir (comme les entraîneurs) sont susceptibles de se retrouver seules avec de jeunes athlètes.

Une telle situation augmente considérablement le risque de violence sexuelle ou autre.

Il est possible, selon la « théorie du rôle social » dans l'affaire *Bazley*, que la responsabilité du fait d'autrui s'étende à des organismes affiliés ou parents, les exposant à un risque similaire (« *Bazley* »). Comme expliqué précédemment, la responsabilité du fait d'autrui peut être reconnue si le lien entre la personne ayant commis l'inconduite et tout autre tiers est « suffisamment étroit » pour justifier l'allégation. Un lien suffisamment étroit pourrait être reconnu par la Cour dans une situation où l'organisme aurait intentionnellement négligé de mettre en place des politiques adéquates pour protéger les athlètes contre la violence. C'est d'autant plus important si d'autres organismes semblables adoptent des pratiques exemplaires de réduction des risques.

Il est donc logique d'exiger des groupes officiels que tout soit fait dans la limite des ressources disponibles pour adopter des pratiques exemplaires, tant pour la sécurité des jeunes que pour la gestion des risques organisationnels. On peut soutenir qu'une telle exigence fait déjà partie de la common law, et qu'elle ne peut donc pas accroître une potentielle responsabilité.

Pratiques exemplaires

Les organismes nationaux, territoriaux et provinciaux de sport devraient considérer que :

- les activités de coaching comportent de nombreux risques, y compris le risque de violence sexuelle. C'est particulièrement vrai étant donné que dans la plupart des cas, l'entraîneur est en position de pouvoir et qu'il a un accès individuel à un athlète lorsqu'aucune politique ne s'y oppose;
- la responsabilité peut s'étendre non seulement au contrevenant, mais aussi à un organisme « suffisamment proche » pour qu'une allégation de responsabilité du fait d'autrui soit applicable;
- l'inaction d'un défendeur face à un risque connu d'agression peut entraîner une responsabilité du fait d'autrui;
- la responsabilité du fait d'autrui peut entraîner d'importants risques financiers en dommages-intérêts et en frais juridiques;
- les organismes ont le devoir éthique d'adopter les « pratiques exemplaires » reconnues en vue de protéger les jeunes;
- les organismes doivent tenir compte des risques pour la réputation auxquels ils s'exposent s'ils n'adoptent pas les « pratiques exemplaires » reconnues.

Étude de cas 3 :

Comment réintégrer un entraîneur qui a enfreint un code de conduite et a été sanctionné, mais qui remplit les conditions pour reprendre l'exercice de ses fonctions?

Dans certaines circonstances, un entraîneur qui a été reconnu coupable d'une inconduite liée aux politiques organisationnelles et qui a été sanctionné peut réintégrer ses fonctions s'il remplit certaines conditions préalables. Dans ce cas, il est probable que l'entraîneur ait reçu une sanction pour une faute « excusable », ou qu'il ait été jugé qu'il y ait de fortes chances que l'entraîneur puisse être sensibilisé ou se réhabiliter. Autrement dit, la faute n'était pas illégale ni dangereuse pour l'organisme et ses athlètes.

L'organisme doit évaluer s'il persiste une probabilité de risque, notamment au plan juridique. C'est parfois le cas, si la découverte d'une inconduite n'est que la pointe de l'iceberg; l'organisme doit faire preuve de vigilance et se préparer à traiter toute plainte subséquente contre l'entraîneur qui n'aurait pas été reçue lors de précédents processus de traitement des plaintes relatives au sport sécuritaire.

L'organisme doit également s'assurer que des pratiques exemplaires et des politiques sont en place et que l'entraîneur y adhère rigoureusement. Peu importe la faute, l'organisme doit démontrer que l'adhésion à son code de conduite et, surtout, la sécurité des athlètes, sont d'une importance capitale. À cet effet, l'entraîneur devrait avoir à refaire toutes les formations requises.

Cela dit, l'approche doit rester équilibrée : l'organisme doit garder en tête qu'un entraîneur ne peut pas être adéquatement réintégré sans soutien adéquat, qu'il s'agisse d'une aide en santé mentale ou d'une autre forme de soutien lié au rôle d'entraîneur. À cette fin, il est recommandé que ces mesures soient bien documentées et qu'elles restent confidentielles.

Ressources complémentaires sur la vérification des antécédents

Association canadienne des entraîneurs – Mouvement Entraînement responsable

- <https://coach.ca/fr/securite-dans-le-sport/mouvement-entrainement-responsable>
- [Vérification des antécédents – Considérations pour les organismes sportifs](#)
- [Modèle de politique sur la vérification des antécédents](#)



Sterling Talent Solutions

- <https://www.sterlingbackcheck.ca/fr/>
- [Sanctions internationales](#)

Global Backgrounds : <http://www.globalbackgrounds.com/>

ISB Global Services : [ISB Global Services – Définir demain avec l'information d'aujourd'hui](#)

A-Check Global : <https://www.acheckglobal.com/>

Triton Canada : <https://www.tritoncanada.ca/fr/>

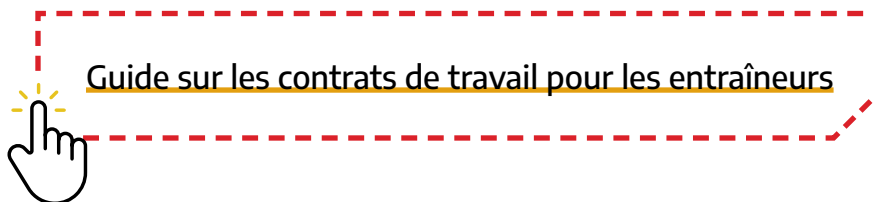
Bénévoles Canada : [Filtrage des bénévoles](#)

4. EMBAUCHE

Objectif : Effectuer la sélection finale et proposer le poste à l'entraîneur.

Le processus d'embauche comprend les éléments suivants :

- **Derniers entretiens :** Mener des entretiens approfondis avec les meilleurs candidats, généralement en présence de cadres supérieurs ou d'équipes interfonctionnelles.
- **Offre d'emploi :** Présenter une proposition d'embauche officielle au candidat sélectionné, comprenant des détails sur le salaire, les avantages sociaux et les conditions d'emploi.
- **Entraîneur – Contrat de travail :** Reportez-vous au « Guide sur les contrats de travail pour les entraîneurs » ci-dessous pour obtenir des informations détaillées et des conseils à l'intention des entraîneurs et des employeurs d'entraîneurs afin de créer un contrat équitable et efficace. Les vérifications des renseignements de la police peuvent être intégrées aux contrats en tant que condition d'emploi. Veuillez vous référer aux motifs de protection des droits de la personne et aux lois relatives à la protection de la vie privée lors du recrutement, comme indiqué ci-dessus.
- **Négociation :** Négocier et finaliser la rémunération, le déménagement, la date d'entrée en fonction et d'autres détails, y compris la nature de la relation entre l'entraîneur et l'employeur.



Ressources supplémentaires sur l'embauche

En 2022, le Comité olympique canadien (COC) a révisé un Guide d'embauche de ressortissants étrangers à l'intention des ONS détaillé, qui propose du soutien et des considérations pour l'embauche de candidats étrangers à des postes d'entraîneurs. Voir les sections 7 et 9 respectivement sur les impôts et les permis de travail.

Liste de vérification du processus d'embauche inclusif

La Liste de vérification du processus d'embauche inclusif aide les organismes à tenir compte des étapes à suivre pour créer un processus d'embauche inclusif et fournit des informations supplémentaires sur les types de questions à poser aux candidats potentiels, et sur les questions que les entraîneurs candidats peuvent poser à l'organisme sportif pour déterminer si celui-ci correspond à leurs valeurs et à leurs initiatives d'inclusion.

5. INTÉGRATION DES ENTRAÎNEURS

L'intégration consiste à accueillir le nouvel entraîneur dans l'organisme. Elle comprend l'orientation, la formation et le soutien pour l'aider à s'adapter à son nouveau rôle, à comprendre la dynamique de l'équipe, à commencer à travailler efficacement avec les athlètes et à contribuer au programme.

Liste de vérification pour l'intégration des entraîneurs étrangers

Il s'agit de la liste de vérification pour l'intégration des entraîneurs étrangers qui travaillent avec des athlètes de haute performance, une vue d'ensemble plus détaillée du processus d'intégration.



Liste de vérification pour l'intégration des entraîneurs étrangers

Composantes de l'intégration :

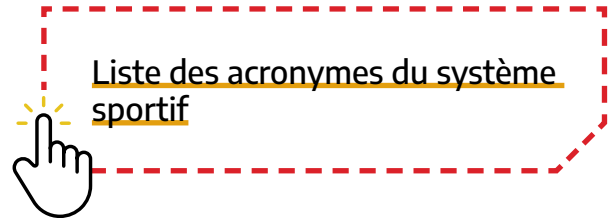
- **Plan d'intégration** : Élaborer un plan pour soutenir la transition de l'entraîneur dans le club et la communauté. Accéder aux ressources destinées aux nouveaux arrivants ci-dessous pour les aider à s'intégrer à la vie au Canada.
- **Fidélisation et perfectionnement à long terme** : Établir des stratégies de développement de carrière et de satisfaction au travail.
- **Formation sur les différences culturelles** : Offrir une formation en communication interculturelle à tous les employés. Les entraîneurs et les employeurs d'entraîneurs peuvent consulter la série de modules de formation en ligne Compétences interculturelles en sport et la boîte à outils de l'ACE.
- **Évaluation de la réussite** : Suivre le développement et le progrès de l'entraîneur par l'intermédiaire de son plan de perfectionnement professionnel et de son avancement. Transmettre les pratiques exemplaires.
- **Formations** : Tirer parti des modules de formation en ligne existants et propres au sport de l'ACE, ainsi que du nouveau module dédié aux entraîneurs étrangers autorisés, Entraîner au Canada : Guide pour les entraîneurs étrangers, afin de faciliter leur intégration et leur développement dans le système sportif canadien. Une liste de ressources pour la formation figure dans la section Ressources supplémentaires sur l'intégration pour les entraîneurs et les employeurs d'entraîneurs de cette trousse.
- **Mentorat** : Mettre en place un mentorat associant des entraîneurs étrangers à des entraîneurs canadiens expérimentés afin de faciliter l'échange de connaissances et d'accélérer l'adaptation professionnelle dans le contexte du sport et du coaching au Canada.



Guide de mentorat pour les entraîneurs étrangers

Liste des acronymes du système sportif canadien

Le système sportif canadien travaille avec de nombreux organismes nationaux, provinciaux, territoriaux et locaux. La ressource suivante est une liste d'acronymes du système sportif à l'intention des nouveaux entraîneurs et des organismes sportifs.



Ressources supplémentaires sur l'intégration pour les entraîneurs et les employeurs d'entraîneurs

Ressources pour les nouveaux arrivants :

Fournissez des ressources à vos entraîneurs nouvellement arrivés au Canada pour les aider à s'installer dans leur nouvelle communauté. Les outils ci-dessous peuvent les aider à comprendre le droit du travail, les droits de la personne, la formation linguistique, les impôts, le logement (salaires et coûts du logement), l'épargne-retraite et les avantages sociaux.

- [Publication – Bienvenue au Canada : Ce que vous devriez savoir – Canada.ca](#)
- [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés – Canada.ca](#)
- [newcanadians.tv](#)
- [mauril.ca/fr](#)

Formation sur l'intégration offerte :

- [Formation en ligne sur la sécurité dans le sport \(coach.ca/fr\)](#)
- [Programme Respect et sport](#)
- [Module de formation en ligne Prise de décisions éthiques PNCE](#)
- [Module de formation en ligne intitulé La Règle de deux expliquée PNCE](#)
- [Module de formation en ligne La santé mentale dans le sport](#)
- [Formation continue | ACE \(coach.ca/fr\)](#)

Série de modules de formation en ligne et trousse Compétences interculturelles en sport de l'ACE

Les trois modules de cette série (Définir la culture, La culture et moi, La culture et nous) permettent aux entraîneurs d'acquérir les connaissances et outils nécessaires pour tenir compte des paysages culturels diversifiés dans un contexte sportif.

La trousse propose des ressources pour découvrir les divers paysages culturels dans le sport. Elle comprend un Guide d'intégration pour un organisme sportif.

Politiques et outils de sport sécuritaire :

- Programme canadien de sport sécuritaire
- Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)
- Trousse et gabarits du mouvement Entraînement responsable Trousse de marketing du MER | Entraîneur

Vue d'ensemble des organismes sportifs au Canada :

- Organismes nationaux de sport – Canada.ca
- Organismes nationaux de services multisports – Canada.ca
- Centres et instituts du sport olympique et paralympique du Canada – Canada.ca

6. SOUTIEN, RÉTROACTION ET GESTION DU RENDEMENT

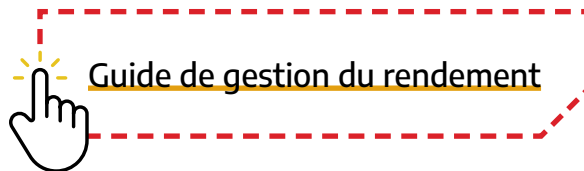
Il sera important pour l'organisme sportif d'assurer un soutien continu aux entraîneurs nouvellement arrivés au Canada, non seulement pour leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles, mais aussi pour s'assurer qu'ils s'adaptent bien à la vie au Canada.

Ce soutien comprend des contrôles réguliers, des évaluations et de la rétroaction afin de s'assurer que les entraîneurs répondent aux attentes, règlent les problèmes et continuent à se développer personnellement et professionnellement dans le paysage sportif en constante évolution. Les évaluations trimestrielles du rendement, qui incluent l'avis des athlètes, désignent le processus continu d'évaluation des aptitudes, des valeurs, du rendement (définis dans la description de poste et les compétences) et de l'efficacité des entraîneurs.

L'évaluation est le processus continu d'évaluation du rendement et de l'efficacité des entraîneurs sur la base d'une description de poste, de critères et de compétences établis. Elle comprend des rapports réguliers et de la rétroaction pour s'assurer que les entraîneurs répondent aux attentes, règlent les problèmes et continuent à se développer professionnellement.

Guide de gestion du rendement

Le Guide de gestion du rendement fournit un processus détaillé de gestion du perfectionnement et du rendement des entraîneurs nationaux, y compris des outils et des modèles pour l'entraîneur et l'employeur d'entraîneurs.



REMERCIEMENTS

L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) tient à remercier le gouvernement du Canada pour sa contribution financière au développement du module de formation en ligne et de la trousse Entraîner au Canada.

En outre, l'ACE tient à remercier les membres du groupe de travail sur la formation et la vérification approfondie des antécédents des entraîneurs étrangers pour le temps et l'expertise qu'ils ont consacrés à l'élaboration de ces ressources essentielles pour les entraîneurs, les administrateurs de sport et les employeurs d'entraîneurs.

Contexte

En mai 2023, la ministre St-Onge a annoncé de nouvelles mesures pour améliorer la reddition de comptes et favoriser un changement de culture sécuritaire et durable dans le sport. Ces mesures visaient à améliorer la gouvernance des organismes sportifs financés par le gouvernement fédéral, à renforcer les pratiques de sport sécuritaire et à accroître le rôle des athlètes dans la prise de décision. Comme l'a déclaré la ministre St-Onge, le système sportif canadien doit continuer à accorder la priorité au bien-être des participants sportifs afin d'assurer leur sécurité physique et mentale.

Normes de pratique pour les employeurs d'entraîneurs et les entraîneurs

De bonnes pratiques de coaching fondées sur la compréhension et la connaissance des comportements acceptables, ainsi qu'une sélection, une formation et une certification approfondies et cohérentes des entraîneurs, sont essentielles pour créer des environnements de coaching sûrs.

Un financement a été accordé à l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) par l'intermédiaire de Sport Canada afin de s'assurer que tous les entraîneurs des équipes nationales et de développement qui participent à des événements internationaux font l'objet d'un examen approfondi et qu'ils possèdent la formation et les certifications appropriées. Ces mesures comprennent une vérification complète des antécédents et une formation sur le **CCUMS**. Les athlètes peuvent donc s'attendre à une évaluation cohérente et approfondie des entraîneurs au niveau national. L'ACE concevra également une formation pour aider les entraîneurs étrangers à comprendre les valeurs, les normes et les comportements acceptables au Canada.

Tous les détails de l'annonce : [La ministre St-Onge annonce de nouvelles mesures pour améliorer la reddition de comptes et favoriser un changement de culture sécuritaire et durable dans le sport – Canada.ca](#)