

**AOÛT
2006**

**PRENEZ LA PAUSE
ISO-INFO !**

CE MOIS-CI...

**LES ENJEUX POUR
LE CANDIDAT ET
L'EMPLOYEUR**

p.2

**LES PRINCIPES À
RESPECTER**

p.3

**PROMOTION
AOÛT 06 :**

**PROFITEZ DE NOS
BILANS PRÉ-
EMBAUCHE
ADAPTÉS**

p.5

DES BILANS

PRÉ-EMBAUCHE

AVANTAGEUX POUR TOUS!

Les bilans pré-embauche sont souvent utilisés de manière inadéquate dans diverses entreprises. Pourtant, lorsque ces derniers sont développés efficacement, ils représentent un atout majeur tant pour le candidat évalué que pour l'employeur.



POINT DE VUE DE L'EMPLOYEUR

Pour l'employeur qui veut s'assurer que le candidat qu'il choisit est apte physiquement et mentalement à effectuer les tâches qui lui seront confiées, le recours à un examen médical s'avère un outil important. Cela vaut aussi pour les salariés qui sont déjà à son emploi. En raison des avantages sociaux qu'il offre parfois mais surtout en regard des responsabilités en regard de la santé et de la sécurité des salariés qu'il doit assumer, l'employeur a, dans certains cas, un intérêt certain à vérifier les aptitudes physiques et mentales d'un candidat ou d'un salarié.

POINT DE VUE DU CANDIDAT (DROITS)

Pour le candidat à un emploi ou pour le salarié, les enjeux sont tout aussi importants. La reconnaissance de son droit à l'égalité dans l'embauche ou dans ses conditions de travail, droit d'une nature spéciale, quasi constitutionnelle, peut être compromise, sinon détruite, si par le moyen d'un examen médical on exclut des personnes sur la base de risques potentiels mais non réels ou sur la base d'un risque qui ne constitue pas une qualité ou une aptitude requise par l'emploi. De plus, au chapitre des droits fondamentaux, il serait inacceptable qu'un salarié ou un candidat à un emploi doive globalement renoncer à la reconnaissance de ses droits dans des domaines aussi précieux pour chaque individu que l'intégrité de sa personne ou le respect de sa vie privée.



Ces enjeux importants ne s'opposent pas nécessairement. La Charte, en harmonie avec d'autres règles de droit, nous invite à concilier les besoins des employeurs avec les droits des salariés. Nous verrons d'ailleurs les principes pour y parvenir à compter de la page suivante.

NATURE DE L'EXAMEN PRÉ-EMBAUCHE

- ✦ L'examen pré-embauche devrait être consécutif à une offre d'emploi formelle mais conditionnelle au résultat de cet examen;
- ✦ Cet examen ne devrait porter que sur les aspects de la santé du candidat qui peuvent constituer une inaptitude ou une incapacité totale ou partielle du candidat à exercer ses fonctions.

LE MÉDECIN EXPERT OU CONTRÔLEUR



- ✦ Le médecin désigné par un employeur pour procéder à un examen médical demeure assujéti aux règles déontologiques de sa profession. L'adhésion aux principes formulés par le Collège des médecins du Québec sur les examens médicaux de pré-embauche au travail devrait permettre de mieux garantir le respect des droits de la personne examinée.

LA COMMUNICATION DES RÉSULTATS



Le résultat de l'expertise du médecin désigné par l'employeur devrait se limiter à émettre son opinion professionnelle sur le fait que la personne examinée possède ou non les aptitudes ou qualités requises par l'emploi; cette opinion devrait prendre l'une ou l'autre des formes suivantes :

- ✦ Acceptation inconditionnelle du postulant;
- ✦ Acceptation malgré des limitations non entièrement incompatibles, accompagnée d'une description des limitations;
- ✦ Acceptation conditionnelle à un accommodement du poste;
- ✦ Refus en raison de déficiences résultant en une incompatibilité absolue.

QUELQUES CONSEILS ET SUGGESTIONS

- ✦ Assurez-vous de la pertinence des tests présents dans le bilan. Le contenu des tests doit avoir un lien avec l'emploi qu'occupera le candidat. De cette manière, on s'assure que l'employé est apte à effectuer le travail, ce qui favorise une sélection efficace des candidats pour l'employeur et des conditions de travail sécuritaires pour l'employé. Des analyses de postes sont donc un outil important au développement de tests adaptés.
- ✦ Utilisez les personnes les plus compétentes pour effectuer les évaluations. Selon les composantes à évaluer, il sera essentiel de sélectionner les bons professionnels (ex. : médecin, ergothérapeute, physiothérapeute, kinésiologue, psychologue,...) Favorisez les équipes interdisciplinaires si vous nécessitez différents évaluateurs pour vos tests.
- ✦ N'hésitez pas à visiter les lieux et/ou à demander de passer vous-même un test afin de vous assurer la qualité des services offerts au niveau de vos bilans pré-embauche.

CONCLUSION

Les bilans pré-embauche sont un atout majeur lorsqu'ils sont bien gérés, et ce, tant pour le succès de l'employeur que pour la santé du candidat. Si vous avez déjà des tests pré-embauche, prenez quelques minutes pour vous assurer de leur pertinence et de leur spécificité par rapport aux tâches à accomplir. Gageons que vous en sortirez gagnant!

Source : Certaines informations proviennent de la « Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ».

PROMOTION
AOÛT
2006

**ISO-SANTÉ DÉSIRE METTRE
LES COMPÉTENCES DE SON
ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE
DE PROFESSIONNELS AU
PROFIT DE VOS BILANS PRÉ-
EMBAUCHE.**

BILANS PRÉ-EMBAUCHE

**EFFECTUEZ DES BILANS EFFICACES DANS
LE PLUS GRAND RESPECT DES CANDIDATS**

- ✦ Développement et sélection des tests selon les exigences spécifiques de votre milieu de travail.
- ✦ Grande variété de tests standardisés.
- ✦ Équipe interdisciplinaire expérimentée (médecins, ergothérapeutes, physiothérapeutes, kinésioles, psychologues,...)
- ✦ Tests disponibles dans nos locaux ou directement dans votre lieu de travail.
- ✦ Rendez-vous rapides.
- ✦ Évaluations à partir de 70\$ + tx.

**CONTACTEZ-NOUS D'ICI LE 31 AOÛT 2006 ET IL NOUS
FERA PLAISIR DE VOUS PROPOSER SANS FRAIS NI
ENGAGEMENT UN PROCESSUS DE BILANS PRÉ-
EMBAUCHE ADAPTÉS À VOTRE SITUATION.**



POUR NOUS REJOINDRE

**SIÈGE SOCIAL
SHERBROOKE
Patrick Ménard, Dir. gen.
(819) 572-1190
patrickm@isosante.com**

**LAVAL
Marc Beauchamp, Dir. succ.
(450) 575-3213
laval@isosante.com**