Hiring for Safety: Background Checks, Reference Calls, and Screening Protocols Stats and Facts – French



FAITS

- Les décisions en matière de recrutement constituent un élément essentiel de la protection de l’enfance.
- La plupart des défaillances en matière de protection sont dues à des signaux d’alerte qui n’ont pas été détectés ou qui ont été ignorés.
- La vérification des références met souvent en évidence des comportements qui ne ressortent pas lors des entretiens.
- Des processus de sélection cohérents réduisent les risques pour l’organisation.
- La diligence raisonnable protège à la fois les enfants et les employeurs.

STATISTIQUES

- Les analyses de sécurité mettent systématiquement en évidence que les défaillances en matière de recrutement et de sélection constituent des facteurs contributifs aux incidents.
- Les organisations qui appliquent des protocoles de recrutement structurés signalent moins de cas de non-respect des limites.
- Les vérifications des antécédents ne permettent pas à elles seules d’identifier la plupart des risques liés au comportement sur le lieu de travail.
- Une sélection à plusieurs niveaux réduit considérablement le risque d’embauches non conformes aux normes de sécurité.
- La Commission américaine pour l’égalité des chances en matière d’emploi a reçu plus de 73 000 plaintes pour discrimination et inconduite sur le lieu de travail en 2022, dont beaucoup concernaient les pratiques de recrutement et de supervision.
- Au Canada, les agences de protection de l’enfance enquêtent sur plus de 200 000 cas de maltraitance chaque année, ce qui renforce la nécessité d’une sélection rigoureuse des candidats dans les milieux de garde d’enfants (Agence de la santé publique du Canada).