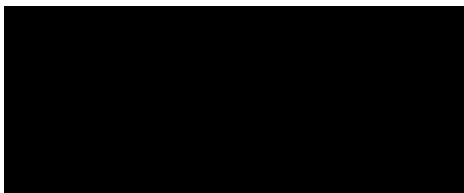


PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE

Le 10 juin 2026



N/Ref. : 2026-002-034-ML

Objet : Demande d'accès à des documents



Pour faire suite à votre correspondance reçue aux bureaux du siège social de Santé Québec le 14 mai dernier et à nos bureaux le 20 mai 2026 et en vertu de l'article 47 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, vous trouverez ci-dessous les réponses à vos questions :

La présente constitue une demande d'accès à l'information visant à obtenir les documents et informations suivants :

- *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 ainsi qu'au siège social de Santé Québec;*

Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de l'Abitibi-Témiscamingue acquiesce à votre demande. Vous trouverez en pièce un document permettant de répondre à celle-ci. À noter que le formulaire est rempli de manière électronique directement sur la plateforme numérique *Talent Santé Québec* (TSQ), le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue ne détient pas de formulaire vierge avec le logo du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue. Le document partagé est un document portant le logo du CIUSSS de la Capitale-Nationale cependant ce sont les mêmes questions qui sont posées pour le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue.



Nous espérons le tout conforme à vos attentes et vous prions d'agréer, [REDACTED] nos salutations les meilleures.

Le responsable de l'accès à l'information,

[REDACTED]

Me Mathieu Lalancette
Conseiller cadre
Volet protection des renseignements personnels
et responsable de l'accès à l'information

ML/cg

p. j. Document
Avis_CAI

AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnel (RLRQ, chapitre A-2.1)

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la 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 peut 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).

Les adresses de la Commission d'accès à l'information sont les suivantes :

Québec

Bureau 2.36
525, boulevard René—Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Téléphone : 418 528-7741
Téléphone sans frais : 1 888 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Téléphone : 514 873-4196
Téléphone sans frais : 1 888 528-7741
Télécopieur : 514 844-6170

Courriel : communications@cai.gouv.qc.ca

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 renseignement, 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 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 un motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

a) Pouvoir

L'article 147 de la loi stipule qu'une personne directement intéressée peut porter la décision finale de la Commission d'accès à l'information en appel devant un juge de la Cour du Québec sur toute question de droit ou de compétence.

L'appel d'une décision interlocutoire ne peut être interjeté qu'avec la permission d'un juge de la Cour du Québec s'il s'agit d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

b) Délais

L'article 149 prévoit que l'avis d'appel d'une décision finale doit être déposé au greffe de la Cour du Québec, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la décision de la Commission par les parties.

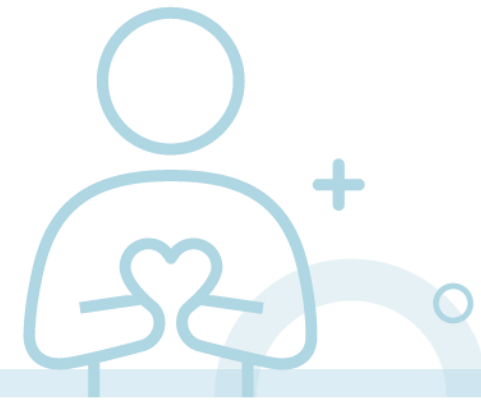
c) Procédure

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

14 juin 2006

Mise à jour le 20 septembre 2006

SANTÉ QUÉBEC



Formulaire médical

2018GR008

- Préambule ✓
- Identification ✓
- Questions d'ordre général ✓
- Santé mentale
- Conclusion

PRÉAMBULE - IMPORTANT DE LIRE AVANT DE DÉBUTER

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale 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.

AVIS IMPORTANT

Le questionnaire médical pré-emploi s'adresse aux personnes qui ont reçu une offre d'embauche conditionnelle aux résultats du questionnaire médical pré-emploi.

Ainsi, le présent questionnaire médical pré-emploi sera transmis pour analyse au Soutien à la présence au travail (SPAT) uniquement dans le cas où votre processus de sélection est positif et que le Service d'acquisition et d'attraction de talents vous offre un emploi. Dans le cas contraire, les données relatives à celui-ci ne seront pas consultées par aucune instance et seront détruites.

COVID-19

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. Plus particulièrement, en cette période de crise sanitaire, tous les établissements de santé et de services sociaux doivent respecter les recommandations de l'Institut national de la santé publique (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 la Capitale-Nationale 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.

Les personnes suivantes sont considérées comme étant plus à risque de contracter la COVID-19 :

- Personnes avec une maladie chronique de l'encadré 1 et qui répond à un critère de sévérité de l'encadré 2.
- Personnes avec au moins trois maladies chroniques de l'encadré 1.
- Personnes âgées de 60 ans et plus avec au moins deux maladies chroniques de l'encadré 1.
- Personnes avec une maladie falciforme (inclus tous les génotypes : SS, SC, S-beta-thalassémique et autres variants).
- Les personnes immunosupprimées.



Sauvegarder

ENCADRÉ 1.

Maladies chroniques identifiées comme facteur de risque de complications de la COVID-19

- 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 de complication de la COVID-19 selon l'avis du médecin traitant.

ENCADRÉ 2.

Critères de sévérité

Maladies cardiovasculaires, respiratoires chroniques, rénales chroniques, hépatiques chroniques, diabète, obésité

- Angine de classe II à IV selon la classification de la société canadienne de cardiologie.
- Infarctus du myocarde récent, soit au cours des trois derniers mois.
- Insuffisance cardiaque de stade 3 ou 4, selon la classification du New York Heart Association.
- Cardiomyopathie cyanogène ou congénitale.
- Hospitalisation pour insuffisance cardiaque récente, soit au cours des trois derniers mois.
- Une angioplastie ou une chirurgie cardiaque ou vasculaire récente, soit au cours des trois derniers mois.
- Arythmie cardiaque non contrôlée (fibrillation auriculaire rapide, flutter, blocs de haut grade).
- Asthme sévère selon les critères de la Société canadienne de thoracologie.
- Maladie respiratoire chronique associée à une dyspnée de grade 3 ou 4 selon l'échelle de dyspnée modifiée du Conseil de la recherche médicale du Royaume-Uni.
- Maladie respiratoire chronique instable (dyspnée augmentée, tolérance à l'effort diminuée, exacerbation répétée).
- Tests des fonctions respiratoires démontrant un syndrome obstructif ou restrictif sévère (VEMS moins de 50 %).
- Hospitalisation ou prise de corticostéroïdes oraux au cours des trois derniers mois pour une maladie respiratoire chronique exacerbée.
- Oxygénothérapie ambulatoire.
- Maladies rénales chroniques
- Débit de filtration glomérulaire (DFG) inférieur à 45.
- Dialyse.
- Maladies hépatiques chroniques
- Cirrhose hépatique stade 3 ou 4 selon le score Child-Pugh.
- Diabète
- Complications microvasculaires ou macro vasculaires d'un diabète de type I ou II (ex. : neuropathie, néphropathie, rétinopathie, etc.).
- Obésité



 Sauvegarder

- IMC de 40 kg/m² ou plus.

Critères applicables à l'ensemble des maladies chroniques

- Complication(s) récente(s) d'une maladie chronique de l'encadré 1 nécessitant une hospitalisation ou un suivi médical étroit au cours des trois derniers mois.
- Avis du médecin traitant d'un risque élevé de complications de la COVID-19 en lien avec une maladie chronique de l'encadré 1 suivant une évaluation médicale.

Immunosuppression selon l'INESSS :

- Personne qui a récemment reçu ou qui reçoit une radiothérapie ou une chimiothérapie.
- Personne greffée 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.
- Personne greffée du cœur, du poumon, du rein, du pancréas, de l'intestin, de l'intestin-foie, de l'intestin-pancréas et autres greffes multiviscérales.
- Personne greffée 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.
- Personne qui reçoit 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).
- Personne qui reçoit un traitement immunosuppresseur de forte intensité déterminé par le médecin prescripteur. À titre indicatif, d'autres facteurs à considérer sont : l'importance de la morbidité conférée par la maladie sous-jacente; la présence d'une comorbidité significative (p. ex. : diabète, obésité) ou 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.
- Personne qui présente une immunodéficience primaire.
- Personnes 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.

En plus de ces groupes identifiés par l'INESSS, les personnes avec d'autres conditions potentielles d'immunosuppression selon l'avis du médecin traitant (ex. : personnes avec des tumeurs solides malignes ou des troubles hématologiques malins) sont aussi visées par les présentes recommandations.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Dans le cadre de sa mission, le CIUSSS de la Capitale-Nationale a l'obligation de fournir une prestation sécuritaire des soins et des 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.



 Sauvegarder

Dans le cadre de sa mission, le CIUSSS de la Capitale-Nationale a l'obligation de fournir une prestation sécuritaire des soins et des 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 CIUSSS de la Capitale-Nationale, le processus d'embauche est constitué des étapes suivantes :

1. Sélection des candidatures et entrevue d'embauche par le Service de recrutement et sélection.
2. Décision d'embauche par le Service de recrutement et sélection, conditionnelle aux résultats du questionnaire médical pré-emploi.
3. Révision du questionnaire médical pré-emploi, de façon confidentielle par le responsable du dossier au Service de la GIPT. À cette étape, le responsable du dossier peut demander toute autre information jugée essentielle à l'analyse du questionnaire (voir paragraphe ci-dessus)
4. Décision sur l'aptitude du candidat communiquée au Service de recrutement et sélection par le responsable du dossier à la GIPT. Aucun renseignement à caractère médical n'est divulgué. Ces renseignements demeurent confidentiels en tout temps.
5. Décision d'embauche finale sera transmise par le Service de recrutement et sélection.

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 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 les 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 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.



 Sauvegarder

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 que 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.



 Sauvegarder

Préambule ✓

Identification ✓

Questions d'ordre général ✓

Santé mentale

Conclusion

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.

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 ?

Pratique exemplaire de l'hygiène des mains chez le personnel du réseau de la santé et des services sociaux ¹

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 au niveau cutané, 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.

?

Sauvegarder

MALADIES ET PROBLÈMES DE SANTÉ DE LA PEAU

Actuellement, souffrez-vous de maladies ou de problèmes de peau aux mains ?

☐ Oui ☒ Non

Au cours des 5 dernières années, avez-vous été traité pour des maladies ou des problèmes de peau aux mains ?

☒ Oui ☐ Non

Précisez

Actuellement, recevez-vous un ou des traitement(s) pour des maladies ou des problèmes de peau aux mains ?

☐ Oui ☒ Non

Veuillez nous indiquer si cela vous empêche de vous laver les mains fréquemment ou de porter des gants ?

☐ Oui ☒ Non

Le Service d'évaluation des risques de transmission d'infections hématogènes (SERTIH) de de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) Responsabilité du SERTIH

Le SERTIH est un service d'évaluation des risques de transmission d'infections hématogènes qui s'adresse à certains professionnels de la santé du Québec (soignants) qui sont porteurs d'une infection transmissible par le sang et qui posent des actes à risque de transmission dans le cadre de leur fonction. Le service permet d'obtenir une évaluation de leur infection et des recommandations en vue de maintenir une pratique sécuritaire concernant leur pratique clinique afin de limiter le risque de transmission dans le cadre de leurs fonctions. Une lettre de recommandation est alors émise par le SERTIH.

Consultez le site internet du SERTIH pour plus d'informations afin de faire une demande d'évaluation, au besoin. <https://www.inspq.qc.ca/sertih>

Responsabilité de l'employeur

En vertu de la loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS), l'article 2, alinéa 8.1 prévoit d'assurer aux usagers une prestation sécuritaire de services de santé et de services sociaux. En vertu de cet article, l'employeur a le devoir de s'assurer que tout soignant qui postule dans son établissement sur un poste dont le titre d'emploi est visé par des actes à risque de transmission d'infections hématogènes soit en mesure de fournir une prestation de travail exempt de risque pour les usagers et se doit donc de faire appliquer les recommandations du SERTIH, le cas échéant.

Les titres d'emploi visés par ce questionnaire médical pré-emploi sont ceux d'hygiéniste dentaire ainsi que tous les titres d'emploi liés aux soins infirmiers à condition que les tâches exercées dans le poste du titre d'emploi postulé comportent des actes à risque de transmission d'infections hématogène (<https://www.inspq.qc.ca/sertih>).



Sauvegarder

Le service de santé et sécurité du travail

Chez l'employeur, c'est le service de santé et sécurité du travail qui a accès à votre formulaire médical pré-emploi et aux informations qui y sont consignées. Le formulaire et son contenu sont traités confidentiellement. Les recommandations du SERTIH ainsi que leurs durées, le cas échéant, sont les seules informations qui peuvent être communiquées au service de la dotation. Elles serviront aux seules fins d'octroyer au candidat un poste correspondant aux recommandations du SERTIH.

Responsabilité du candidat

En vertu de son obligation déontologique, le candidat doit s'abstenir d'exercer dans des circonstances ou des états susceptibles de compromettre la qualité de ses actes. Tout candidat dont le poste du titre d'emploi visé comporte des actes à risque de transmission a la **responsabilité de savoir s'il est porteur ou non des virus suivants: immunodéficience acquise (VIH), hépatite B (VHB), hépatite C (VHC)**, doit faire appel au SERTIH rapidement afin d'obtenir une évaluation, tout comme le candidat qui s'avère déjà infecté et qui n'a jamais fait appel à ce dernier.

Voici les situations pour lesquelles vous devez déclarer votre statut infectieux :

1. Si vous êtes déjà infecté et que vous avez reçu une recommandation du SERTIH, vous devez déclarer votre statut infectieux et soumettre la documentation pertinente.
2. Si vous êtes déjà infecté et que vous n'avez pas encore fait appel au SERTIH, vous devez le faire rapidement afin d'obtenir une évaluation et la transmettre à l'employeur dans les meilleurs délais afin de ne pas retarder le processus d'embauche.

Définition d'un acte à risque de transmission

Le SERTIH retient la définition énoncée par l'Agence de Santé publique du Canada en 2019 :

« Les actes à risque de transmission (ART) sont des interventions effractives où il existe un risque qu'une blessure d'un travailleur de la santé (TS) se traduise par une exposition des lésions tissulaires du patient au sang du TS. Pour qu'un virus à diffusion hématogène (VDH) soit transmis d'un TS infecté à un patient lors d'un ART, trois conditions sont nécessaires :

1. Le TS doit subir une blessure ou être atteint d'une affection qui entraîne un risque d'exposition;
2. Le sang du TS doit entrer en contact avec une plaie, un tissu lésé ou des muqueuses du patient, ou toute autre porte d'entrée similaire;
3. La virémie doit être suffisamment forte chez le TS.

Les actes à risques de transmission (ART) qui présentent un risque de transmission comprennent :

1. La palpation digitale de la pointe d'une aiguille dans une cavité corporelle (un espace creux à l'intérieur du corps ou d'un organe) ou la présence simultanée des doigts du TS et d'une aiguille ou d'un autre instrument ou objet tranchant (éclats d'os, fils sternaux, etc.) dans un siège anatomique non visible ou hautement confiné, par exemple, durant des chirurgies abdominales, cardiothoraciques, vaginales, pelviennes et/ou orthopédiques majeures;
2. La réparation chirurgicale d'un traumatisme majeur;
3. L'incision ou l'excision de tout tissu buccal ou péri-buccal lorsqu'il y a un risque que les tissus ouverts du patient soient exposés au sang d'un TS infecté ayant subi une blessure. »

Les actes à risque de transmission (ART) sont donc effectués dans des cavités du corps où le soignant voit mal ses mains et où il y a présence d'une aiguille, ou encore, d'un autre objet pointu ou tranchant.

Pour obtenir plus de détails, nous vous invitons à consulter la page Web suivante : <https://www.inspq.qc.ca/sertih/actes-risque-de-transmission-et-seuils-de-restriction>

Veuillez répondre à la question suivante si vous avez postulé sur un poste dont le titre d'emploi est celui d'hygiéniste dentaire ou sur un titre d'emploi lié aux soins infirmiers à condition que les tâches exercées dans le titre d'emploi postulé correspondent à la définition d'un acte à risque de transmission d'infections hématogènes indiqué ci-dessus. <https://www.inspq.qc.ca/sertih>.



Sauvegarder

Les renseignements sont strictement confidentiels et seules les recommandations du SERTIH ainsi que leurs durées, le cas échéant sont les seules informations qui peuvent être communiquées au service de la dotation.

Êtes-vous porteur d'un des virus énumérés ci-dessus?

☒ Oui ☐ Non

Précisez

Êtes-vous visé par une recommandation du SERTIH?

☐ Oui ☒ Non

Sinon, êtes-vous en attente d'un résultat provenant du SERTIH?

☒ Oui ☐ Non

Précisez

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.

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

☒ Oui ☐ Non

Depuis quand ?



Sont-elles ?

☐ Permanentes ☐ Temporaires

Veuillez indiquer la durée

Décrivez vos limitations



Préambule ✓

Identification ✓

Questions d'ordre général ✓

Santé mentale

Conclusion

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

- 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

Exigences physiques – Aptitudes et qualités requises pour le poste offert

- 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 ;
- 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.**

?

Sauvegarder

Actuellement, souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé mentale ?

☐ Oui ☐ Non

Au cours des 5 dernières années, avez-vous été traité pour une maladie ou un problème de santé mentale ?

☐ Oui ☐ Non

Actuellement, recevez-vous un ou des traitement(s) pour une maladie ou un problème de santé mentale ?

☐ Oui ☐ Non

Actuellement, prenez-vous de la médication pour une maladie ou un problème de santé mentale ?

☐ Oui ☐ Non

Actuellement, êtes-vous en attente de traitement ou en évaluation pour une maladie ou un problème de santé mentale ?

☐ Oui ☐ Non

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.

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

☒ Oui ☐ Non

Depuis quand ?

Sont-elles ?

☐ Permanentes ☐ Temporaires

Veuillez indiquer la durée

Décrivez vos limitations

?

 Sauvegarder

Préambule ✓

Identification ✓

Questions d'ordre général ✓

Santé mentale ✓

Conclusion

Conclusion

Souhaitez apporter des précisions ou ajouter un commentaire relatif à votre condition médicale ?

☒ Oui ☐ Non

Déclaration du candidat

En cliquant sur le bouton ci-dessous, je 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.

 Acheminer mes réponses