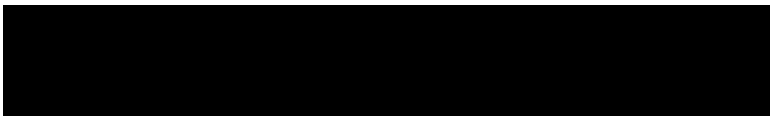


PAR COURRIEL

Montréal, le 16 juin 2026



Objet : DAI-2026-076 – Questionnaires médicaux de pré-embauche pour cadres, refus d'embauche et accommodements pour cadres et hors-cadres

Bonjour,

Conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, ci-après nommée « **Loi sur l'accès** »), nous avons traité votre demande d'accès reçue par courriel le 14 mai 2026 via le siège social de Santé Québec concernant la communication des documents suivants :

- **« 1- Copie de toute orientation, directive ou communication transmise par Santé Québec aux établissements relativement à l'utilisation de questionnaires médicaux pré-embauche pour les cadres »**
- **2- Copie de tous les questionnaires médicaux pré-embauche actuellement utilisés ou ayant été utilisés depuis le 1er décembre 2024 pour les postes de cadres intermédiaires, cadres supérieurs, hors-cadres ou cadres-médecins au sein des établissements de Santé Québec [...] »**

Le 19 mai 2026, vous avez transmis des précisions au siège social de Santé Québec en indiquant que vous souhaitez également obtenir les documents suivants :

- **« 3- Nombre de refus d'embauche de cadre liés à limitations fonctionnelles depuis le 1er décembre 2021 pour les postes de cadres intermédiaires, cadres supérieurs, hors-cadres ou cadres-médecins au sein de Santé Québec [Est-de-l'Île-de-Montréal – Universitaire] »**
- **4- Nombre d'accommodement requis suite au questionnaire pré-embauche depuis le 1er décembre 2021 pour les postes de cadres intermédiaires, cadres supérieurs, hors-cadres ou cadres-médecins au sein de Santé Québec [Est-de-l'Île-de-Montréal – Universitaire] »**

Veillez noter que la Loi sur l'accès prévoit, à son article 1, que la « (...) loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions (...) » et à son article 15, que « le droit d'accès ne porte que sur les documents dont la communication ne requiert ni calcul, ni comparaison de renseignements ».

En réponse à votre demande d'accès, pour le volet 2 de votre demande qui concerne notre établissement, veuillez trouver ci-joint le document détenu par Santé Québec Est-de-l'Île-de-Montréal–Universitaire, soit le questionnaire médical pré-emploi. Pour les volets 3 et 4 de votre demande, en vertu de l'article 1 de la Loi sur l'accès, notez que notre établissement ne détient aucun document (article 1 de la Loi sur l'accès). Toutefois, notre direction des ressources humaines nous a confirmé qu'aucun refus d'embauche ou accommodement n'a eu lieu relativement aux circonstances décrites pour la période indiquée dans votre demande d'accès. Quant au volet 1 de votre demande d'accès, le siège social de Santé Québec est responsable de la réponse.

Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès, nous vous informons que vous pouvez, en vertu de la section III du chapitre IV de cette loi (article 135 et suivants), faire une demande de révision à l'égard de cette décision en vous adressant à la *Commission d'accès à l'information* dans les trente (30) jours suivants la réception de la présente. À cet effet, vous trouverez ci-joint le document intitulé *Avis de recours*.

Nous vous remercions de votre attention et vous prions d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Pour Me Marie-Christine Tremblay
Avocate
Responsable de l'accès aux documents

MCT/stl

p. j. Avis de recours

Article 51 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnel

AVIS DE RECOURS
RÉVISION DEVANT LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION

A) POUVOIR

L'article 135 de la Loi sur l'accès prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

525, boul. René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9
Tél. : 418 528-7741
Sans frais : 1 888 528-7741
Télec. : 418 529-3102

MONTRÉAL

2045, rue Stanley
Bureau 900
Montréal (Québec) H3A 2V4
Tél. : 514 873-4196
Sans frais : 1 888 528-7741
Télec. : 514 844-6170

B) MOTIFS

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un enregistrement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

C) DÉLAIS

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les trente (30) jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de trente (30) jours (art. 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

A) POUVOIR

L'article 147 de la Loi sur l'accès stipule qu'une personne directement intéressée peut interjeter appel sur toute question de droit ou de compétence, devant le juge de la Cour du Québec, de la décision finale de la Commission, y compris une ordonnance de la Commission rendue au terme d'une enquête, ou, sur permission d'un juge de cette Cour, d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

B) DÉLAIS ET FRAIS

L'article 149 de la Loi sur l'accès stipule que l'appel est formé par le dépôt auprès de la Cour du Québec d'un avis à cet effet précisant les questions de droit ou de compétence qui devraient être examinées en appel.

L'avis d'appel doit être déposé au greffe de la Cour du Québec dans les trente (30) jours qui suivent la date de la réception de la décision finale par les parties.

C) PROCÉDURE

Selon l'article 151 de la Loi sur l'accès, l'avis d'appel doit être signifié aux parties et à la Commission dans les dix (10) jours de son dépôt au greffe de la Cour du Québec.

Le secrétaire de la Commission transmet au greffe, pour tenir lieu de dossier conjoint, un exemplaire de la décision contestée et les pièces de la contestation.

QUESTIONNAIRE MÉDICAL PRÉ-EMPLOI

GR008

TITRE D'EMPLOI: _____



PRÉAMBULE - IMPORTANT DE LIRE AVANT DE DÉBUTER

Le Centre intégré universitaire de santé et services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal est engagé dans un Programme pré-emploi visant le développement d'attitudes responsables envers la non-discrimination au travail ainsi qu'à l'embauche de personnes ayant un handicap qu'il soit de nature physique ou psychologique.

Si vous avez ce document en main, c'est que vous avez reçu une offre d'embauche conditionnelle aux résultats du questionnaire médical pré-emploi.

Responsabilités de l'employeur

Dans le cadre de sa mission, le Centre intégré universitaire de santé et services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal a l'obligation de fournir une prestation sécuritaire de soins et de services à ses usagers, et ce, en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Par ailleurs, dans le but légitime de donner des soins de qualité à des personnes généralement en situation de vulnérabilité, l'employeur a le devoir d'embaucher des candidats ayant la capacité physique et psychologique d'occuper l'emploi pour lequel ils ont postulé.

De plus, afin de répondre à ses obligations en matière d'embauche, la Charte des droits et libertés de la personne ci-après appelée « la Charte » lui permet d'effectuer, dans la mesure où il n'y a pas de discrimination, une évaluation individuelle des capacités d'un candidat et de procéder à son embauche de façon éclairée. Pour conclure l'embauche d'un candidat, l'analyse est basée sur les résultats du présent questionnaire, de documents additionnels et de l'examen médical pré-emploi, le cas échéant.

Au Centre intégré universitaire de santé et services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal le processus d'embauche est constitué des étapes suivantes :

1. Sélection des candidatures et entrevue d'embauche par le Service de la dotation.
2. Décision d'embauche conditionnelle aux résultats du questionnaire médical pré-emploi par le Service de la dotation.
3. Questionnaire médical pré-emploi transmis et complété par le candidat.
4. Révision du questionnaire médical pré-emploi, de façon confidentielle, par le réviseur du Service de la santé et sécurité du travail. À cette étape, le réviseur peut demander toute autre information jugée essentielle à l'analyse du questionnaire (ex. : une copie de votre dossier médical ou d'autres documents pertinents) et peut demander un examen médical aux frais de l'employeur.
5. Décision sur l'aptitude du candidat communiquée au Service de la dotation par le réviseur du Service de la santé et sécurité du travail. Aucun renseignement à caractère médical n'est divulgué. Ces renseignements demeurent confidentiels en tout temps.
6. Décision d'embauche finale transmise par le Service de la dotation.

Le questionnaire médical pré-emploi

Les questions posées dans le présent questionnaire, reposent principalement sur les lois précitées, les orientations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et sur les critères émanant des décisions des tribunaux.

Elles permettent ainsi à l'employeur de compléter le processus d'embauche et de s'assurer que, pour le poste qui vous a été offert, vous avez la capacité de :

- Rencontrer les aptitudes ou qualités requises en lien avec les tâches essentielles.
- Fournir une prestation normale et régulière de travail.
- Fournir une prestation de travail sécuritaire, prudente et diligente.

Par ailleurs, l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs. À ce titre, l'employeur doit s'assurer que le candidat a les aptitudes physiques et psychologiques pour effectuer le travail afin de ne pas compromettre sa santé et sa sécurité.

Protection des renseignements personnels à caractère médical

Conformément aux articles 64 et 65 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, la cueillette, l'utilisation et la conservation des renseignements recueillis par l'employeur :

- Servent à l'employeur dans le cadre de son programme médical pré-emploi.
- Servent à évaluer la capacité du candidat à répondre aux exigences du poste offert.
- Sont conservés dans le dossier de santé de l'employé si la candidature est retenue. Si la candidature n'est pas retenue, les renseignements sont préservés conformément au calendrier de conservation de l'établissement.

Responsabilités du candidat

Vous êtes dans l'obligation de collaborer au Programme médical pré-emploi en fournissant toute information jugée essentielle à l'analyse de votre candidature (ex. : une copie de votre dossier médical ou d'autres documents pertinents) et de vous présenter à un examen médical aux frais de l'employeur, si requis. À défaut de vous y conformer, le processus d'embauche ne pouvant être complété, votre candidature pourrait être rejetée.

L'article 49 de la Loi sur la santé et sécurité du travail stipule que le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé de même que son intégrité physique et psychologique. Celui-ci, doit, également être en mesure de veiller à ne pas mettre en danger, la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

Par conséquent, **vous avez une obligation de franchise** tout au long du processus d'embauche afin que l'employeur puisse déterminer en toute connaissance de cause, si vous possédez les aptitudes et les qualités requises pour occuper le poste qui vous est offert et si votre état de santé est compatible avec ce dernier.

Rappelez-vous que vous devez **obligatoirement** déclarer votre état de santé actuel avec franchise. Il appartiendra à l'employeur de déterminer si votre état de santé est compatible ou non avec les exigences du poste offert.

Rappelez-vous que toute fausse déclaration ou omission de votre part pourrait entraîner des mesures pouvant aller jusqu'à l'annulation de votre contrat de travail (congédiement) de la part de l'employeur.

J'AI BIEN LU L'INFORMATION CI-DESSUS ET J'ACCEPTE DE REMPLIR LE PRÉSENT FORMULAIRE.

☐ Madame ☐ Monsieur ☐ Autre

En lettres majuscules svp.

Nom : _____ Prénom : _____

Téléphone : résidence (____) _____ - _____

Cellulaire/téléavertisseur (____) _____ - _____

Adresse courriel : _____

Numéro d'assurance maladie : _____

Titre d'emploi obtenu : _____

Signature du candidat

Date



QUESTIONS COVID-19

L'institut national de la santé publique (INSPQ) est l'autorité de santé publique au Québec qui émet des recommandations aux employeurs dans le cadre de l'actuelle pandémie liée à la maladie de la COVID-19.

Ainsi, en cette période de crise sanitaire, tous les établissements de santé et de services sociaux doivent respecter les recommandations de l'INSPQ qui ont pour but de protéger les personnes d'une infection à la COVID-19. Par ailleurs, il est reconnu que les catégories de personnes décrites ci-dessous sont plus à risque de complication à la suite d'une infection respiratoire.

En raison de ces recommandations, le CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal est dans l'obligation d'identifier si vous faites parties de l'une des catégories indiquées ci-dessous afin de respecter les recommandations émises par l'INSPQ et d'être en mesure de fournir une prestation de travail.



Questions

Faites-vous partie de l'un des groupes de travailleurs ciblés par l'INSPQ indiqués ci-dessous?

Veuillez cochez svp.

- ☐ Personnes âgées de 60 à 69 ans;
- ☐ Personnes âgées de 70 ans et plus;
- ☐ Personnes avec une maladie falciforme (inclus tous les génotypes : SS, SC, S-béta-thalassémique et autres variants);
- ☐ Personnes ayant une ou plusieurs des maladies chroniques suivantes (cochez la ou les cases) :
 - ☐ Maladies cardiovasculaires excluant une hypertension contrôlée
 - ☐ Maladies respiratoires chroniques excluant un asthme contrôlé
 - ☐ Maladies rénales chroniques
 - ☐ Maladies hépatiques chroniques
 - ☐ Diabète de type 1 ou 2
 - ☐ Obésité à partir d'un IMC de 30 kg/m²
 - ☐ Condition médicale entraînant une diminution de l'évacuation des sécrétions respiratoires ou des risques d'aspiration (ex. : un trouble cognitif, une lésion médullaire, un trouble convulsif, des troubles neuromusculaires)
 - ☐ Toute condition médicale ou maladie chronique diagnostiquée et associée à un risque élevé de complication de la COVID-19 selon l'avis du médecin traitant
- ☐ Personnes ayant une ou plusieurs des conditions d'immunosuppression suivantes (cochez la ou les cases) :
 - ☐ Sous chimiothérapie/radiothérapie active pour un cancer hématologique ou une tumeur solide.
 - ☐ Greffées du foie selon l'une des conditions suivantes :
 - ☐ La greffe a eu lieu il y a moins d'un an;
 - ☐ Il y a eu un traitement de rejet dans les six derniers mois;

- ☐ Le régime d'immunosuppresseurs a été augmenté dans les six derniers mois;
- ☐ Le traitement associe deux immunosuppresseurs ou plus.
- ☐ Greffées du rein, du cœur, du poumon, du rein, du pancréas, de l'intestin, de l'intestin-foie, de l'intestin-pancréas et autres greffes multiviscérales.
- ☐ Greffées de cellules souches hématopoïétiques (greffe de moelle osseuse, cordon...) selon l'une des conditions suivantes :
 - ☐ Selon le type de greffe et l'évaluation de la reconstitution immunitaire par le médecin greffeur;
 - ☐ Pendant le traitement immunosuppresseur;
 - ☐ Ou en présence d'une réaction du greffon contre l'hôte (GVHD) active.
- ☐ Qui reçoivent de hautes doses de corticostéroïdes, en présence de toutes les conditions suivantes :
 - ☐ Le traitement est administré par voie systémique (orale ou intraveineuse);
 - ☐ Le traitement est administré pour une période de deux semaines ou plus;
 - ☐ La dose quotidienne est plus élevée que 20 mg de prednisone (ou son équivalent)
- ☐ Qui reçoivent un traitement immunosuppresseur de forte intensité déterminé par le médecin prescripteur, particulièrement en association avec une comorbidité significative (p. ex. : diabète, obésité) ou avec un traitement concomitant quotidien de prednisone (ou son équivalent) à une dose d'au moins 5 mg. Excluant les personnes recevant des anti-TNF, des anti-IL6 ou des anti-IL17 lorsqu'utilisés en monothérapie, car elles ne présentent pas un risque plus élevé de complications liées à la COVID-19.
- ☐ Qui présentent une immunodéficience primaire.
- ☐ Vivant avec le VIH dont le nombre de cellules CD4 est inférieur à 200/mm³, ou qui présentent un VIH non contrôlé ou des manifestations cliniques d'un SIDA symptomatique.

☐ **Femmes enceintes;**

☐ **Je ne fais partie d'aucune de ces catégories.**

PARTIE 1 - QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Dans l'objectif de compléter le processus d'embauche et ainsi s'assurer que vous possédez les aptitudes et les qualités requises pour le poste offert, l'employeur doit procéder à une évaluation individuelle de vos capacités. Veuillez répondre aux questions suivantes.

1. Actuellement, êtes-vous en arrêt de travail, en retour progressif, en assignation temporaire ou en travaux légers chez un autre employeur ? Oui ☐ Non ☐

Quel est le motif de l'absence ?	Depuis quelle date ?

2. Avez-vous des incapacités ou des limitations qui vous empêcheraient de porter un appareil de protection respiratoire (ex. masque de procédure, masque N95 ou masque P100)? Oui ☐ Non ☐

Pratique exemplaire de l'hygiène des mains chez le personnel du réseau de la santé et des services sociaux¹

L'hygiène des mains est la mesure la plus efficace pour interrompre la propagation des infections dans les milieux de santé. Ainsi, selon les données issues de recherches internationales appuyées par l'Organisation mondiale de la santé, les améliorations apportées à l'hygiène des mains pourraient réduire de 50 % les infections associées aux soins de santé.

Les conditions d'exercices du travail dans notre réseau impliquent la présence de risques d'infection et de contamination. Conséquemment, le plan stratégique du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec 2015-2020 prévoit que chacun de ses établissements atteigne un taux de conformité de 80 % en matière de pratiques exemplaires d'hygiène des mains.

Ainsi, comme employeur nous avons le devoir de nous assurer de la capacité de l'ensemble de notre personnel à mettre en pratique l'hygiène des mains ou autrement d'utiliser les équipements de protections individuels, mis à sa disposition, tels que des gants.

❖ **À titre d'exemple**, voici les principales maladies et les principaux problèmes de santé de la peau, qui, s'ils sont actifs, peuvent être incompatibles avec les exigences du poste offert : maladies de peau aux mains (dermatite, eczéma, psoriasis).

De plus, s'ils sont inactifs, l'employeur doit s'assurer que ces maladies et problèmes de santé sont résolus et/ou contrôlés.

Il appartiendra à ce dernier de déterminer si votre état de santé est compatible ou non avec les exigences du poste offert.

¹ Ministère la Santé et des Services sociaux (2017). Plan stratégique du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, 2015-2020, mise à jour 2017, p. 12

Veuillez répondre aux questions suivantes.

MALADIES ET PROBLÈMES DE SANTÉ DE LA PEAU	Oui ✓	Non ✓	Précisez
<u>Actuellement</u> , souffrez-vous de maladies ou des problèmes de peau aux mains ?			
<u>Au cours des cinq dernières années</u> , avez-vous été traité pour des maladies ou des problèmes de peau aux mains ?			
<u>Actuellement</u> , recevez-vous un ou des traitement(s) pour des maladies ou des problèmes de peau aux mains ?			
Si vous avez répondu oui à au moins une des questions ci-dessus, veuillez nous indiquer si cela vous empêche de vous laver les mains fréquemment ou de porter des gants ?			

Dans l'objectif d'embaucher un candidat ayant les aptitudes et les qualités requises pour le poste offert et en vue d'évaluer vos capacités individuelles, l'employeur doit connaître vos limitations fonctionnelles.

Définition : Les limitations fonctionnelles sont des pertes ou des diminutions des fonctions physiques ou psychologiques. Elles peuvent être permanentes ou temporaires et sont généralement établies par votre médecin traitant ou un organisme tel que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la Société de l'assurance automobile du Québec².

Question

Avez-vous des limitations fonctionnelles ou des séquelles permanentes ou temporaires pour les maladies ou les problèmes de peau aux mains déclarés ci-dessus ?

Oui ☐ Non ☐

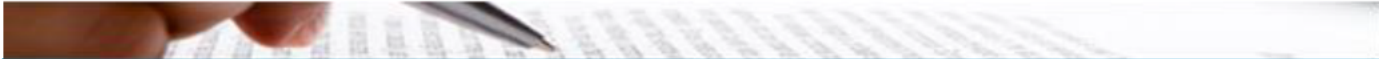
Si oui, depuis quand ? (Veuillez indiquer la date) : _____

Sont-elles ? Permanentes ☐

Temporaires ☐ Veuillez indiquer la durée : _____

Décrivez vos limitations :

² Institut de recherche en santé et sécurité du travail. (1991). *Vulgarisation de la définition de l'IRSST, Contexte de travail et SST, Bilan des connaissances*, rapport B-023. Montréal, Québec : Institut de recherche en santé et sécurité du travail, p. 11.



PARTIE 2 – SANTÉ MENTALE

Afin de répondre aux questions en toute connaissance de cause, **nous vous invitons à prendre connaissance des tâches essentielles et des exigences demandées** pour le poste qui vous est offert.

Tâches essentielles	Exigences psychologiques - Aptitudes et qualités requises pour le poste offert
• Évalue les situations et prend les décisions • Gère le personnel sous sa responsabilité • Gère le climat de travail (incivilité, conflit, harcèlement) • Effectue la gestion et assure le suivi de dossiers administratifs complexes • Gère et coordonne plusieurs comités de travail • Transige avec plusieurs intervenants de niveaux stratégiques (CA, comité de direction, CMDP, syndicats, etc.) • Prend des actions en fonction des besoins et de la satisfaction des clients pour assurer la prestation des services	• Capacité à résoudre des problèmes et analyser des situations • Capacité à effectuer des tâches simultanées ou qui se chevauchent • Capacité à gérer la pression • Résistance aux horaires variables et prolongés • Capacité de concentration • Stabilité émotionnelle • Capacité d'écoute et d'empathie • Capacité de maintenir des relations harmonieuses et de gérer les problématiques liées au climat de travail

❖ À titre d'exemple, voici les principales maladies et les principaux problèmes de santé mentale qui, s'ils sont actifs, peuvent être incompatibles avec les exigences du poste offert :

- Dépendance : à l'alcool, aux drogues et aux médicaments ;
- Troubles : psychotique (schizophrénie), d'anxiété généralisée, de panique/angoisse, alimentaire, troubles de la personnalité, troubles d'adaptation et trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH ou TDA);
- Stress post-traumatique, dépression, maladie affective bipolaire.

De plus, s'ils sont inactifs, l'employeur doit s'assurer que ces maladies et problèmes de santé sont résolus et/ou contrôlés.

Il appartiendra à ce dernier de déterminer si votre état de santé est compatible ou non avec les exigences du poste offert.

Veuillez répondre aux questions ci-dessous.

MALADIES ET PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE	Oui ✓	Non ✓	Lesquels ?
<u>Actuellement</u> , souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé mentale ?			
<u>Au cours des cinq dernières années</u> , avez-vous été traité pour une maladie ou un problème de santé mentale ?			
<u>Actuellement</u> , recevez-vous un ou des traitements pour une maladie ou un problème de santé mentale ?			
<u>Actuellement</u> , prenez-vous de la médication pour une maladie ou un problème de santé mentale ?			
<u>Actuellement</u> , êtes-vous en attente de traitement ou en évaluation pour une maladie ou un problème de santé mentale ?			

Dans l'objectif d'embaucher un candidat ayant les aptitudes et les qualités requises pour le poste offert et en vue d'évaluer vos capacités individuelles, l'employeur doit connaître vos limitations fonctionnelles.

Définition : Les limitations fonctionnelles sont des pertes ou des diminutions des fonctions physiques ou psychologiques. Elles peuvent être permanentes ou temporaires et sont généralement établies par votre médecin traitant ou un organisme tel que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la Société de l'assurance automobile du Québec ou l'Indemnisation des victimes d'actes criminels.

Question

Avez-vous des limitations fonctionnelles ou des séquelles permanentes ou temporaires pour les maladies ou problèmes de santé mentale déclarés ci-dessus ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, depuis quand ? (Veuillez indiquer la date) : _____

Sont-elles ? Permanentes ☐

Temporaires ☐ Veuillez indiquer la durée : _____

Décrivez vos limitations :

PARTIE 3 – DÉCLARATION DU CANDIDAT

Je soussigné déclare avoir bien compris les questions et certifie que mes réponses à chacune des questions contenues dans le présent questionnaire sont complètes et véridiques. Je reconnais que toute fausse déclaration ou omission pourrait entraîner le rejet de ma demande d'emploi ou, advenant mon embauche, l'annulation du contrat de travail (congédiement) de la part de l'employeur.

Je reconnais avoir pris connaissance de cette clause.

Signature : _____ Date : _____

PARTIE 4 – RÉSERVÉE À L'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Analyse effectuée : ☐ En personne
☐ Par téléphone
☐ Sur questionnaire médical

Notes du réviseur :

Signature du réviseur

Date