



Communication pour les gestionnaires recruteurs

Mise à jour du processus de recrutement – Vaccination

Le gouvernement fédéral exige que les employés, travailleurs et étudiants de certains milieux de travail déclarent leur statut vaccinal. Ainsi, à compter du 1er novembre, le SBMFC a mis en œuvre une politique de vaccination contre le COVID-19 qui reflète celle du gouvernement du Canada. La même exigence en matière de vaccination s'applique aux candidats à l'embauche.

NOTE : L'exigence de vaccination s'applique à tous les employés, qu'ils travaillent de la maison, à distance, en formule hybride ou sur leur lieu de travail.

Ce qui suit permet de clarifier l'application de la politique HRPOL 13-1 en matière de recrutement et de sélection :

- Veuillez ne pas accepter les curriculum vitae déposés en personne. Veuillez plutôt renvoyer le candidat au site Web du CFMWS pour qu'il puisse postuler.
- Dès le début du processus de candidature, les candidats sont informés des exigences et sont invités à indiquer leur statut vaccinal. Ceux qui ne sont pas vaccinés ou qui refusent de divulguer leur statut seront rejetés et en seront avisés lorsqu'ils rempliront cette partie du formulaire de candidature.
- En raison de la nature délicate de ces renseignements, nous ne demanderons aux candidats de divulguer leur statut vaccinal qu'une fois. Après l'étape de la présélection (ex. : ils pourraient bénéficier d'une mesure d'adaptation approuvée), toute réitération pourrait être interprétée comme de la discrimination pendant le processus de sélection.
- Si l'entrevue a lieu sur place, le candidat pourrait devoir présenter une preuve de vaccination pour entrer sur les lieux. S'il ne peut la produire, supposez qu'il n'est pas entièrement vacciné ou qu'il a obtenu une mesure d'adaptation durant le processus de sélection, auquel cas veuillez suivre la procédure en place : questions d'auto-évaluation de la COVID-19, port du masque, attestation indiquant qu'il a effectué un test antigénique rapide (TAR). Le gestionnaire doit lui envoyer le test avant l'entrevue.

- Si vous recevez une demande d'adaptation (ex. : exemption du port du masque), communiquez avec votre bureau des RH.
- À l'étape de l'offre verbale, vous pouvez demander au candidat s'il sera entièrement vacciné d'ici la date proposée de son entrée en fonction ou s'il bénéficie d'une mesure d'adaptation. Il doit être entièrement vacciné au moins 14 jours avant le début de son emploi. Si le candidat demande une mesure d'adaptation à cette étape parce qu'il indique maintenant qu'il ne désire pas recevoir la deuxième dose, suivez la procédure à cet effet. Si la date à laquelle le candidat sera entièrement vacciné ne répond pas à vos besoins opérationnels, communiquez avec votre bureau des RH.
- Les lettres d'offre stipulent que la vaccination est une condition d'emploi. Le candidat **doit absolument** accepter la lettre **avant** de commencer à travailler, autrement les conditions indiquées n'auront aucune force exécutoire. Toutes les lettres d'offre sont produites par les RH dans le module RECRUTEMENT.
- Les RH enverront au candidat retenu une attestation de vaccination à remplir par l'entremise de RECRUTEMENT.