

□ ENTREVUE □



M. Howard Singleton

Comme je l'ai déjà indiqué, tous les spécialistes ne sont toutefois pas de cet avis. La maladie est relativement nouvelle et l'on n'a pas encore rassemblé les preuves incontestables que cette activation du virus latent se produit réellement par suite d'une exposition à d'autres infections virales ou à des vaccins.

S'il était établi que les pays insalubres où les vaccins représentent un risque spécial pour les sujets séropositifs, ce serait un très fort argument en faveur du dépistage, peut-être même du dépistage obligatoire. En pareil cas, il pourrait être affirmé que l'employeur doit s'assurer qu'un employé n'est pas séropositif avant de l'envoyer dans une contrée insalubre ou pour laquelle une vaccination est exigée.

Le dépistage obligatoire n'est pas la seule solution possible. Nous pourrions avoir un système de tests volontairement subis par des employés bien

informés des raisons rendant le dépistage souhaitable dans leur cas (y compris la possibilité de participer à une "banque de sang ambulante" et libres de décider de s'y soumettre ou non. Ceux qui souhaiteraient subir les tests seraient assurés de la confidentialité des résultats. Des services de counselling professionnel seraient également mis à leur disposition.

Les décisions qui doivent être prises ne sont pas faciles. Elles doivent répondre à un seul souci, celui de la santé et du bien-être de nos employés. Je ne peux imaginer aucune raison de soumettre ceux-ci à un dépistage si les résultats ne contribuent pas à les garder en bonne santé. Selon moi, c'est le seul critère.

La question du dépistage fait toujours l'objet de discussions entre les fonctionnaires du ministère des Affaires extérieures, de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), du

Conseil du Trésor et du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Les syndicats du Service extérieur ont été consultés; ils le seront de nouveau avant l'entrée en vigueur de quelque décisions que ce soit en matière de dépistage.

S. G.: Certains estiment que le dépistage obligatoire constitue une ingérence de l'employeur dans la vie privée du travailleur. Qu'en pensez-vous?

H. S.: Eh bien, des tests médicaux ont toujours été exigés pour d'autres maladies, même si certaines pourraient être cause d'embarras, comme les maladies vénériennes ou les troubles mentaux. Selon moi, le dépistage dont nous parlons ne relève pas d'une catégorie entièrement différente. Cela dit, vous semblez parler de dépistage obligatoire. Je ne pense pas que nous en venions là, du moins pas dans un avenir proche, et si le dépistage est vraiment volontaire, il ne devrait, selon moi, poser aucun problème sur le plan des droits de la personne. Même si le dépistage du SIDA était obligatoire, je ne pense pas qu'il s'agisse d'une ingérence dans la vie privée plus marquée que dans le cas du dépistage de la syphilis, de la gonorrhée ou de la tuberculose.

S. G.: Que se passerait-il dans le cas de quelqu'un dont le test indiquerait qu'il est séropositif, c'est-à-dire porteur d'anticorps du SIDA?

H. S.: Il se pourrait que quelques personnes ne puissent accepter des postes particuliers. Il s'agit bien entendu d'un aspect négatif, mais il faut également voir le côté positif. Si nous envoyons des employés dans des contrées présentant des risques spéciaux pour eux, cela