

Évaluation d'intégrité – Mesures visant à évaluer l'intégrité des candidat(e)s



Passer en revue le CV et les références

Il convient dans un premier temps de passer en revue le CV afin de repérer tout ce qui sort de l'ordinaire, comme des changements de poste et/ou des déménagements fréquents. Les fédérations et les clubs doivent également exiger des candidat(e)s qu'ils fournissent des références d'anciens employeurs, entraîneurs ou toute autre personne ayant un lien avec le poste/la fonction visé/e. Il est possible de se servir de ces références pour se renseigner sur la personne qui postule et savoir si celle-ci est éthique intègre.

Important: Il faut impérativement veiller à respecter les prescriptions de la [loi fédérale sur la protection des données \(LPD\)](#) lorsque l'on demande des références.

1

2

Se renseigner sur la personne : casier judiciaire, extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers et Fondation Tribunal du sport suisse

Les fédérations et les clubs peuvent effectuer des recherches sur les éventuels antécédents de la personne qui postule afin de s'assurer que celle-ci a un casier judiciaire vierge et qu'elle n'a pas commis de violations des Statuts en matière d'éthique et du Statut concernant le dopage, ce qui pourrait être dommageable pour le poste/la fonction visé/e. Les contrôles à effectuer sont les suivants :

- **Fondation Tribunal du sport suisse** ([page en allemand](#)) : contrôle des jugements rendus portant sur des violations des Statuts en matière d'éthique et du Statut concernant le dopage.
- **Extrait classique et extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers :** contrôle des inscriptions pertinentes conformément à ce que prévoit le [Code pénal suisse \(CPS\)](#). Il est possible de demander des extraits de casier judiciaire via le site Internet [officiel](#).



Demander des attestations sur l'honneur

Les fédérations et les clubs peuvent demander aux candidat(e)s de produire des attestations sur l'honneur afin de recueillir par ce biais des informations sur de potentiels conflits d'intérêts, manquements à l'éthique passés ou tout autre aspect pertinent pour le poste/la fonction visé/e. Cette mesure permet d'identifier tout problème à temps et de minimiser les risques de conflits d'intérêts.

3

4

Intégrer la dimension éthique aux entretiens d'embauche

Lors des entretiens d'embauche, il convient de poser des questions et d'intégrer des scénarios portant sur l'éthique afin de tester la fibre morale et la capacité de décision des candidat(e)s face à des situations posant un problème du point de vue éthique. Non seulement un tel test permet de savoir si le/la candidat/e est apte à remplir sa mission, mais également de préparer celui-ci ou celle-ci à faire face à ce genre de situations délicates.

Outil utile : La [boussole éthique de Swiss Olympic](#) Permet d'apporter un éclairage sur de nombreux cas de figure ainsi que de catégoriser les différentes situations.



Exiger un engagement solennel à respecter les Statuts en matière d'éthique

Les fédérations et les clubs doivent exiger de la personne qui postule qu'elle s'engage solennellement à respecter les [Statuts en matière d'éthique](#), sauf si elle est déjà liée par ces Statuts par ailleurs. Les candidat(e)s s'engagent ainsi à respecter les principes éthiques de l'organisation et à adopter un comportement irréprochable sur ce plan.

5