Politique sur le sida

Québec

RESPONSABLE DE LA POLITIQUE RHOPO2	SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
CLIENTÈLE VISÉE	TOUS

PROCESSUS DE CONSULTATION	DATE DE PRÉSENTATION
Comité consultatif de gestion	10 mars 1992
Conseil des commissaires	7 avril 1992
Comité de parents	Avril 1992
Comité consultatif de gestion	12 mai 1992

ENTRÉE EN VIGUEUR	DATE	RÉSOLUTION
Adoptée	2 juin 1992	CC-2949-92
Adoptée	18 août 1998	CC-172-98

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE 4
2. GÉNÉRALITÉS 4
3. OBJECTIFS 5
4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE 6
5. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE 6
6. LES RESPONSABILITÉS DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE 7
ANNEXE I 8
ANNEXE II 10
RÔLE DE LA LOI 11
ANNEXE III 13

1. PRÉAMBULE

De nos jours le phénomène du SIDA n'épargne personne. Les individus, les groupes, la société tout entière se voient confrontés à cette grave maladie dont l'identification est relativement récente. Afin de faire face à cette nouvelle réalité, les centres de services scolaires doivent informer et prendre position dans le but de développer des attitudes et des comportements logiques et responsables. Dans la même veine, cette réalité suggère également aux organismes publics et parapublics de mettre au point un cadre de gestion respectueux des personnes et adapté aux impératifs de cette maladie et des conséquences.

C'est dans ce contexte que le Centre de services scolaire Harricana, par la présente politique, annonce ses orientations et précise les actions qu'elle entend prendre pour informer le personnel, les bénévoles qui œuvrent dans les écoles, les élèves et leurs parents relativement à cette maladie.

De plus, dans le cadre plus vaste de sa mission éducative, le Centre de services scolaire assurera à toutes et tous ses élèves, une information et une formation qui soient de nature à favoriser des attitudes et des comportements réfléchis et éclairés en ce domaine.

Cette politique est le fruit d'une collaboration entre les employés et la direction du Centre de services scolaire.

2. GÉNÉRALITÉS

2.1. Le sida (syndrome immunodéficitaire acquis) est la forme la plus sévère de maladie qui peut résulter de l'infection par le rétrovirus VIH (virus de l'immunodéficience humaine). Il représente une menace sérieuse pour le système immunitaire et permet le développement de maladies graves telles que le cancer et les infections opportunistes.

2.2. Les études démontrent que le développement du sida chez les séropositifs VIH peut prendre des années.

2.3. Il n'y a aucun cas documenté à l'effet que le virus puisse se transmettre par les contacts de la vie quotidienne, que ce soit dans le contexte familial, social, scolaire ou du milieu de travail.

2.4. Le VIH se trouve dans les fluides physiologiques des personnes infectées, en particulier le sang, le sperme et les sécrétions vaginales. Le virus peut se transmettre lorsque les fluides passent du corps d'une personne infectée à celui d'une autre personne, surtout si ces fluides entrent en contact direct avec le réseau sanguin de cette autre personne.

2.5. Les seules façons clairement documentées dont le virus peut se transmettre sont les suivantes :

2.5.1. les relations sexuelles non protégées avec une personne infectée par le virus, par voie de pénétration anale ou vaginale;

2.5.2. l'utilisation et le partage de seringues et d'aiguilles contaminées chez les utilisateurs de drogues intraveineuses;

2.5.3. un bébé naissant d'une mère porteuse du VIH ou allaité par une femme porteuse du virus;

2.5.4. la transfusion de sang ou de produits sanguins contaminés. Au Canada, depuis novembre 1985, tous les dons de sang sont testés et les échantillons contaminés sont automatiquement éliminés des banques de sang.

2.5.5. Aucun mode de transmission autre que ceux décrits à la section 5 n'a, jusqu'à ce jour, été découvert. Les études ont clairement démontré qu'il n'y a jamais eu de transmission par les contacts de la vie quotidienne, que ce soit au travail, à l'école ou à la maison.

2.5.6. L'étendue et la qualité des renseignements fournis par les tests de dépistage du VIH restent limitées.

2.5.7. Le gouvernement du Québec a adopté la position que les porteurs du VIH, qu'ils aient ou non contracté des maladies reliées au VIH, y compris le sida, ont le droit d'accès aux institutions pédagogiques et à la pleine participation à leurs activités éducatives usuelles.

3. OBJECTIFS

Les objectifs principaux de la politique relative au sida sont les suivants :

3.1 identifier les principes de base qui doivent guider les employés du centre de services, les élèves et leurs parents dans leurs relations avec les membres de la communauté scolaire porteurs du VIH;

3.2 affirmer l'intention du centre de services d'aider les employés, les bénévoles, les élèves et les parents à prévenir, grâce à l'éducation, la propagation du VIH;

3.3 informer les employés du centre de services, les bénévoles, les élèves et les parents de la politique du centre de services et des procédures qu'elle suit.

Dans le but d'assurer de façon constante l'atteinte des objectifs, la présente politique sera mise à jour annuellement ou lorsque des dispositions légales ou des directives des autorités compétentes émanant du monde médical, deviendront invalides ou rendront caduques certaines affirmations contenues dans ladite politique.

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

4.1 Le Centre de services scolaire Harricana reconnaît que l'infection à VIH doit être considérée comme toutes les autres maladies graves et entend traiter ses employés et élèves atteints comme tels.

4.2 En vertu de la charte des droits et libertés, les élèves atteints du VIH/SIDA ont droit à la scolarisation et aux autres services.

4.3 En vertu de la charte des droits et libertés, les employées et employés atteints de VIH/SIDA ont droit au travail.

Ils ont également droit aux mêmes bénéfices d'emploi.

4.4 Conformément à la charte des droits et libertés le centre de services scolaire s'engage à éviter toute discrimination face aux personnes atteintes du VIH/SIDA, à ne faire aucun dépistage de la maladie, à protéger du harcèlement les personnes atteintes.

4.5 Le centre de services scolaire s'engage, à l'intérieur des programmes prévus, à continuer l'éducation des élèves sur cette maladie. Elle s'engage également à informer ses employés sur ce sujet.

5. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

En vertu de l'article 5 de la charte des droits et libertés, le Centre de services scolaire attache une grande importance au caractère secret de l'état de santé de ses élèves et de ses employés. Cette confidentialité revêt un caractère plus exceptionnel étant donné l'image liée à l'infection à VIH/SIDA.

Le Centre de services scolaire s'engage à respecter ladite confidentialité.

- Les élèves et les employés atteints de VIH/SIDA pourront, s'ils le désirent, se rapporter à l'infirmière de leur établissement.

6. LES RESPONSABILITÉS DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

- Le secrétaire général avec la collaboration du comité sur le SIDA diffusera la politique.
- Le directeur du Service des ressources humaines assurera l'information aux employés sur l'infection à VIH/SIDA.
- Le directeur du Service des ressources humaines informera les employés concernés au sujet des précautions à prendre lors d'accidents avec effusion de sang et sur les attitudes et comportements favorables à développer à l'égard des personnes atteintes.
- Le secrétaire général est désigné pour répondre à toute préoccupation concernant la maladie et pour transmettre les informations aux médias.
- Le directeur des services éducatifs assurera l'information aux élèves sur l'infection à VIH/SIDA.

ANNEXE I

DÉFINITIONS

1. SIDA

Le terme SIDA signifie : syndrome d'immunodéficience acquise. C'est donc une maladie qui neutralise le système immunitaire de l'organisme. Cette maladie est causée par le virus de l'immunodéficience humaine.

2. VIH

Le terme VIH signifie : virus de l'immunodéficience humaine. Le terme anglais HIV, lui est synonyme puisqu'il traduit la même réalité.

3. SÉROPOSITIF

Une personne chez laquelle le test de détection des anticorps contre le virus d'immunodéficience humaine (VIH) est positif. Cette personne a été en contact avec VIH et doit être considérée comme potentiellement infectieuse par son sang, ses sécrétions vaginales, son sperme et par ses rapports sexuels. Quand le test ne détecte pas d'anticorps, la personne est dite «séronégative».

4. PERSONNE ATTEINTE DU SIDA (PAS)

Ce terme désigne la personne qui a développé la maladie et qui présente certains signes physiques.

5. HANDICAP

Ce terme désigne un désavantage résultant d'une déficience, soit une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique.

6. COMPORTEMENT À RISQUE

On désigne ainsi les individus qui risquent le plus d'attraper une maladie. En ce qui concerne le SIDA, les activités à risque sont les relations sexuelles non protégées, le partage d'aiguilles et de seringues contaminées. Le fait d'être né d'une mère porteuse du VIH/SIDA constitue une situation à risque.

7. SYSTÈME IMMUNITAIRE

C'est l'ensemble des moyens dont dispose l'individu pour se défendre contre les agents extérieurs, principalement les microbes (virus, bactéries), les champignons et les parasites.

8. INFORMATION

Pour les fins de la présente politique, le terme information signifie une diffusion de connaissances qui se fait verbalement ou par le biais de documents.

9. FORMATION

Pour les fins de la présente politique, le terme de formation réfère à l'acquisition d'une habileté faisant suite à un apprentissage donné. Cependant lorsqu'il est question de « formation des élèves » il faut donner à ce terme une extension plus large qui réfère à des notions comme les valeurs, le jugement moral, le sens de la vie, le sens des responsabilités, etc.

ANNEXE II

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

   Il possède également la personnalité juridique.

2. Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours.

   Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire et immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable.

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telle la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

6. Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi.

7. La demeure est inviolable.

8. Nul ne peut pénétrer chez autrui ni y prendre quoi que ce soit sans son consentement exprès ou tacite.

9. CHACUN A DROIT AU RESPECT DU SECRET PROFESSIONNEL.

   Divulgation de renseignements confidentiels.

   Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

   Devoir du tribunal.

   Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

   Exercice des libertés et droits fondamentaux.

   Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

RÔLE DE LA LOI

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

10. DROIT À L'ÉGALITÉ DANS LA RECONNAISSANCE ET L'EXERCICE DES DROITS ET LIBERTÉS

    Discrimination interdite.

    Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

    Motif de discrimination.

    Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

    Harcèlement interdit.

    Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

11. PUBLICITÉ DISCRIMINATOIRE INTERDITE

    Nul ne peut diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination ni donner une autorisation à cet effet.

12. Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public.

13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination. Une telle clause est réputée sans effet.

14. L'interdiction visée dans les articles 12 et 13 ne s'applique pas au locateur d'une chambre située dans un local d'habitation, si le locateur ou sa famille réside dans le local, ne loue qu'une seule chambre et n'annonce pas celui-ci, en vue de louer, par avis ou par tout autre moyen public de sollicitation.

15. Nul ne peut, par discrimination, empêcher autrui d'avoir accès aux moyens de transport ou aux lieux publics, tels les établissements commerciaux, hôtels, restaurants, théâtres, cinémas, parcs, terrains de camping et de caravaning, et d'y obtenir les biens et les services qui y sont disponibles.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la

mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classification d'emploi.

17. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de toute corporation professionnelle ou association de personnes exerçant une même occupation.

18. Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.

    18.1 Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

    18.2 Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

ANNEXE III

PROJET DE PLAN D'ACTION		
1. Dépôt et adoption du projet	Comité Sida	10 février 1992
2. Information à la gestion. Dépôt du projet de politique. Adoption du plan d'action.	Léopold Noël	10 mars 1992
3. Préparation des formateurs	Léopold Noël	30 mars 1992
4. Information des membres du conseil d'administration et dépôt du projet de politique.	Léopold Noël	7 avril 1992
5. Information et consultation des équipes-écoles.	Direction d'école aidées d'un formateur	21 avril 1992
6. Information et consultation du comité de parents.	Léopold Noël	Avril 1992
7. Retour des consultations.	Équipe de gestion	12 mai 1992
8. Retour au comité Sida.	Comité	Mai 1992
9. Adoption de la politique	Centre de services scolaire	2 juin 1992
10. Formation spécifique des préposés à l'entretien, éducateurs physiques et des enseignants en formation professionnelle.	Léopold Noël	Fin juin 1992
11. Information et formation des élèves	Enseignants concernés	Pendant l'année scolaire 1992-1993 et suivantes.

Centre
de services scolaire
Harricana

Québec