



SPP Politique Scientifique

Journée d'étude
30 octobre 2003
ITUH - Bruxelles

Enjeux de la susceptibilité génétique en milieu professionnel

Perspectives syndicales sur les tests génétiques dans les rapports de travail : prévention ou dérive vers une médecine prédictive de sélection ?

Laurent VOGEL
Confédération Européenne des Syndicats (CES/BTS)

Perspectives syndicales sur les tests génétiques dans les rapports de travail :
prévention ou dérive vers une médecine prédictive de sélection ?

Laurent Vogel

Confédération Européenne des Syndicats (BTS)

lvogel@etuc.org

Le débat sur le dépistage génétique¹ est le révélateur d'une tension latente qui a toujours caractérisé les politiques de santé au travail. Il se place dans un cadre plus général que l'on peut résumer par deux séries de questions.

- Dans l'organisation quotidienne du travail, quelle est la légitimité reconnue aux besoins de santé des travailleurs ? Le travail doit-il s'adapter à ces besoins ou, au contraire, peut-on sélectionner les travailleurs de manière à trier ceux qui correspondraient le mieux aux exigences de l'entreprise ?
- Dans la société, la question se présente sous un autre versant : quel contrôle social faudrait-il instaurer sur les activités économiques, qu'est-ce qu'une production socialement acceptable ? Un système productif qui contribue aux inégalités sociales de santé en provoquant des maladies et des accidents, qui contribue à l'exclusion d'individus en procédant à une sorte de sélection darwinienne des plus aptes, un tel système doit-il être défendu ? Ou, au contraire, faut-il limiter les prérogatives patronales de manière à imposer un contrôle public et un contrôle social sur les décisions qui ont un impact sur la santé au travail ?

Envisagée sous cette angle, la question du dépistage génétique n'est pas principalement une question technique, pas plus qu'elle ne se réduit à une question éthique. Elle est, dans une très large mesure, une question sociale et politique que la technique et l'éthique informent mais ne suffisent pas à résoudre. Cela explique l'attention portée par le mouvement syndical à un phénomène très peu répandu dans la pratique en Europe mais dont l'impact potentiel pourrait bouleverser le sens même de la surveillance de la santé au travail. Cela explique, à l'opposé, certaines positions patronales réclamant un cadre législatif aussi peu contraignant que possible en ce qui concerne le recours éventuel à des tests prédictifs.

Le dépistage génétique pose la question de la licéité du recours à une médecine prédictive qui ne se limite à déterminer l'aptitude d'un travailleur sur la base de son état de santé à un moment déterminé mais qui entend, sur la base de prévisions statistiques, éliminer les travailleurs dont l'inaptitude apparaît comme une caractéristique potentielle. Une telle approche renforcerait de façon considérable le pouvoir patronal. Elle permettrait de tracer le profil de « travailleurs idéaux » et, par là même, déboucherait sur un eugénisme social : les individus ne correspondant pas à ce profil seraient discriminés. Dans une telle optique, la surveillance de la santé cesse d'être principalement un instrument de prévention. C'est pourquoi, le mouvement syndical est attaché à une définition restrictive de l'aptitude caractérisée par quatre limites :

- seul est pertinent l'état de santé du travailleur au moment où l'examen est pratiqué et tout jugement prédictif basé sur des probabilités statistiques ne peut servir de base à une décision d'inaptitude. Nous rejetons le critère formulé par la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes qui,

¹ Seul le dépistage génétique sera abordé dans cette contribution. La surveillance génétique des effets de certaines expositions ne pose pas les mêmes problèmes. Elle entre dans le cadre de la surveillance de la santé et doit répondre aux mêmes critères que les autres tests pratiqués dans ce cadre.

dans plusieurs affaires, considère que l'inaptitude peut résulter d'un jugement prédictif sur des troubles futurs² ;

- seul est pertinent un état de santé incompatible avec des conditions de travail déterminées dans des conditions où il est techniquement impossible d'éliminer les facteurs de nocivité qu'elles présentent. Il faut rejeter tout jugement basé sur un état général de santé qui conduirait à une productivité inférieure ou à des niveaux plus élevés d'absentéisme ;
- les obligations de l'employeur en ce qui concerne l'adaptation des conditions de travail et, en cas d'impossibilité technique, de reclassement dans l'entreprise devraient être renforcées de manière à ce qu'en règle générale, l'inaptitude à un poste de travail déterminé n'aboutisse pas à la perte de l'emploi ;
- l'information communiquée à l'employeur doit porter sur l'inaptitude et les nécessités d'aménager les conditions de travail à l'exclusion de toute information de caractère médical. L'éventuel consentement du travailleur à la communication d'une information médicale n'est pas un critère pertinent dans le cadre des rapports de travail³. Il convient de le rejeter.

Le dépistage génétique n'est actuellement pas pratiqué dans la presque totalité des entreprises européennes. Cependant, une telle situation ne suffit pas à apaiser les inquiétudes. La production de connaissances et de techniques dans le domaine de la génétique est étroitement liée à la création de marchés permettant de transformer ces connaissances et ces techniques en des marchandises. C'est un domaine dans lequel l'offre peut orienter la demande. La demande naît à la rencontre de trois facteurs :

- la volonté de renforcer l'emprise patronale sur les travailleurs. Le dépistage génétique entre dans un ensemble de techniques qui permettent une majeure subordination de ceux-ci aux besoins supposés de l'entreprise. Elle s'inscrit dans le champ d'une « normalisation » des rapports de travail⁴. Des travailleurs d'une « qualité génétique totale » seraient censés permettre une production d'une qualité marchande totale.
- l'affaiblissement des systèmes de sécurité sociale dans les pays de l'Union Européenne a ouvert la voie aux systèmes privés d'assurance dans le domaine de la santé. Une telle situation tend à effacer la frontière entre la santé au travail et les autres aspects de la santé. Dans une telle perspective, c'est moins le lien étroit entre une pathologie, des conditions de travail et une éventuelle prédisposition individuelle qui intéresse les sociétés d'assurance que l'élimination préventive des individus considérés comme trop coûteux potentiellement.
- la prévention des risques chimiques, notamment en ce qui concerne les cancers professionnels, reste très en deçà des possibilités techniques et des connaissances disponibles. Le débat acharné autour des propositions de réforme des règles communautaires concernant le marché des substances chimiques est révélateur. Le dépistage génétique apparaît comme un moyen de réduire les exigences de prévention collective.

² Voir, notamment, l'arrêt de la Cour de Justice X c/ Commission du-10 juin 1980 ainsi que les arrêts du tribunal de première instance de la CJCE A c/ Commission du 14 avril 1994, X c/ Commission du 9 juin 1994, F c/ Conseil du 23 février 1995, Ioannou c/ Conseil du 18 janvier 2001. L'ensemble de cette jurisprudence intervient dans le cadre de la fonction publique communautaire.

³ A cet égard, la formulation du point 2.18 de l'avis du 28 juillet 2003 du Groupe européen d'éthique des sciences et des nouvelles technologies n'est pas satisfaisante. La communication de données médicales à l'employeur doit être interdite même s'il obtient le consentement de l'intéressé. L'avis ne tient pas compte de sa propre analyse (voir point 1.11.1 sur les limites de l'autonomie des travailleurs ou des candidats à un emploi par rapport aux pressions de l'employeur.

⁴ En 2000, à Hong Kong, la Commission pour l'Egalité des Chances a obligé les autorités publiques à verser d'importants dommages et intérêts à trois personnes. Celles-ci n'avaient pas été embauchées parce que leurs deux parents étaient schizophrènes. Les autorités de Hong Kong avaient cité comme témoin de la défense un psychiatre anglais selon lequel le fait d'avoir un père et une mère schizophrènes impliquait un risque de schizophrénie de l'ordre de 10% (contre 1% dans la population générale).

Un certain nombre de contributions au débat mettent en avant les risques qu'un travailleur pourrait faire courir à ses collègues ou au public pour justifier un recours éventuel au dépistage génétique dans le cadre des rapports de travail⁵. Cet argument a, du reste, été largement utilisé par les partisans d'un dépistage du SIDA sur les lieux de travail⁶. La justification scientifique et technique d'un tel argument apparaît comme très faible. Une éventuelle prédisposition génétique à une maladie n'implique pas de danger majeur pour un collègue de travail ou un membre du public qui ne partagerait pas cette prédisposition génétique. Apparemment, ceux qui invoquent cet argument partent d'une vision de maladies contagieuses qu'il faudrait éradiquer alors que l'essentiel des développements en ce qui concerne le dépistage génétique porte sur d'autres pathologies. Quant au risque d'accident lié à un malaise soudain, il relève d'abord de la prévention collective.

C'est pourquoi la Confédération Européenne des Syndicats considère qu'il est important d'adopter une législation européenne interdisant tout recours au dépistage génétique dans le cadre des rapports de travail. Des dispositions législatives poursuivant cet objectif existent déjà dans quelques Etats-membres (Autriche, Belgique, Finlande, notamment). L'avis du 28 juillet 2003 du Groupe européen d'éthique des sciences et des nouvelles technologies peut contribuer de façon utile à l'élaboration d'une directive communautaire précisant le cadre général de la protection des données personnelles des travailleurs et posant le principe d'une interdiction du dépistage génétique dans les rapports de travail.

* *
*

⁵ On peut citer, notamment, la position de la Commission nationale de bioéthique en Grèce, celle du Conseil de Nuffield sur la bioéthique au Royaume Uni, la position minoritaire de certains membres du Comité consultatif de bioéthique en Belgique. (Source :J. Buyse, *Résumés des avis et des recommandations d'instances nationales et internationales sur les tests génétiques dans le cadre du travail*, GEE, 2003).

⁶ Dans différentes affaires concernant des tests sur le HIV, la Commission Européenne a défendu que ces tests poursuivaient l'objectif de défendre la santé des travailleurs en évitant aux collègues de travail le stress qui résulterait des absences répétées prévisibles d'une personne séropositive. L'on voit ici comment le processus de stigmatisation des individus est lié au refus par l'employeur d'assumer ses propres obligations et d'organiser le travail en tenant compte d'absences éventuelles. Le même argument pourrait être utilisé pour imposer la stérilisation de femmes présentant leur candidature à certains postes de travail.