



D'Autres Repères

La prévention des cancers professionnels : Le rôle du Conseiller en prévention

Interview d'Emmanuelle Boilan par Frédéric Tihon (EAR)

Le conseiller en prévention est un des acteurs qui peut amener en CPPT la discussion autour des produits cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques¹ susceptibles d'engendrer des cancers professionnels. Il peut aider l'entreprise à repérer les situations potentiellement dangereuses et les produits à risques. Un rôle difficile, mais ô combien essentiel dans la prévention des cancers d'origine professionnelle. Nous en avons discuté avec Emmanuelle Boilan, consultante en hygiène du travail et Conseiller Niveau 1 en Sécurité au travail. Nous reproduisons ici les temps forts de cette discussion. Sous forme d'interview.

D'autres Repères (DAR) : Quel est le rôle du conseiller en prévention en matière de prévention des cancers professionnels ?

Emmanuelle Boilan (EB) : Le rôle du conseiller en prévention par rapport à la prévention des cancers professionnels, c'est tout d'abord de mettre le sujet sur la table en CPPT, de parler, par exemple, des produits cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR) qui seraient susceptibles d'engendrer par la suite des cancers professionnels. En faisant le pas de mettre sur la table, d'en discuter avec les différents membres du CPPT, on peut ainsi repérer, en entreprise, les situations ou les produits qui peuvent générer par la suite des cancers professionnels.

Cela veut dire que le conseiller en prévention doit aider l'entreprise à repérer les situations et les produits. Il doit par exemple l'aider à créer un inventaire des produits. Et donc repérer si, parmi ces produits, il y en a qui peuvent engendrer des cancers professionnels. Il doit aussi avoir une idée des cancers professionnels liés à son secteur ou aux activités de l'entreprise. Il doit aussi continuer à s'informer, se former, avoir toujours en tête la législation, mais aussi les dernières données scientifiques, les dernières informations de

Date: 20/12/2024

Auteurs

Frédéric Tihon

Organisation

FAR

l'actualité qui pourraient le guider vers la recherche de tel ou tel type de cancer au sein de l'entreprise.

Je pense aussi qu'il doit aider l'entreprise à effectuer l'analyse des risques spécifiques par rapport aux agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques, et aussi ceux qui ont des propriétés de perturbateurs endocriniens. Cette analyse de risque est une exigence légale et donc il doit pouvoir aider à la réaliser. Celle-ci doit en plus être remise à jour au minimum une fois par an. C'est donc important de mettre au moins le sujet sur la table une fois par an et de faire le point sur le sujet.

DAR : Pourriez-vous nous expliquer le principe STOP ?

EB : Le principe STOP, c'est un principe qui repose sur 4 mots.
« S » pour substitution. Ça veut dire que quand on se retrouve face à un produit CMR, il faut tout d'abord le remplacer, le substituer. C'est très important. C'est la première mesure à laquelle il faut penser lorsqu'on est face à un produit cancérigène.

Ensuite, il y a le « T » pour technique. Parce que lorsqu'on est exposé à des produits cancérigènes, on peut mettre par exemple une aspiration. On peut donc mettre des mesures techniques pour diluer, diminuer, éviter l'exposition du travailleur à cet agent cancérigène.

Après, il y a le « O » pour organisationnel : on peut mettre en place des mesures organisationnelles, par exemple en limitant très fort le nombre de travailleurs qui seraient susceptibles d'être exposés à cet agent cancérigène. En séparant les zones de travail pour vraiment limiter au maximum le nombre de personnes qui seraient exposées à cet agent cancérigène.

Enfin, il y a le « P » pour mesure personnelle. On pense très souvent aux équipements de protection individuelle. En gros, ce sont les armures. Les armures que l'on va mettre au niveau des travailleurs : des gants, des masques, des lunettes pour protéger le travailleur au niveau individuel.
En bref, le principe « STOP », c'est une hiérarchie des mesures de prévention à mettre en place lorsqu'on est face à des agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques.

DAR : Quelles sont les difficultés majeures que vous rencontrez en matière de substitution des produits dangereux en entreprise ?

EB : La grosse difficulté, c'est d'abord de repérer, d'identifier les produits à substituer quand on est face à son inventaire. Quand on a 120 produits, 600 produits, 1000 produits, on ne sait pas toujours par où commencer et comment substituer ces produits. La première chose à faire, c'est donc de commencer à repérer les agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques dans son inventaire. Il faut analyser les fiches de données de sécurité, il faut lire les étiquettes, il faut essayer de comprendre la composition et essayer d'établir cette liste de produits à substituer. Ça, c'est la première difficulté.

Le rôle du conseiller en prévention par rapport à la prévention des cancers professionnels, c'est tout d'abord de mettre le sujet sur la table en CPPT, de parler, par exemple, des produits cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR) qui seraient susceptibles d'engendrer par la suite des cancers professionnels.

La deuxième difficulté, c'est de se poser les bonnes questions : pourquoi est-ce qu'on utilise ces produits ? Est-ce qu'on les utilise dans le cadre d'un process ? Si ce process industriel est validé, il peut être plus compliqué de changer les produits concernés parce qu'on est face à un système de qualité, face à de la validation.

Le troisième élément, c'est de définir des critères pour choisir des produits alternatifs ou des modes d'action différents. Rien que le fait de choisir ces différents critères, ça peut être compliqué, ça peut demander de rassembler plusieurs personnes, de créer un groupe de travail, de réfléchir ensemble. Pourquoi utilise-t-on ces produits ? Pourquoi veut-on les changer ? Quels sont les critères sur lesquels on va se baser pour pouvoir définir des alternatives ? Et puis après, il s'agit de trouver des alternatives qui fonctionnent au sein de son entreprise, dans le process mis en place. Il s'agit aussi de s'assurer que l'alternative en question n'amène pas d'autres risques, d'autres problèmes. Cela veut dire qu'il faut donc challenger les produits alternatifs que l'on va utiliser à la place des produits dangereux du départ. Et ça peut être assez compliqué : il faut faire le tour des fournisseurs, leur poser certaines questions et trouver les produits qui correspondent bien aux différents critères établis. Et puis, il faut analyser de manière plus approfondie les produits alternatifs que l'on souhaite mettre en place au sein de son entreprise. Il arrive parfois que, à première vue, un produit alternatif nous semble moins dangereux que celui qu'on a voulu remplacer. Et puis, quand on regarde de manière approfondie les informations, on se rend compte que, par exemple, il n'est pas classé dangereux tout simplement parce qu'on n'a pas encore l'information ou parce qu'il n'a pas encore été caractérisé de manière approfondie par manque de données ou de recul. Et finalement, il est possible que lui aussi engendre les mêmes problèmes par la suite. C'est donc une grosse difficulté que de trouver des alternatives. Pour cela, il faut rassembler des personnes, ça peut prendre du temps. Donc, la substitution c'est un projet à part entière.

DAR : Quelles devraient être, selon vous, les démarches principales dans les entreprises en matière de prévention des cancers professionnels ?

EB : Comme je le disais au début de cette intervention : il faut mettre le sujet sur la table, en parler, s'y intéresser, se poser la question. Dans tel secteur, dans telles activités, y a-t-il des cancers professionnels qui sont reconnus ? Dispose-t-on d'informations à ce sujet ? Est-ce que d'autres entreprises du même secteur ont déjà été confrontées au problème ? Ont-elles déjà été confrontées à des cancers professionnels ? Est-ce un sujet qui a déjà été abordé dans le secteur ?

Ensuite, il s'agit de repérer au sein de l'entreprise quels sont les produits, quelles sont les situations où on pourrait avoir des agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques. Et d'identifier qui pourrait y être exposé.

Enfin, il convient de faire l'analyse des risques spécifiques par rapport à ces agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques, et aussi ceux qui possèdent des propriétés de perturbateurs endocriniens. Dans ce cadre, il faut rassembler les personnes autour de la table, aller voir les situations de travail, aller voir les postes de travail, faire l'inventaire des produits, faire une analyse

La grosse difficulté, c'est d'abord de repérer, d'identifier les produits à substituer quand on est face à son inventaire.

approfondie des informations liées à ces produits, regarder dans les fiches de données de sécurité au niveau de la composition, avoir une idée de la liste des agents CMR que l'on peut retrouver au sein de l'entreprise. Sans oublier de parler de tout cela avec le médecin du travail. Avec le conseiller en prévention, le médecin du travail est aussi indispensable sur ces matières. Il doit y avoir une relation, un dialogue avec lui. Ne pas oublier non plus le conseiller en prévention en hygiène du travail parce que l'hygiène du travail rassemble tout ce qui est risques biologiques, risques chimiques et risques physiques. Ce sont donc des conseillers en prévention qui sont spécialisés dans la recherche des risques particuliers et qui pourraient donc aider les entreprises à identifier, à repérer les produits et les situations dans lesquelles leurs travailleurs sont exposés.

Je pense que c'est très important de suivre toutes ces démarches : mettre le sujet sur la table, faire un repérage et un inventaire, s'aider du Conseil en prévention, du médecin du travail et du conseiller en prévention en hygiène du travail.

DAR : Selon vous, comment pourrait-on améliorer la sensibilisation des entreprises et des travailleurs en matière de cancer professionnel ? Quels pourraient en être les acteurs principaux ?

EB : Pour sensibiliser les travailleurs, la première chose à faire, c'est déjà d'en parler. De rendre l'information accessible. D'expliquer que dans tel secteur il y a un risque de développer des cancers professionnels. Il est important que le sujet ne soit pas tabou.

C'est donc très important d'avoir des personnes relais en interne pour parler de cela. Pour moi, le CPPT joue un rôle important. C'est là que les représentants des travailleurs et les représentants de l'employeur peuvent aborder ces sujets pour ensuite les faire percoler au sein de l'entreprise. Il faut, bien sûr, encadrer le sujet et l'expliquer en faisant venir un conseiller en prévention, un médecin du travail, ou encore un conseiller en prévention en hygiène du travail qui viendrait aider à faire une analyse des risques spécifiques par rapport à la prévention des cancers professionnels.

Je crois que c'est vraiment important de rendre le sujet accessible, d'expliquer les risques, mais aussi d'expliquer ce qui est mis en place. Par exemple, l'utilisation d'une hotte aspirante ou des équipements de protection individuelle. Je pense donc que c'est important de ne pas en faire un sujet tabou, d'en parler de manière ouverte avec les personnes qui sont à même de répondre aux questions. De faire, par exemple, des affiches, des vidéos, des brochures.

Au niveau du Code du bien-être au travail, il y a aussi certaines exigences légales. Notamment la fameuse analyse de risques spécifiques pour les agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques et les agents avec des propriétés de perturbateurs endocriniens. Dans cette partie du Code, on fait mention du fait que chaque travailleur ait une note individuelle reprenant la liste des produits CMR auxquels il pourrait être confronté, ainsi que les mesures mises en place et comment bien les utiliser, et enfin sur que faire en cas d'exposition. Je pense donc qu'il est important que cette note individuelle soit

Pour sensibiliser les travailleurs, la première chose à faire, c'est déjà d'en parler. De rendre l'information accessible. D'expliquer que dans tel secteur il y a un risque de développer des cancers professionnels. Il est important que le sujet ne soit pas tabou.

créée et soit transmise aux travailleurs. Parmi les exigences légales, il y a aussi l'information et la formation (qui doit être au minimum annuelle) de tous les travailleurs qui seraient susceptibles d'être en contact avec des agents CMR. C'est là une des voies importantes pour sensibiliser les travailleurs et qu'ils aient finalement en tête ces différentes situations de travail et ces différents produits qui pourraient favoriser l'apparition de cancers.

DAR : Si vous étiez ministre en charge de l'emploi, qu'est-ce que vous mettriez en place en matière de prévention des cancers professionnels ?

EB : Je vais revenir sur une devise qu'on connaît bien : « l'Union fait la force ».

Je pense qu'il y a pas mal d'initiatives qui se font un petit peu partout, que ce soit ici ou ailleurs en Europe et je pense qu'il faut essayer d'unir nos forces, via peut-être la mise en œuvre d'une plateforme pour discuter de ces problématiques, de mettre en avant des substitutions qui ont bien marché, de communiquer à plus large échelle.

Souvent, ce sont les accidents du travail qui sont mis en avant. Et on oublie parfois la partie maladie professionnelle en termes de prévention. Donc, je pense qu'il faut remettre les maladies professionnelles (et donc les cancers professionnels) plus en avant.

Je pense aussi qu'on a une pénurie de conseillers en prévention en médecine du travail. Cela veut dire qu'on a de moins en moins de médecins du travail actuellement sur le marché de l'emploi. C'est un problème parce qu'on se retrouve avec une surveillance de santé qui ne se fait peut-être pas de la meilleure des façons. On a également très peu de conseillers en prévention en hygiène du travail. C'est une spécialisation qui n'est pas très connue. On connaît bien les conseillers en prévention en sécurité, mais on connaît très peu finalement les conseillers en prévention en hygiène du travail. Alors que ce sont ceux-ci qui sont les mieux formés pour approfondir les risques biologiques, chimiques, physiques qui jouent un rôle important dans le développement de cancers professionnels. Je pense donc qu'il faut (re) mettre en avant ces formations : le cursus de médecins du travail, le cursus de conseillers en prévention spécialisés en hygiène du travail. On doit arriver à vraiment sensibiliser les jeunes à suivre ces cursus, à se former et à s'informer. Et aussi à effectuer de la recherche dans ces différents domaines pour qu'il y ait de plus en plus de liens entre les conditions de travail, les produits qui sont présents au sein des entreprises et le développement de cancers professionnels.

Ce qu'il faut en retenir :

1. Le conseiller en prévention peut amener en CPPT la discussion autour des situations et des produits cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR) susceptibles d'engendrer des cancers professionnels.
2. Il est celui qui peut aider à réaliser un inventaire des produits utilisés dans l'entreprise, à analyser la dangerosité potentielle et à proposer des produits alternatifs.

Souvent, ce sont les accidents du travail qui sont mis en avant. Et on oublie parfois la partie maladie professionnelle en termes de prévention.

3. Pour sensibiliser le travailleur aux cancers professionnels, il est important de rendre le sujet accessible, d'expliquer les risques, mais aussi d'expliquer ce qui est mis en place.
4. La mise à jour de l'analyse des risques spécifiques CMR et l'information et la formation de tous les travailleurs susceptibles d'être en contact avec des agents CMR sont des obligations légales, à réaliser au minimum annuellement.
5. La pénurie de médecins du travail et le manque de conseillers en prévention spécialisés en hygiène du travail est un problème. Il faut sensibiliser davantage les jeunes à ces cursus.
6. La recherche scientifique doit permettre de faire le lien entre les conditions de travail, les produits présents en entreprise et le développement des cancers professionnels.

Notes

1. La reprotoxicité est tout phénomène de toxicité (substances, rayonnements, etc.) pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître (avortement spontané, malformations, etc.).

La FAR est une ASBL liégeoise composée d'une équipe pluridisciplinaire qui propose des conseils et de l'expertise en droit social, bien-être au travail, économie de l'entreprise et en communication.

La FAR est reconnue par la Fédération Wallonie - Bruxelles en qualité d'organisme d'éducation permanente.

Dans ce cadre, elle propose des formations et des publications.

Place Saint Paul 9-11
4000 Liège
04/221 96 40
secretariat@far.be
www.dautresreperes.be

Responsable
des publications:
Marie Greffe
04/221 96 24
mgrefe@far.be



Culture.be