

L'INFORMATION AUX SALARIES,
AUX EMPLOYEURS ET A LA
COMMUNAUTE

Table ronde « Ethique et Santé au
Travail »

Symposium DIUST
Strasbourg 2 12 2004

Quelques rappels

Tout, en santé au travail, doit être concentré sur trois objectifs : (i) Le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leur capacité de travail. (ii) L'amélioration des conditions de travail pour qu'elles soient compatibles avec la santé et la sécurité. (iii) Le développement de cultures d'entreprise et d'organisations de travail susceptibles de contribuer à la santé et à la sécurité et de promouvoir un climat social positif susceptible de favoriser l'amélioration de la productivité des entreprises.

Les méthodes de prévention appliquée à la santé au travail

Sur l'homme

Sur le travail

Prévention primaire

Eviter apparition des pathologies

Prévention secondaire

Dépister/Evaluer les risques

Prévention tertiaire

Eviter les récives et les incapacités

Les principes éthiques

Les principes éthiques s'appliquent à tous les aspects liés aux interactions entre le travail et la santé et concernent tous ceux qui de part leurs qualifications professionnelles, accomplissent des activités ou fournissent des services de santé au travail, ou sont impliqués dans la pratique de la santé au travail

1. L'obligation de moyens

- * Les méthodes de prévention

- * Les moyens de mise en oeuvre

2. **Devoir d'information**

- * **sur les risques**

- * **sur les méthodes de prévention**

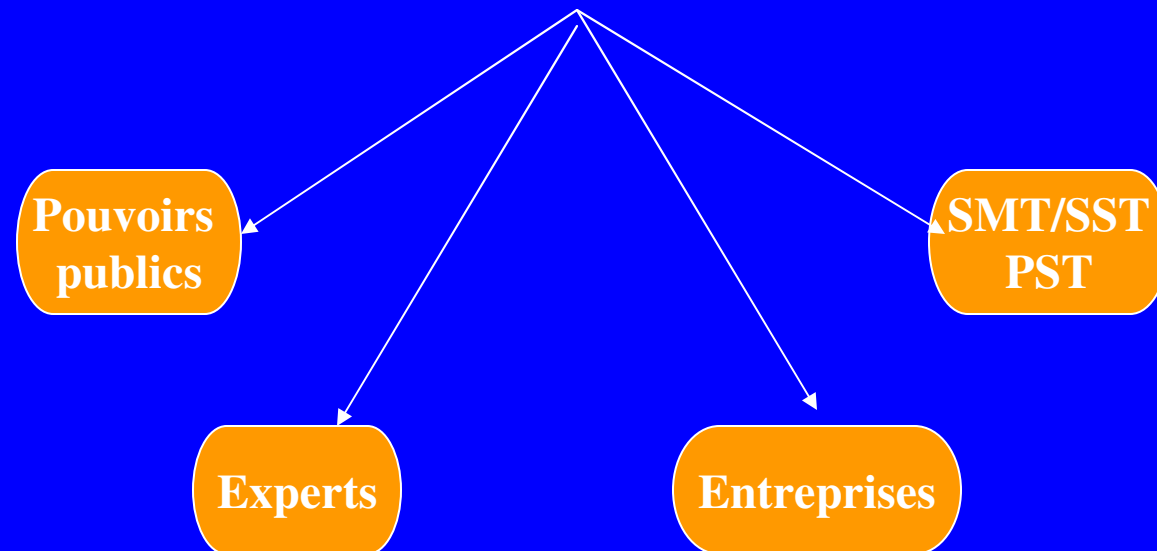
3. La protection de la confidentialité

4. L'obligation de rapporter sur son activité

- * incluant une approche d'évaluation critique

Les nouvelles demandes sociales

- Individus et société
 - exigence de santé et de bien-être (mythe du risque zéro)
 - besoin de confiance envers:



Les nouvelles demandes sociales

Besoin de connaissance et de confiance

- Education et formation - partage de la connaissance et de l'incertitude
- Transparence du débat
- Déclaration des conflits d'intérêts
- Pratique basée sur des faits (Evidence-based medicine)
- Besoin d'indépendance de l'action
- Séparation de l'expertise et de la décision

Les objectifs du Code internationale d'éthique pour les professionnels de santé au travail

- Constituer un socle de valeurs essentielles à même de fonder la pratique de l'ensemble des professionnels de santé au travail (PST), au delà des réglementations et règles de pratiques nationales existantes (ou non)
- Constituer un cadre susceptible d'être opposable en cas de situation de conflit éthique impliquant un PST

Le devoir d'information

Nécessité d'apporter (et de collaborer avec) aux employeurs et aux travailleurs les éléments d'information appropriés sur les risques présents dans le milieu de travail et sur le niveau de certitude ou d'incertitude relatif aux risques nouveaux ou suspectés présents dans le milieu de travail (art 6)

Le devoir d'information et la confidentialité

Obligation de ne pas révéler les secrets industriels ou commerciaux mais impossibilité de cacher les informations nécessaires à la protection de la santé des travailleurs ou de la communauté. (art 7)

Le devoir d'information

Nécessité d'apporter aux travailleurs les informations sur les modalités de la surveillance de la santé (validité, pertinence des procédures et des tests – conséquences potentiellement positives ou négatives) qui doit être menée avec le consentement informé des travailleurs. (art 8 - 12)

Extrapolation à des actes médicaux de prévention (vaccination)

Le devoir d'information

Les résultats des examens pratiqués dans le cadre de la surveillance de la santé doivent être expliqués au travailleurs, qui doivent être informés de la possibilité de contester les conclusions (en terme d'aptitude).(Art 9)

Le devoir d'information

Devoir d'informer (et de participer à la production de l'information) vis à vis de risques professionnels ou environnementaux provoqués par des procédés mis en œuvre dans l'entreprise susceptible d'atteindre la communauté ou l'environnement (Art 14)

Nécessité de tenir informés objectivement la communauté scientifique ainsi que les autorités de santé publique et du travail sur les nouveaux risques professionnels découverts ou suspectés et sur les nouvelles modalités de prévention. (Art 15)

Le devoir d'information

Sur les droits des salariés

- En matière de réparation médico-légale
- En matière de surveillance post-professionnelle

Le devoir d'information

L'obligation de rapporter sur son activité

- Par la transmission des informations
- Par l'évaluation critique de l'activité: «Les professionnels de santé au travail doivent mettre en oeuvre un processus d'évaluation critique de leurs activités en vue de s'assurer que des normes appropriées ont été définies, qu'elles sont appliquées et que les déficiences éventuelles sont détectées et corrigées et que des mesures sont prise afin d'assurer une amélioration permanente de la façon dont ils exercent leur profession ». (Art 26)

La protection de la confidentialité

- Nécessité de mettre en oeuvre avec un degré approprié de confidentialité un bon système de recueil et d'enregistrement des données en vue d'identifier les problèmes de la santé au travail dans l'entreprise.
- A condition qu'il n'y ait aucune possibilité individuelle d'identification, des informations sur des données de santé collectives ou concernant des groupes de travailleurs peuvent être communiquées à la direction et aux représentants des travailleurs dans l'entreprise ou aux comités d'hygiène et de sécurité lorsqu'ils existent

3. La protection de la confidentialité

- Les professionnels de santé au travail ne doivent pas chercher à obtenir, auprès des travailleurs, des informations personnelles sans rapport avec la protection, le maintien ou la promotion de la santé en relation avec le travail ou qui ne rendent pas compte, globalement et sur un plan collectif, de leur santé
- Avec l'accord du travailleur concerné, le médecin du travail ou l'infirmière du travail peut, si cela est nécessaire, informer le médecin personnel de ce travailleur des données médicales concernées qu'il a recueillies ainsi que des risques professionnels, des expositions et des contraintes liées au travail qui présentent pour le travailleur un risque particulier en raison de son état de santé.

4. Obligation de rapporter sur son activité avec une approche d'évaluation critique

Les professionnels de santé au travail doivent mettre en oeuvre un processus d'évaluation critique de leurs activités en vue de s'assurer que des normes appropriées ont été définies, qu'elles sont appliquées et que les déficiences éventuelles sont détectées et corrigées et que des mesures sont prises afin d'assurer une amélioration permanente de la façon dont ils exercent leur profession.

La question de l'aptitude (ou de la non contre-indication) à être exposé à un agent CMR

-
- * Elle est inscrite dans la réglementation française (résultat de l'histoire de la médecine du travail en France)
 - * La recommandation 171 du BIT dans son article 16 se contente d'évoquer cette possibilité
 - * Principes éthiques de surveillance de la santé du BIT :
« L'établissement de critères d'aptitude représente souvent une simplification excessive qui peut ne pas être compatible avec un exercice bien compris de la santé au travail.... ».
 - * L'avis récent du CCNE insiste sur l'absence de contenu scientifique de la notion d'aptitude du fait notamment de l'incertitude sur le risque et de la responsabilité irremplaçable de l'employeur. Il plaide pour l'organisation d'une conférence de consensus

La question de l'aptitude (ou de la non contre-indication) à être exposé à un agent CMR

* Ce concept (d'aptitude ou de non contre-indication) se heurte à la notion éthique fondamentale de l'autonomie décisionnelle de l'individu, qui stipule que chacun doit être informé et doit être capable de réaliser lui-même des choix entre différentes options (nécessité de ne pas nuire, d'être bienfaisant, et d'être juste)

* Mais la notion de consentement éclairé du travailleur comme susceptible de remplacer dans certains cas la détermination de l'aptitude médicale au travail paraît discutable en raison du déséquilibre flagrant du rapport de force en défaveur du salarié, amené à échanger son droit à la santé contre un droit au travail

Pour toutes ces raisons, il apparaît que le concept de détermination de l'aptitude au travail exposant à un risque de cancer n'est pas une réponse adéquate à l'exigence de prévention.

Devoir d'information sur les risques

- Activité primordiale car un des outils majeurs de la prévention primaire (cf la fonction de conseil du médecin du travail)
- Introduit pour la première fois par l'arrêté du 29 Août 1977
- Aujourd'hui : exigence éthique d'information sur les risques sanitaires + obligation réglementaire + information sur les risques auquel il a pu être exposé dans le passé doit être aussi envisagée. (cf décret CMR)

Devoir d'information sur les risques

Les cibles sont :

- **les travailleurs susceptibles d'être exposés, leurs représentants – les membres des CHSCT**
- **l'ensemble des individus impliqués à quelque titre que ce soit, dans les processus de décision des entreprises,**

Devoir d'information **sur les risques**

- L'information ne doit être soumise à aucune influence qui résulterait d'un conflit d'intérêt non élucidé.
- La question de l'incertitude sur la réalité du risque de cancérogénicité de l'exposition à une substance ou à plusieurs susceptibles d'inter-réagir entre elles ou à un processus de fabrication et sa conséquence en terme d'activation du principe de précaution doit être explicitée
- Il y a devoir d'alerte éventuel interne et externe à l'entreprise
- L'information sur les risques comportementaux potentialisateurs (notion d'équilibre des responsabilités)

Devoir d'information sur les méthodes de surveillance médicale

- Les travailleurs doivent être informés des objectifs et des modalités de la surveillance à laquelle ils sont soumis
- Information circonstanciée individuelle si utilisation des biomarqueurs, et plus encore des tests génétiques de toxicologie voire de dépistage de susceptibilité

Avis n° 18 du Groupe Européen d'Ethique des Sciences et des Nouvelles Technologies (Aspects éthiques des tests génétiques dans le cadre du travail)

- Un test génétique à valeur prédictive limitée ne contribuerait pas à mieux apprécier l'aptitude du candidat à effectuer les tâches au départ et fournirait très peu de renseignements sur une éventuelle évolution future en la matière «
- « Il serait manifestement injuste de fonder d'importantes décisions en matière d'emploi ou de promotion sur les résultats de test dont la pertinence est douteuse ou dont la fiabilité ou la valeur prédictive sont limitées ". Il indique que " le dépistage génétique a trait à l'état de santé futur et potentiel du sujet qui le subit et que, en règle générale, seul l'état de santé actuel du travailleur doit être pris en considération dans le contexte de l'emploi

A propos des tests de susceptibilité génétique

- En admettant que l'on parvienne à mettre au point des tests de susceptibilité génétique répondant aux critères de validité, qu'ils soient spécifiquement adaptés aux situations de travail, que les bénéfices qu'ils apportent aux individus ne compromettent pas d'autres valeurs considérées comme supérieures ou égales telles que l'autonomie, la justice et le respect des personnes, et enfin qu'ils s'inscrivent dans un cadre législatif strict, la question se trouvera posée de la recherche préalable d'un consentement informé du salarié, qui doit, à tout moment, être libres de les refuser sans la moindre sanction. (P Vineis, J Clin Epidemiol. 1995 ; 48 (2) : 189-1997).

Devoir d'information sur les droits **des salariés**

- **En matière de réparation médico-légale**
- **En matière de surveillance post-professionnelle**

La protection de la confidentialité

L'obligation de rapporter sur son activité

- La transmission des informations
- L'évaluation critique: Article 26 du Code international d'éthique de la CIST : «Les professionnels de santé au travail doivent mettre en oeuvre un processus d'évaluation critique de leurs activités en vue de s'assurer que des normes appropriées ont été définies, qu'elles sont appliquées et que les déficiences éventuelles sont détectées et corrigées et que des mesures sont prise afin d'assurer une amélioration permanente de la façon dont ils exercent leur profession.

La réglementation

Trois décrets récents illustrent une approche nouvelle et rigoureuse:

- les substances cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (n° 2001-97),
- le document unique pour l'évaluation des risques ((n° 2001-1016),
- la prévention du risque chimique (n° 2003-1254)

Décrets « CMR » et « Produits chimiques »

- **Evaluation des risques comme base de toute action**
- **Information et formation**
- **Traçabilité des expositions individuelles.**

Projet de loi de santé publique

- **Demande la transmission des informations issues de la médecine du travail à l'Institut de veille sanitaire**

Besoin d'évaluation et d'évolution des pratiques

La Commission d'orientation du PNSE dans son rapport du 12 02 04:

- **demande que l'application de ces textes fasse l'objet d'une évaluation, base possible de comparaisons européennes des dispositifs de prévention des risques professionnels liés aux substances chimiques**
- **estime nécessaire une mobilisation des services de santé au travail (au moyen d'expérimentations autorisées et contrôlées) visant à adapter leur fonctionnement aux enjeux de la prévention des risques chimiques, plus particulièrement des risques liés aux substances CMR.**

2 références

- **Code international d'éthique pour les professionnels de santé au travail**
- **Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs édités**

www.ich.org.sg

www.ilo.org/public/french/protection