

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2002-2003

24 OKTOBER 2002

Wetsvoorstel betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd

Wetsvoorstel betreffende de medische onderzoeken in het kader van aanwervingen

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE DAMES DE ROECK EN VAN RIET

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren D'Hooghe, voorzitter; Barbeaux, mevrouw Bouarfa, de heren Buysse, Dedecker, Destexhe, Galand, Malmendier, Remans, Steverlyncq, mevrouw Kessel en de dames De Roeck en Van Riet, rapporteurs.

2. Plaatsvervangers : mevrouw Cornet d'Elzcius, de heren Dallemagne, Devolder, mevrouw Leduc, de heren Lozie, Mahoux, Malcorps, Poty, Siquet en mevrouw Vanlerberghe.

3. Andere senatoren : de heren Kelchtermans, Vankrunkelsven en mevrouw Willame-Boonen.

Zie :

Stukken van de Senaat :

2-20 - BZ 1999 :

Nr. 1 : Wetsvoorstel van de heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe.

2-20 - 1999/2000 :

Nr. 2 : Addendum.

2-20 - 2002/2003 :

Nr. 3 : Amendementen.

Zie ook :

Stukken van de Senaat :

2-116 - 1999/2000 :

Nr. 1 : Wetsvoorstel van mevrouw Vanlerberghe.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2002-2003

24 OCTOBRE 2002

Proposition de loi relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail

Proposition de loi relative aux examens médicaux dans le cadre des embauchages

RAPPORT

FAIT AU NOM
DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR MMES DE ROECK ET VAN RIET

Ont participé aux travaux de la commission :

1. Membres effectifs : MM. D'Hooghe, président; Barbeaux, Mme Bouarfa, MM. Buysse, Dedecker, Destexhe, Galand, Malmendier, Remans, Steverlyncq, Mme Kessel et Mmes De Roeck et Van Riet, rapporteuses.

2. Membres suppléants : Mme Cornet d'Elzcius, MM. Dallemagne, Devolder, Mme Leduc, MM. Lozie, Mahoux, Malcorps, Poty, Siquet et Mme Vanlerberghe.

3. Autres sénateurs : MM. Kelchtermans, Vankrunkelsven et Mme Willame-Boonen.

Voir :

Documents du Sénat :

2-20 - SE 1999 :

N° 1 : Proposition de loi de M. Mahoux et Mme Vanlerberghe.

2-20 - 1999/2000 :

N° 2 : Addendum.

2-20 - 2002/2003 :

N° 3 : Amendements.

Voir aussi :

Documents du Sénat :

2-116 - 1999/2000 :

N° 1 : Proposition de loi de Mme Vanlerberghe.

De commissie heeft dit wetsvoorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 1 december 1999, 26 januari 2000, 20 maart 2002, en 23 en 24 oktober 2002.

Reeds van bij de aanvang van de algemene bespreking gingen de leden akkoord met de doelstellingen van het voorstel en spitste de discussie zich vooral toe op de vraag of er al dan niet uitzonderingsmaatregelen op het algemeen verbod op genetische onderzoeken en HIV-testen moeten worden voorzien. Tegelijkertijd werden er een aantal vragen naar supplementaire informatie gesteld. Vandaar dat werd beslist om een hoorzitting te organiseren en om het advies van het Raadgevend Comité voor bio-ethiek te vragen. Tot op heden echter mocht de commissie dit advies niet ontvangen.

Op 20 maart 2002 hoorde de commissie emeritus professor Roger Blanpain en professor Frank Hendrickx, Afdeling Arbeids- en sociaalzekerheidsrecht, KULeuven; dokter Guy Lebeer, *Centre de sociologie de la santé*, ULB; dokter Ludwine Casteleyn en dokter Karel Van Damme, departement Menselijke Erfelijkheid, KULeuven en dokter Dominique Lison, *Unité de toxicologie et médecine du travail*, UCL.

Op 23 en 24 oktober vond ten slotte de eindbespreking plaats.

Aan bovenvermeld wetsvoorstel werd tevens het wetsvoorstel van mevrouw Vanlerberghe betreffende de medische onderzoeken in het kader van aanwervingen (stuk Senaat, nr. 2-116/1) toegevoegd. Er werd besloten om het wetsvoorstel nr. 2-116/1 van mevrouw Vanlerberghe te integreren in het wetsvoorstel nr. 2-20/1.

I. TOELICHTING DOOR DE INDIENERS VAN HET WETSVOORSTEL EN STANDPUNT VAN DE MINISTER

Inleidende uiteenzetting door de indiener van het wetsvoorstel nr. 2-20/1

Het voorliggende wetsvoorstel heeft tot doel aids-testen en voorspellend genetisch onderzoek in het kader van de arbeidsverhoudingen te verbieden. Deze onderzoeken zijn vanuit ethisch oogpunt ontoelaatbaar.

Immers, via genetische tests kan niet worden ingeschat of een werknemer aan de juiste voorwaarden voldoet om een functie in te vullen. Men probeert daarentegen wel het risico te achterhalen dat een werknemer binnen een bepaalde tijd een genetisch bepaalde ziekte zou ontwikkelen. Deze praktijk houdt het gevaar in dat werkgevers uiteindelijk arbeidskrachten selecteren op basis van criteria die geen

La commission a discuté cette proposition de loi au cours de ses réunions des 1^{er} décembre 1999, 26 janvier 2000, 20 mars 2002, 23 et 24 octobre 2002.

Dès le début de la discussion générale, les membres ont marqué leur accord sur les objectifs de la proposition et la discussion a porté essentiellement sur la question de savoir s'il y avait lieu ou non de prévoir des exceptions à l'interdiction générale relative aux examens génétiques et aux tests de dépistage de l'infection par le virus d'immuno-déficience humaine (VIH). Dans le même temps, plusieurs demandes d'informations complémentaires ont été formulées. C'est pourquoi il a été décidé d'organiser une audition et de solliciter l'avis du Comité consultatif de bioéthique. À ce jour, la commission n'a toutefois pas encore reçu cet avis.

Le 20 mars 2002, la commission a entendu le professeur émérite Roger Blanpain et le professeur Frank Hendrickx, *Afdeling Arbeids- en sociaalzekerheidsrecht*, KULeuven; le docteur Guy Lebeer, *Centre de sociologie de la santé*, ULB; le docteur Ludwine Casteleyn et le docteur Karel Van Damme, *departement Menselijke Erfelijkheid*, KULeuven, et le docteur Dominique Lison, *Unité de toxicologie et médecine du travail*, UCL.

La discussion finale a eu lieu les 23 et 24 octobre 2002.

À la proposition de loi susmentionnée a également été jointe la proposition de loi de Mme Vanlerberghe relative aux examens médicaux dans le cadre des embauchages (doc. Sénat, n° 2-116/1). Il a été décidé d'intégrer la proposition de loi n° 2-116/1 de Mme Vanlerberghe dans la proposition de loi n° 2-20/1.

I. COMMENTAIRES DES AUTEURS DE LA PROPOSITION DE LOI ET POINT DE VUE DU MINISTRE

Exposé introductif de l'auteur de la proposition de loi n° 2-20/1

La présente proposition de loi a pour objectif d'interdire les tests de dépistage de l'infection par le VIH et les examens génétiques prévisionnels dans le cadre des relations de travail. Ces examens sont inadmissibles d'un point de vue éthique.

En effet, il n'est pas possible de déterminer à l'aide de tests génétiques si un travailleur remplit les conditions requises pour exercer une fonction donnée. On utilise, au contraire, ces tests pour tenter de savoir si un travailleur ne risque pas de développer à un moment donné une pathologie génétiquement déterminée. Certains employeurs pourraient dès lors en venir à sélectionner leur personnel sur la base de critè-

verband houden met de huidige gezondheidstoestand van de werknemer maar enkel relevant zijn om het risico op een bepaalde genetische aandoening in te schatten. Ook aidstesten zijn ethisch onaanvaardbaar omdat seropositieve personen in staat zijn om om het even welk takenpakket uit te voeren.

Momenteel hebben werknemers het recht om een voorspellend onderzoek te weigeren bij het medisch onderzoek. Het wetsvoorstel gaat een stap verder. Het verbiedt zonder meer genetisch onderzoek of aidstesten in het kader van de arbeidsverhoudingen. Daarbij laat het voorstel een beperkte ruimte om in uitzonderingen op deze regel te voorzien.

De uitzonderingsmaatregelen laten toe om in te spelen op eventuele nieuwe wetenschappelijke ontwikkelingen. Ze kunnen verder worden gebruikt om onder zeer strikte voorwaarden voor bepaalde zeer specifieke functies (bijvoorbeeld veiligheidsfuncties) toch een test mogelijk te maken. De uitzondering wordt verleend door een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na raadpleging van het Raadgevend Comité voor bio-ethiek.

Indien de wet niet wordt nageleefd is er in sancties voorzien die worden verzwaaard bij recidive. Verder kunnen bepaalde organisaties of de leden zelf, zoals beschreven in artikel 8 van het wetsvoorstel, ter verdediging van de rechten optreden.

Tot slot wil de indiener beklemtonen dat zijn wetsvoorstel zeker niet de ambitie heeft om alle ingewikkelde problemen rond medische testen in het kader van de arbeidsverhoudingen op te lossen. Zijn voorstel beperkt zich bewust tot twee specifieke testen, namelijk de genetische en de HIV-testen. Het neemt beide testen op omdat het recente verleden heeft aangetoond dat ze kunnen worden uitgevoerd, of in bepaalde gevallen reeds effectief worden uitgevoerd, bij medische onderzoeken.

Inleidende uiteenzetting door de indiener van het wetsvoorstel nr. 2-116/1

Mevrouw Vanlerberghe geeft aan dat haar wetsvoorstel medische testen in het kader van een aanwingsprocedure wil verbieden. Het is vooral belangrijk dat werkgevers geen kandidaturen in twijfel trekken op basis van eventuele toekomstige ziekten, wat ethisch niet aanvaardbaar is. Bovendien hebben werknemers het recht om niet geïnformeerd te worden, waarbij de werkgever over niet meer informatie mag beschikken dan de betrokkene zelf. Derhalve dienen alle tests die niets met de vaardigheden van de betrokkene te maken hebben te worden verboden.

res qui n'auraient aucun rapport avec l'état de santé des travailleurs lors de l'embauchage mais qu'ils utiliseraient simplement pour estimer le risque de développement d'une affection génétique déterminée. Les tests de dépistage du VIH sont, eux aussi, inacceptables d'un point de vue éthique, car les personnes séropositives sont parfaitement à même d'exécuter n'importe quelle tâche.

Actuellement, les travailleurs ont déjà le droit de refuser un examen prévisionnel dans le cadre de l'examen médical. Mais la proposition de loi va plus loin. Elle interdit purement et simplement tout examen génétique et tout test de dépistage du sida dans le cadre des relations de travail, tout en laissant une marge restreinte à l'intérieur de laquelle on peut prévoir des exceptions à cette règle.

Les mesures d'exception permettent de tenir compte d'éventuelles avancées scientifiques. Elles peuvent aussi être appliquées pour permettre la réalisation d'un test dans des conditions très strictes et à des fins très spécifiques (par exemple, pour des fonctions liées à la sécurité). L'exception est accordée par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et après consultation du Comité consultatif de bioéthique.

Le non-respect de la loi expose à des sanctions qui sont alourdies en cas de récidive. De plus, certaines organisations visées à l'article 8 de la proposition de loi ou leurs membres eux-mêmes peuvent ester en justice pour défendre leurs droits.

Enfin, l'auteur insiste sur le fait que sa proposition de loi n'a nullement l'ambition de résoudre toute la problématique complexe des tests médicaux dans le cadre des relations de travail. Sa proposition se limite volontairement à deux tests spécifiques, à savoir les examens génétiques et les tests de dépistage du VIH. Ces deux tests sont repris dans la proposition parce qu'il ressort du passé récent qu'ils peuvent être effectués ou qu'ils sont déjà effectués dans le cadre d'examens médicaux.

Exposé introductif de l'auteur de la proposition de loi n° 2-116/1

Mme Vanlerberghe précise que sa proposition de loi vise à interdire les tests médicaux dans le cadre d'une procédure d'embauchage. Il importe surtout d'éviter que des employeurs ne sèment le doute sur une candidature sur la base d'hypothétiques maladies futures. Ce serait inacceptable sur le plan éthique. En outre, comme les travailleurs ont le droit de ne pas être informés, il ne faut pas que les employeurs puissent disposer quant à eux de plus d'informations que ceux-ci. Par conséquent, tous les tests qui ne concernent pas les aptitudes de l'intéressé doivent être interdits.

Standpunt van de minister

Mevrouw Onkelinx, vice-eerste minister en minister van werkgelegenheid is bijzonder gelukkig met de voorliggende bepalingen. Het belang dat de regering aan ethische vraagstukken hecht blijkt onder meer uit punt 11 van het regeerakkoord van 7 juli 1999. In dit akkoord vraagt de regering het parlement, op basis van individueel geweten en overtuiging, zijn volle verantwoordelijkheid op te nemen inzake de ethische thema's.

Verder stond deze aangelegenheid reeds op de agenda van de Nationale Arbeidsraad en bestaat er een aanbeveling uit 1995 betreffende de gelijkheid van behandeling van HIV-positieve personen bij aanwerving.

Over de genetische testen zijn de discussies in de Nationale Arbeidsraad, bij gebrek aan consensus, nog aan de gang. Daarnaast bepaalt de toelichting bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers het volgende: «De persoonlijke levenssfeer van de sollicitanten moet gerespecteerd worden. Dit geldt niet alleen voor de werkgever maar ook voor de personen, die namens hem aan de selectiewerkzaamheden deelnemen, zoals bijvoorbeeld de psychologen en de geneesheren.»

Verder is het algemeen geweten dat de bedrijven moeilijk aan de verleiding kunnen weerstaan allerhande tests uit te voeren bij hun personeel. En alhoewel het in de huidige stand van de wetenschap niet alleen moeilijk is om tot een sluitend antwoord te komen bij veel tests, is het bovendien ook dat, indien een test sluitend aantoonde dat een bepaalde persoon inderdaad een risico loopt een bepaalde ziekte te ontwikkelen, dit nog niet wil zeggen dat deze persoon deze ziekte inderdaad zal ontwikkelen.

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan bestaan al bepalingen die obstakels vormen voor het uitvoeren van dergelijke tests. In die zin dat de huidige wetgeving bepaalt dat in de arbeidsgeneeskunde enkel die onderzoeken uitgevoerd mogen worden die nuttig en noodzakelijk zijn bij het evalueren van de actuele geschiktheid van een werknemer voor zijn actuele functie. Dit sluit al testen uit die enkel zouden uitgevoerd worden voor een voorspelling op langere termijn.

Het voordeel van de huidige tekst is dat een dergelijk verbod nu expliciet en precies gesteld wordt. De tekst van mevrouw Vanlerberghe heeft nog het bijkomend voordeel een juridische leemte op te vullen, namelijk wat mogelijk en onmogelijk is in het geval van een kandidaat-werknemer. Voor een kandidaat bestaat de arbeidsverhouding immers nog niet. Bijge-

Point de vue de la ministre

Mme Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi, trouve les dispositions de la proposition fort satisfaisantes. L'importance que le gouvernement accorde aux problèmes éthiques transparait, entre autres, au point 11 de l'accord gouvernemental du 7 juillet 1999. Selon cet accord, le gouvernement invite le Parlement à assumer pleinement ses responsabilités en matière éthique, en faisant appel à la conscience de ses membres et en respectant les convictions de chacun.

Par ailleurs, cette matière figurait déjà à l'ordre du jour du Conseil national du travail, qui a publié en 1995 une recommandation relative à l'égalité de traitement des personnes séropositives à l'embauchage.

En ce qui concerne les tests génétiques, les discussions se poursuivent au sein du Conseil national du travail, faute de consensus. En outre, le commentaire de l'article 11 de la convention collective de travail n° 38 relative au recrutement et à la sélection de travailleurs précise ce qui suit: «La vie privée des candidats doit être respectée. Ceci s'applique non seulement à l'employeur mais également aux personnes, telles que psychologues et médecins, qui participent, au nom de ce dernier, aux activités de sélection.»

Tout le monde sait par ailleurs que les entreprises résistent difficilement à la tentation de soumettre leur personnel à toutes sortes de tests. Et bien que dans l'état actuel de la science, il soit difficile d'obtenir des résultats concluants au terme de bien des tests, il faut savoir que, même si un test indique de manière sûre qu'une personne risque effectivement de développer une maladie déterminée, rien ne dit pour autant qu'elle la développera réellement.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et les arrêtés d'exécution de celle-ci contiennent déjà des dispositions qui font obstacle à l'exécution de tels tests, en ce sens que la législation actuelle dispose que, dans le cadre de la médecine du travail, on ne peut effectuer que les examens utiles et nécessaires à l'évaluation de l'aptitude d'un travailleur à exercer sa fonction du moment. Ces dispositions excluent donc d'office les tests qui ne seraient exécutés qu'en vue d'établir des prévisions à long terme.

Le texte actuel présente l'avantage de prévoir désormais une interdiction explicite et précise. Le texte de Mme Vanlerberghe comble en outre une lacune juridique en précisant ce qu'il est permis de faire ou non vis-à-vis d'un candidat à un poste de travail. Celui-ci n'a en effet encore noué aucune relation de travail. Dès lors, comme il n'est actuellement

volg wordt hij momenteel door geen enkele reglementering beschermd en is alles dus mogelijk. Een reglementering organiseren voor deze categorie van personen is derhalve zeer positief.

II. ALGEMENE BESPREKING

1. Vergaderingen van 1 december 1999 en 26 januari 2000

Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Destexhe merkt op dat het voorstel niet voorziet in een uitzonderingsmogelijkheid bij HIV-testen. Wat bijvoorbeeld met beroepen waar een nauw contact met kinderen noodzakelijk is?

De heer Dallemagne vindt hij het aangewezen om te onderzoeken in welke mate artikel 125 van het Algemeen Reglement voor de bescherming van de arbeid (ARAB) reeds aan de doelstellingen van dit wetsvoorstel tegemoet komt. Hij zou, indien mogelijk, bij voorkeur dit reglement amenderen. Bovendien zouden de recente ontwikkelingen ook kunnen worden geïntegreerd in de toelichting.

Mevrouw van Kessel uit haar bekommernis over de toegestane uitzonderingen. Zij verwijst naar de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer en het Europees Verdrag inzake de rechten van de mens en de biogeneeskunde. In dit laatste wordt het recht om te weten gelijkgeschakeld met het recht om niet te weten. Iemand heeft het recht om op de hoogte te zijn van zijn medische toestand maar hiertegenover staat ook een recht om niet te worden geïnformeerd. Met de uitzonderingsregel zou dit belangrijke ethische basisprincipe worden doorkruist daar in bepaalde gevallen een derde persoon, namelijk de werkgever, recht zou hebben op informatie waardoor de betrokken werknemer zijn persoonlijke recht om niet geïnformeerd te worden genegeerd ziet. De wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens vermeldt bovendien duidelijk dat de medische persoonsgegevens in geen enkele situatie aan derden kunnen worden doorgegeven. Wanneer bij wet in een afwijking op dit principe wordt voorzien, moet de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer voorafgaand advies uitbrengen. In die zin zou het nuttig zijn om het advies te vragen van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Mevrouw van Kessel vindt het tevens zinvol om het advies te vragen aan het Raadgevend Comité voor bio-ethiek. Dit comité heeft immers al beraadslaagd over deze problematiek in het kader van de Europese Conventie inzake de rechten van de mens en de biogeneeskunde.

protégé par aucune réglementation, tout est possible. Élaborer une réglementation pour cette catégorie de personnes est dès lors une initiative très positive.

II. DISCUSSION GÉNÉRALE

1. Réunions du 1^{er} décembre 1999 et du 26 janvier 2000

Questions et observations des membres

M. Destexhe fait remarquer que la proposition ne prévoit pas de possibilité d'exception dans le cadre des tests de dépistage du VIH. Qu'en est-il par exemple des professions nécessitant un contact étroit avec des enfants?

M. Dallemagne estime indiqué d'examiner dans quelle mesure l'article 125 du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) répond déjà aux objectifs de la proposition de loi à l'examen. Il préférerait, si possible, que l'on amende ce règlement. De plus, des évolutions récentes pourraient aussi être intégrées dans les développements.

Mme van Kessel exprime sa préoccupation à propos des exceptions qui ont été accordées. Elle renvoie à la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée ainsi qu'à la Convention du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et la biomédecine. Dans cette dernière, le droit de savoir est assimilé au droit de ne pas savoir. Une personne a le droit de connaître son état de santé mais il existe, parallèlement, un droit de ne pas être informé. Avec la règle de l'exception, ce principe éthique fondamental serait ébranlé dans la mesure où, dans certains cas, un tiers, à savoir l'employeur, aurait le droit d'obtenir des informations, ce qui annihilerait le droit personnel du travailleur concerné de ne pas être informé. La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel mentionne en outre clairement que les données médicales à caractère personnel ne peuvent en aucune circonstance être communiquées à des tiers. Si l'on prévoit une dérogation légale à ce principe, la Commission de la protection de la vie privée devra émettre un avis au préalable. Dans cette optique, il serait utile de demander l'avis de ladite Commission de la protection de la vie privée. Mme van Kessel estime aussi sensé de recueillir l'avis d'une délégation du Comité consultatif de bioéthique. Ce comité a en effet déjà délibéré sur cette question dans le cadre de la Convention du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et la biomédecine.

De minister geeft aan dat de Nationale Arbeidsraad zich wel heeft uitgesproken over HIV-testen maar nog niet over genetische testen. Misschien is het ook nuttig om hen te raadplegen over de genetische testen.

De heer Dedecker vraagt zich af, rekening houdend met de grensoverschrijdende materie, wat de buitenlandse wetgeving over dit onderwerp zegt.

Antwoorden van de indiener

De heer Mahoux verklaart dat het wetsvoorstel in uitzonderingen voorziet. Zij worden wel in een zeer restrictief kader omschreven. Als er toch via een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in Minister-raad en na raadpleging van het Raadgevend Comité voor bio-ethiek en eventueel ook na raadpleging van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, uitzonderingen mogelijk zijn, dan moeten die betrekking hebben op een bepaalde functie en niet op één bepaald individu. Zo kan worden verondersteld dat voor bepaalde veiligheidsfuncties, bijvoorbeeld verbonden met het vervoer van personen of goederen, in een uitzondering wordt voorzien.

Tegelijkertijd licht de spreker toe dat, in tegenstelling tot wat wordt beweerd, de werkgever ingevolge van een toegestane uitzondering op het algemeen verbod geen rechtstreekse informatie over de gezondheidstoestand van de werkzoekende krijgt. Momenteel bepaalt de wet immers dat een geneesheer de werkgever niet tot in de details mag inlichten over de gezondheidstoestand van een (potentiële) werknemer of over de motieven van een minder gunstig tot slecht medisch advies.

Op de vraag of het wetsvoorstel de Europese conventie inzake de biogeneeskunde respecteert en of dus het recht om te weten gelijkgeschakeld wordt met het recht om niet te weten, antwoordt de heer Mahoux dat het wetsvoorstel genetische of HIV-testen zal verbieden. *A fortiori* mag geen enkele werkgever die dus aan iemand opleggen. Bovendien geldt ook in de uitzonderingsgevallen de algemene regel dat werkgevers geen genetische of HIV-testen mogen opleggen als de betrokken persoon weigert.

De uitzonderingsclausule

De heer Malcorps meent dat, wat de uitzonderingsclausule betreft, het moeilijk is genetische testen en HIV-testen samen te bespreken. Het criterium «instaan voor andere mensen» als voorwaarde om toch uitzonderingen toe te staan is zeer ruim. Daarom is hij eerder geneigd geen uitzonderingen toe te staan.

Mevrouw van Kessel herhaalt dat ze zich zorgen maakt over de uitzonderingsregel. *Stricto sensu* kan ze de redenering van de heer Mahoux volgen waar hij

La ministre signale que le Conseil national du travail s'est déjà prononcé sur les tests VIH, mais pas encore au sujet des tests génétiques. Peut-être serait-il aussi utile de le consulter sur ceux-ci.

M. Dedecker se demande, compte tenu du caractère transfrontalier de la matière, quel est l'état de la législation dans ce domaine à l'étranger.

Réponses de l'auteur

M. Mahoux déclare que la proposition de loi prévoit des exceptions. Elles s'inscrivent toutefois dans un cadre très restrictif. Si des exceptions peuvent malgré tout être prévues par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et après consultation du Comité consultatif de bioéthique, voire éventuellement de la Commission de la protection de la vie privée, alors celles-ci doivent porter sur une fonction déterminée et non sur un individu en particulier. C'est ainsi que l'on peut envisager de prévoir une exception pour certaines fonctions de sécurité, liées par exemple au transport de personnes ou de marchandises.

L'auteur explique également que contrairement à ce que l'on affirme, l'employeur qui bénéficierait d'une dérogation à l'interdiction générale n'obtiendrait aucune information directe sur l'état de santé du demandeur d'emploi. Dans l'état actuel des choses, la loi prévoit en effet qu'un médecin ne peut pas fournir à l'employeur des informations détaillées sur l'état de santé d'un travailleur (potentiel) ni sur la motivation d'un avis médical moins favorable, voire mauvais.

À la question de savoir si la proposition de loi respecte la Convention européenne sur la biomédecine et, partant, si le droit de savoir est mis sur le même pied que le droit de ne pas savoir, M. Mahoux répond que la proposition de loi interdira les tests génétiques ou VIH. Les employeurs ne pourront donc pas, *a fortiori*, imposer de tels tests à quiconque. De plus, la règle générale selon laquelle les employeurs ne peuvent pas imposer des tests génétiques ou VIH en cas de refus de l'intéressé(e), reste applicable même dans les cas d'exception.

La clause d'exception

M. Malcorps estime qu'en ce qui concerne la clause d'exception, il est difficile de discuter simultanément des tests génétiques et des tests VIH. Le critère consistant à «s'occuper d'autres personnes» comme la condition à remplir pour que des exceptions puissent être autorisées malgré tout, est très vaste. Il serait donc plutôt enclin à n'en autoriser aucune.

Mme van Kessel réitère sa préoccupation liée au régime d'exception. Strictement parlant, elle peut suivre le raisonnement de M. Mahoux lorsqu'il

stelt dat bij een genetische screening de informatie enkel voor de arbeidsgeneesheer bestemd is. In de praktijk echter, heeft het verslag van die geneesheer wel degelijk een grote invloed op de verdere levensloop van de betrokkene aangezien dat verslag met zijn onrechtstreekse informatie de loopbaan bepaalt.

Verder wordt best rekening gehouden met het Europees Verdrag inzake de biogeneeskunde. Dit is nog niet door België ondertekend, maar onder meer in deze commissie is er tijdens de vorige legislatuur sterk voor gepleit dat dit snel zou gebeuren.

In dit licht vindt mevrouw van Kessel het nuttig een tweede mening over de uitzonderingsclausule te vragen. Desnoods wordt de uitzonderingsregeling geschrapt of worden de voorwaarden nog strenger gemaakt.

Mevrouw Vanlerberghe stelt voor om, na een grondige studie, bij HIV-testen uitzonderingen toe te staan. Bij de genetische testen zou zij geen uitzonderingen toestaan. Werkgevers hoeven immers niet te weten welke ziektebeelden werknemers binnen dertig jaar zouden kunnen ontwikkelen.

2. Hoorzitting — Vergadering van 20 maart 2002

Uiteenzetting door emeritus professor Roger Blanpain professor Frank Hendrickx, afdeling arbeids- en sociaalzekerheidsrecht, KULeuven

Op de hoorzitting verduidelijkt de heer Blanpain, emeritus professor van de afdeling arbeids- en sociaalzekerheidsrecht van de KULeuven, dat de nieuwe technologieën steeds meer toelaten de mens in zijn totaliteit te ontrafelen, namelijk psyche en lichaam, verleden, heden en toekomst. Toch zou het recht op privacy, afdwingbaar via artikel 22 van de Grondwet, er borg voor moeten staan dat een mens niet onnodig ontrafeld wordt.

Bij het genetisch of aids-onderzoek ontstaat er een afweging van belangen. Deze belangrijke problematiek behoeft een wettelijke basis. Vandaar dat de spreker reeds op 2 december 1988 een wetsvoorstel heeft ingediend betreffende het predictief genetisch onderzoek (stuk Senaat, nr. 513-1, 1988-1989). Er werden tevens richtlijnen gepubliceerd in het *Tijdschrift voor sociaal recht*.

Aangezien het recht op privacy gebiedt de mens te beschermen tegen onderzoek dat de mens ontluistert, is de spreker voorstander van een in beginsel algemeen verbod op genetische testen. Dergelijk verbod is

déclare que les informations recueillies dans le cadre d'un test génétique sont destinées uniquement au médecin du travail. Mais dans la pratique, le rapport de ce médecin exerce bel et bien une influence considérable sur la suite de l'existence de l'intéressé, dès lors que les informations indirectes qu'il contient seront déterminantes pour la carrière de celui-ci.

De plus, il vaudrait mieux tenir compte de la Convention européenne sur la biomédecine. Bien que cette convention n'ait pas encore été ratifiée par la Belgique, des voix se sont élevées sous la législature précédente, notamment au sein de la présente commission, pour demander que cette ratification intervienne sans tarder.

À la lumière de ce qui précède, Mme van Kessel trouve utile de demander un second avis sur la clause d'exception. Au besoin, le régime d'exception sera supprimé ou les conditions seront encore renforcées.

Mme Vanlerberghe propose d'autoriser, après étude approfondie, des exceptions dans le cadre des tests VIH. Aucune exception ne serait autorisée pour les tests génétiques. Les employeurs n'ont en effet pas besoin de savoir quelles pathologies les travailleurs sont susceptibles de développer trente ans plus tard.

2. Audition — Réunion du 20 mars 2002

Exposé du professeur émérite Roger Blanpain et du professeur Frank Hendrickx de la section du droit du travail et de la sécurité sociale à la KULeuven

Au cours de l'audition, M. Blanpain, professeur émérite de la section du droit du travail et de la sécurité sociale de la KULeuven, explique que les nouvelles technologies permettent de plus en plus de décoder l'individu dans sa totalité, sur les plans tant psychologique que physiologique, et de connaître toute son histoire (passé, présent et avenir). Le droit au respect de la vie privée, dont la violation peut être sanctionnée sur la base de l'article 22 de la Constitution, devrait pourtant garantir que l'individu ne sera pas soumis inutilement à un tel décodage.

Les tests génétiques ou de dépistage du sida entraînent une mise en balance de plusieurs intérêts. Cette problématique importante nécessite une base légale. C'est pourquoi l'intervenant avait déjà déposé, le 2 décembre 1998, une proposition de loi relative à l'examen génétique prévisionnel (doc. Sénat, n° 513-1, 1988-1989). Des directives ont aussi été publiées dans le « *Tijdschrift voor sociaal recht* ».

Comme le droit à la vie privée implique que l'on protège l'individu contre les examens susceptibles de l'avilir, l'intervenant est partisan d'interdire en principe tous les tests génétiques. Une interdiction

zeker noodzakelijk wanneer het uitvoeren van een test niet in verhouding staat tot de belangen.

Deze problematiek is bovendien ruimer dan enkel het arbeidsrecht. Hij raakt ook aan bijvoorbeeld de verzekeringen of het huwelijksrecht wanneer een genetisch paspoort wordt gevraagd van de huwelijkskandidaten.

Ondanks het principiële algemeen verbod op genetische testen moeten, net als bij aids-testen, uitzonderingen kunnen worden aanvaard. Zo zou een bepaalde aandoening schade kunnen berokkenen aan derden, bijvoorbeeld in het geval van piloten, of aan de werknemer zelf, bijvoorbeeld bij aandoeningen die kunnen verergeren door een bepaald werk.

Die uitzonderingen moeten uiteraard aan verschillende voorwaarden voldoen :

1. Er moet een akkoord, een aanvraag van de betrokkene of zijn wettige vertegenwoordiger zijn of er moet minstens grondige informering van de betrokkene of zijn wettige vertegenwoordiger hebben plaatsgehad;
2. Het onderzoek kan enkel gebeuren met het akkoord van een geneesheer;
3. Het onderzoek heeft plaats in een erkend centrum, economische exploitatie is dus niet mogelijk;
4. Aan de werkgever mogen enkel de resultaten en niet de oorzaak worden meegedeeld;
5. Het centrum heeft een absoluut beroepsgeheim.

Bovendien lijkt het aangewezen het kader waarin dergelijke uitzonderingen kunnen worden toegelaten reeds in de wet te bepalen en moet de wet zich soepel kunnen opstellen ten opzichte van de medische vooruitgang die nog zal worden boekt.

De heer Hendrickx, professor aan de afdeling arbeids- en sociaalzekerheidsrecht van de KULeuven, maakt in eerste instantie het onderscheid tussen arbeidsgeneeskunde, die vrij goed via wettelijke bepalingen geregeld is, en selectieve geneeskunde die helemaal niet wettelijk geregeld is. Bestaat het doel van de arbeidsgeneeskunde er in om te bepalen dat de werknemer een bepaalde arbeid aankan of dat de arbeid wordt aangepast aan de mens, dan bestaat de bedoeling van de selectieve geneeskunde er in de werknemer te selecteren op basis van gezondheid met de idee de meest geschikte persoon te vinden aan de hand van bepaalde medische criteria.

Momenteel verschaft de wetgever de arbeidsgeneesheer via de Welzijnscode, vroeger ARAB, bepaalde bevoegdheden. De bevoegdheden genetisch onderzoek en aids-onderzoek maken hier geen deel van uit. Toch heeft de arbeidsgeneesheer de mogelijk-

s'impose en tout cas lorsque la réalisation d'un test serait disproportionnée par rapport aux intérêts en jeu.

Cette question dépasse en outre le cadre strict du droit du travail. Elle touche aussi notamment aux assurances ou au droit matrimonial lorsqu'un passeport génétique est demandé aux candidats au mariage.

Au-delà de l'interdiction générale de principe des tests génétiques, des exceptions doivent pouvoir être admises, comme pour les tests de dépistage du sida. Une affection déterminée pourrait, par exemple, causer des dommages à des tiers, notamment dans le cas des pilotes, ou au travailleur lui-même, notamment en cas d'affections susceptibles de s'aggraver en raison de la nature du travail à accomplir.

Il va de soi que pour qu'il y ait exception, plusieurs conditions doivent être remplies :

1. Il doit y avoir un accord, une demande de la part de l'intéressé ou de son représentant légal ou il faut qu'il y ait eu, à tout le moins, une information circonstanciée de l'intéressé ou de son représentant légal;
2. L'examen ne peut se dérouler qu'avec l'accord d'un médecin;
3. L'examen se pratique dans un centre agréé, de manière à éviter toute exploitation économique;
4. Seuls les résultats, et non la cause, peuvent être communiqués à l'employeur;
5. Le centre est tenu au secret professionnel absolu.

Par ailleurs, il semble indiqué de fixer, dans la loi elle-même, le cadre dans lequel de telles exceptions peuvent être autorisées et de veiller à ce qu'elle soit suffisamment souple par rapport aux progrès qui seront réalisés dans le domaine médical.

M. Hendrickx, professeur à la section du droit du travail et de la sécurité sociale à la KULeuven, fait tout d'abord la distinction entre la médecine du travail, qui est passablement bien réglée par des dispositions légales, et la médecine sélective, qui n'est absolument pas réglée par la loi. Tandis que la finalité de la médecine du travail est de déterminer si le travailleur est en mesure d'effectuer un travail déterminé ou de veiller à ce que le travail soit adapté à l'homme, celle de la médecine sélective est de sélectionner le travailleur en fonction de sa santé dans l'idée de trouver la personne la plus adéquate au moyen de critères médicaux précis.

Actuellement, le législateur octroie certaines compétences au médecin du travail par le truchement du Code de bien-être, l'ancien RGPT. La réalisation de tests génétiques et de tests de dépistage du sida n'en fait pas partie. Le médecin du travail a toutefois la

heid een algemeen artikel in te roepen om bepaalde tests, bijvoorbeeld een HIV-test, uit te voeren. Hij kan immers, gelet op zijn preventieve taak, zelf appreciëren of bepaalde tests al dan niet nodig zijn in de arbeidsgeneeskunde.

Op deze bestaande mogelijkheid van wettelijk appreciatie recht van de arbeidsgeneesheer is echter veel kritiek te formuleren. Er moet dus nagedacht worden over de opportuniteit om deze appreciatie-mogelijkheid nauwkeuriger te omschrijven of aan banden te leggen.

Spreker is van oordeel dat de bepalingen van dit wetsvoorstel dit doel nastreven. Ze stellen immers een principieel verbod in waarop uitzonderingen mogelijk zijn. Bovendien wordt in de voorstellen niet goedgekeurd voor de selectieve geneeskunde, die tot doel heeft de meest frisse werknemers in dienst te nemen.

Betreffende de mogelijke uitzonderingssituaties moet worden nagedacht over de vraag wanneer de medische conditie relevant is voor een bepaalde functie. Zo kan bijvoorbeeld het al of niet seropositief zijn voor bepaalde functies (gezondheidswerkers, gepersonaliseerde diensten) belangrijk zijn. Mogelijke verminderde productiviteit of absentisme kunnen duidelijk geen criterium vormen om testen uit te voeren. Zij naderen te sterk de selectieve geneeskunde.

De spreker geeft tevens aan dat het onderwerp verschillende disciplines groepeerd waarbij op het internationale forum steeds het belangrijke verband met dataprotectie, de bescherming van de persoonsgegevens, wordt gelegd. Ook in het wetsvoorstel bestaat dit verband aangezien de wet van 8 december 1992 ter bescherming van de persoonsgegevens ter sprake komt. De heer Hendrickx apprecieert dit maar stelt tegelijkertijd dat erover moet worden gewaakt geen ongerijmdheden met deze wet te creëren.

Tot slot merkt de spreker op dat er eveneens wordt gewerkt aan een Europese regelgeving. Momenteel werkt de Europese Commissie samen met de Europese sociale partners aan het ontwerp van een Europees blauwdrukmodel dat binnen de eerstkomende maanden mag worden verwacht.

Uiteenzetting door dokter Dominique Lison, Unité de toxicologie et médecine du travail, UCL

Dokter Lison, verbonden aan de *Unité de toxicologie et médecine du travail* van de UCL, gaat grotendeels akkoord met de voorliggende bepalingen. Hij wenst op te merken dat, alhoewel de teksten blijkbaar het prospectief genetisch onderzoek als uitgangspunt

faculté d'invoquer un article général qui lui permet de procéder à certains tests, et notamment au test VIH. Sa mission de prévention lui permet en effet d'apprécier personnellement si certains tests sont nécessaires ou non dans le cadre de la médecine du travail.

L'on peut toutefois émettre de nombreuses critiques à l'égard de ce droit d'appréciation que la loi confère au médecin du travail. Il convient donc de réfléchir à l'opportunité de cerner plus étroitement ou de limiter ce pouvoir d'appréciation.

L'intervenant estime que tel est le but des dispositions de la proposition de loi à l'examen. Elles posent en effet une interdiction de principe, à laquelle des exceptions sont possibles. De plus, on n'opte pas, dans les propositions, pour la médecine sélective, dont le but est d'embaucher les travailleurs les plus alertes.

En ce qui concerne les possibles situations d'exception, il faut s'interroger sur le point de savoir quel moment l'état médical est pertinent pour l'exercice d'une fonction déterminée. Ainsi le fait d'être ou non séropositif peut avoir son importance pour l'exercice de certaines fonctions (secteur de la santé, services personnalisés). Une éventuelle diminution de la productivité ou l'absentisme ne peuvent clairement pas être invoqués pour justifier la réalisation de tests. Ces critères confinent trop à la médecine sélective.

L'intervenant précise également que le sujet regroupe différentes disciplines, et que les discussions internationales en la matière établissent toujours le lien avec la protection des données, notamment celles à caractère personnel. Ce lien est aussi présent dans la proposition de loi, puisqu'il y est question de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. M. Hendrickx apprécie ce fait, tout en rappelant qu'il faut veiller à ne pas créer d'aberrations par rapport à cette loi.

L'intervenant souligne enfin qu'il convient également de s'atteler à l'élaboration d'une réglementation européenne. La Commission européenne collabore actuellement avec les partenaires sociaux européens à la conception d'un projet type européen, qui devrait être prêt dans les prochains mois.

Exposé du docteur Dominique Lison, Unité de toxicologie et médecine du travail, UCL

Le docteur Lison, attaché à l'Unité de toxicologie et médecine du travail de l'UCL, souscrit largement aux dispositions de la proposition. Il souhaite néanmoins souligner que, même si les textes prennent manifestement comme point de départ le test génétique prévi-

nemen, er verschillende soorten genetische testen bestaan. Men kan volgende testen onderscheiden:

1. Prospectief onderzoek:

Deze testen willen een bepaalde ziekte voorspellen die binnen een aantal jaar kan optreden onafhankelijk van de werkomgeving. De testen moeten worden verboden aangezien er geen verband is met de werkomgeving en aangezien hun voorspellende waarde in de meeste gevallen niet bewezen is.

2. Onderzoek naar genetische polymorfie:

Dit is het onderzoek naar het voorkomen van verschillende gedaanten bij eenzelfde diersoort waarbij de ene gedaante anders reageert op bepaalde omgevingsfactoren dan de andere. Met dit onderzoek probeert men te begrijpen hoe een bepaald individu gaat reageren op bepaalde omgevingsfactoren, zoals de werkomgeving. Aangezien er bij deze testen wel een verband bestaat tussen de omgevingsfactoren en de kenmerken van het individu en aangezien de arbeidsgeneesheer verplicht is om te waken over de gezondheid van de werknemer zijn dergelijke testen wel wenselijk. Ze zouden eigenlijk moeten verplicht worden opdat de arbeidsgeneesheer de preventie beter zou kunnen organiseren.

3. Chromosomenonderzoek of cytogenetisch onderzoek:

Via deze testen probeert men de impact van een bepaalde (werk)omgeving op het genetisch materiaal van een bepaald individu na te gaan. Aangezien er hier eveneens een direct verband is tussen de werkomgeving en het genetisch materiaal is de spreker ook voorstander van het toelaten van dergelijke testen. Momenteel worden zij reeds op grote schaal uitgevoerd.

4. Etiologisch onderzoek:

Hier wordt ziek weefsel genetisch onderzocht om de oorzaak van de ziekte te achterhalen. Ook zij zijn gelinkt aan de werkomgeving, zij het achteraf, en het uitvoeren van dergelijke testen betekent een grote wetenschappelijke vooruitgang. Er kan over gediscussieerd worden of zij kunnen worden uitgevoerd.

Het is belangrijk om elk van deze testen te kaderen in de arbeidsgeneeskunde en de verplichtingen van de werkgever en de arbeidsgeneesheer voor ogen te houden. Een werkgever kan zich enkel en alleen informeren over het privé-leven van een werknemer indien deze informatie een direct verband heeft met de functie die de werknemer zal uitoefenen. Bovendien heeft de werkgever de verplichting over de veiligheid en gezondheid van de werknemer te waken. Hiervoor heeft de werkgever niet de noodzakelijke competentie

sionnel, il existe différentes sortes de tests génétiques, à savoir:

1. Le test génétique prévisionnel

Ces tests visent à prédire une maladie déterminée, susceptible de se manifester dans un délai de plusieurs années, indépendamment du milieu de travail. Ils doivent être interdits, étant donné qu'ils n'ont aucun rapport avec le milieu de travail et que leur valeur prévisionnelle n'est, dans la plupart des cas, pas démontrée.

2. Le test génétique de polymorphisme:

Il s'agit de l'étude de la présence de différentes variantes génétiques chez une même espèce animale, chaque variante réagissant différemment des autres à certains facteurs environnementaux. On tente ainsi de comprendre la manière dont un individu déterminé réagira à certains facteurs environnementaux, comme le milieu de travail. Les tests de ce type sont souhaitables, car ils se caractérisent par l'existence d'un lien entre les facteurs environnementaux et les caractéristiques de l'individu, et que le médecin du travail est tenu de veiller à la santé du travailleur. Ils devraient même devenir obligatoires, afin de permettre au médecin du travail de mieux organiser la prévention.

3. Le test chromosomique ou cytogénétique:

Ces tests doivent permettre de déterminer l'impact d'un milieu (de travail) donné sur le matériel génétique d'un individu déterminé. Comme il y a ici aussi un lien direct entre le milieu de travail et le matériel génétique, l'intervenant est également partisan de l'autorisation de ces tests, qui sont d'ailleurs déjà pratiqués actuellement à grande échelle.

4. Le test étiologique:

Le test étiologique consiste à étudier les caractéristiques génétiques d'un tissu malade pour déceler la cause de la pathologie. Les tests de ce type sont eux aussi liés au milieu de travail, fût-ce *a posteriori*, et leur exécution constitue une avancée scientifique considérable. Quant à savoir s'ils peuvent être effectués, cela peut faire l'objet d'une discussion.

Il importe de situer chacun de ces tests dans le cadre de la médecine du travail et de tenir compte des obligations de l'employeur et du médecin du travail. Un employeur ne peut s'informer sur la vie privée d'un travailleur que si cette information présente un lien direct avec la fonction que ce dernier exercera. En outre, l'employeur est tenu de veiller à la sécurité et à l'hygiène du travailleur. Il n'a pas la compétence requise à cet effet et doit donc faire appel au médecin du travail. Ce dernier possède bien cette aptitude et il

en daarom doet hij een beroep op de arbeidsgeneesheer. Deze laatste heeft deze deskundigheid wel en is bovendien onderworpen aan de medische geheimhoudingsplicht, ook met betrekking tot de genetische informatie.

Dokter Lison benadrukt vervolgens het onderscheid tussen genetische testen en HIV-testen. Genetisch materiaal wijzigt niet. HIV daarentegen heeft momenteel een veel minder onherroepelijk karakter dan aanvankelijk gedacht werd. Misschien moeten beide testen dus niet op gelijke voet worden behandeld.

Tot slot is het noodzakelijk dat de voorgestelde uitzonderingen een bepaald doel hebben en legitiem zijn. Vanuit deze redenering volgt dat er geen uitzonderingen mogen zijn voor het prospectief genetisch onderzoek.

Uiteenzetting door dokter Guy Lebeer, Centre de sociologie de la santé, ULB

Dokter Lebeer van het *Centre de sociologie de la santé* van de ULB, voerde enkele jaren geleden een nationale studie uit over de positie van de werknemers, de syndicale afgevaardigden en de werkgevers betreffende genetische testen binnen het kader van de aanwervingen.

Enkele resultaten van dit onderzoek zal hij hier toelichten. Zij hebben als doel het debat te ondersteunen maar tegelijkertijd benadrukt de spreker dat de hier ingenomen standpunten louter zijn persoonlijke visie op dit onderwerp weergeven.

De spreker onderschrijft het uitgangspunt van een volledig verbod op genetische testen bij de aanwerving aangezien hun wetenschappelijke waarde momenteel nog niet bewezen is en gelet op de potentieel belangrijke gevolgen voor het leven van de werknemer. Het lijkt wel opportuun om de mogelijkheid tot een aantal afwijkingen te voorzien wanneer bepaalde van deze testen een bewezen wetenschappelijke waarde zouden verkrijgen.

Verder stelt de spreker een minder scherp onderscheid voor tussen de testen bij de aanwerving en de periodieke medische onderzoeken. Er bestaan verschillende mogelijkheden:

1. Een volledig verbod van alle genetische testen zowel bij aanwerving als in het kader van periodieke medische onderzoeken. Hierdoor is ook geen genot mogelijk van de preventieve inlichtingen die deze testen in de werksituatie kunnen bieden.

2. Verbod van de testen bij aanwerving maar niet tijdens de periodieke medische onderzoeken. Eventueel worden deze voorgesteld aan de werknemers die er vervolgens op vrijwillige basis kunnen op ingaan.

est de surcroît soumis à l'obligation du secret médical, y compris en ce qui concerne les informations génétiques.

Le docteur Lison met ensuite l'accent sur la distinction entre les tests génétiques et les tests de dépistage du VIH. Le matériel génétique ne change pas. Le VIH, par contre, a actuellement un caractère beaucoup moins irrévocable que l'on ne croyait initialement. Peut-être ne faut-il donc pas traiter ces deux tests sur un pied d'égalité.

Enfin, il est nécessaire que les exceptions proposées aient un but déterminé et soient légitimes. Il résulte de ce raisonnement que l'on ne peut pas faire d'exceptions pour le test génétique prévisionnel.

Exposé du docteur Guy Lebeer, du Centre de sociologie de la santé de l'ULB

Il y a quelques années, le docteur Lebeer, du Centre de sociologie de la santé de l'ULB, a consacré une étude nationale à la situation des travailleurs salariés, des délégués syndicaux et des employeurs en ce qui concerne les tests génétiques pratiqués dans le cadre des recrutements.

Il commentera ici quelques-uns des résultats de cette étude. Ils ont pour but d'étayer le débat, mais en même temps, l'intervenant souligne que les points de vue adoptés en l'occurrence reflètent uniquement sa vision personnelle en la matière.

Il part du principe d'une interdiction totale des tests génétiques lors du recrutement, étant donné qu'à l'heure actuelle, leur valeur scientifique n'est pas encore prouvée et eu égard aux conséquences potentiellement importantes pour la vie du travailleur. Il paraît toutefois opportun de prévoir la possibilité d'un certain nombre de dérogations au cas où certains de ces tests obtiendraient une valeur scientifique établie.

Pour le reste, l'intervenant propose une distinction moins stricte entre les tests pratiqués lors du recrutement et les examens médicaux périodiques. Il existe différentes possibilités:

1. Une interdiction totale de tous les tests génétiques, tant lors du recrutement que dans le cadre d'examens médicaux périodiques. De ce fait, il n'est pas possible de faire usage des renseignements préventifs que ces tests peuvent fournir dans la situation professionnelle.

2. Une interdiction des tests lors du recrutement, mais pas lors des examens médicaux périodiques. Ceux-ci seront éventuellement proposés aux travailleurs, qui pourront y donner suite sur une base volontaire.

Spreker is van mening dat dit onderscheid onvoldoende tot uiting komt in de twee teksten. Hij vraagt zich tevens af of de persoon niet moet ingelicht worden over de mogelijkheid tot het uitvoeren van dergelijke testen tijdens zijn tewerkstelling.

Tot slot merkt de heer Lebeer op dat toelaten van bepaalde testen als gevolg zal hebben dat de meest geschikte personen worden geselecteerd waardoor de risico's dus eerder op de geselecteerde personen dan op de werkomgeving worden afgewenteld. Hij verkiest de werkomgeving zodanig aan te passen dat iedereen er kan functioneren.

Uiteenzetting door dokter Ludwine Casteleyn en dokter Karel Van Damme, departement Menselijke Erfelijkheid, KULeuven

Dokter Van Damme, departement Menselijke Erfelijkheid van de KULeuven, deelt mee dat onlangs een informatieve website werd opgestart met betrekking tot de genetische susceptibiliteit en gezondheid bij arbeid (<http://genetische-tests-en-arbeid.be>).

De ontwikkeling van de bovenvermelde website kan verantwoord worden vanuit:

1. de demarches van een bepaalde firma op het Europese vasteland om een parallel circuit van medische testen, naast de arbeidsgeneeskunde, op te zetten met een dubieuze relevantie;

2. een strekking die binnen de Franse werkgeversorganisatie pleit voor de afschaffing van de arbeidsgeneeskunde waarop de huisarts deze taken op zich nemen. Deze werkwijze veronderstelt dat de band tussen de kennis van de arbeidsplaats en de kennis van de fysieke conditie van de persoon verdwijnt. Net de competentie van de arbeidsgeneesheer om deze twee elementen met elkaar in verband te brengen om op die manier de gezondheid van de werknemer te beschermen maakt een specifiek kenmerk uit van de functie van de arbeidsgeneesheer;

3. het «onjuiste» idee dat wanneer iemand een relatief hogere voorbeschiktheid zou hebben om, mits blootgesteld aan bepaalde omgevingsfactoren, een bepaalde beroepsziekte te ontwikkelen hij deze ziekte effectief zal ontwikkelen. Genetische tests die de vatbaarheid van een individu voor een beroepsziekte of een beroepsgebonden aandoening opsporen hebben op dit ogenblik echter een uiterst beperkte voorspellende waarde. Vatbaarheid voor beroepsziekten is een complex fenomeen waarin de genetische component nog grotendeels onbekend is. Op dit ogenblik zijn geen genetische tests beschikbaar waarmee met voldoende zekerheid kan worden vastgesteld welke personen tengevolge van een beroepsmatige blootstelling een verhoogd risico op een bepaalde aandoening lopen.

L'intervenant considère que cette distinction n'est pas suffisamment mise en évidence dans les deux textes. Il se demande également si l'intéressé ne doit pas être informé de la possibilité d'exécuter de tels tests durant sa période d'activité.

En conclusion, M. Lebeer fait observer que l'autorisation de pratiquer certains tests entraînera la sélection des personnes les plus aptes, ce qui répercutera donc les risques sur les personnes sélectionnées plutôt que sur le milieu de travail. Il choisit d'adapter le milieu de travail de manière telle que tout le monde puisse y être opérationnel.

Exposé du docteur Ludwine Casteleyn et du docteur Karel Van Damme, du département Menselijke Erfelijkheid, KULeuven

Le docteur Van Damme, du département *Menselijke Erfelijkheid* de la KULeuven, annonce qu'on a créé il y a peu un site internet d'information concernant la susceptibilité génétique et la santé au travail (<http://tests-genetiques-et-travail.be>).

Les raisons qui justifient le développement du site internet susvisé sont les suivantes :

1. les démarches d'une certaine firme, sur le continent européen, en vue de créer, à côté de la médecine du travail, un circuit parallèle de tests médicaux dont la pertinence est contestable;

2. l'existence, au sein de l'organisation patronale française, d'un courant qui plaide pour la suppression de la médecine du travail et pour la prise en charge des missions en question par le médecin généraliste. Cela suppose la disparition du lien entre la connaissance du lieu de travail et la connaissance de la condition physique de la personne. C'est précisément le pouvoir qu'a le médecin du travail de mettre ces deux éléments en relation, pour protéger ainsi la santé des travailleurs, qui constitue une caractéristique spécifique de la fonction du médecin du travail;

3. l'idée «erronée» selon laquelle une personne qui est relativement plus prédisposée à développer une maladie professionnelle donnée si elle est exposée à certains facteurs environnementaux, développera effectivement cette maladie. Les tests génétiques qui cherchent à déterminer la susceptibilité d'un individu à une maladie professionnelle ou à une affection liée au travail ont une valeur prédictive extrêmement limitée à l'heure actuelle. La susceptibilité aux maladies professionnelles est un phénomène complexe dont la composante génétique demeure largement inconnue. À l'heure actuelle, on ne dispose d'aucun test génétique qui permet d'identifier avec une certitude suffisante les personnes qui présentent un risque accru de contracter une affection déterminée à la suite d'une exposition professionnelle.

Bovendien kunnen de testen tot gevolg hebben dat er minder aandacht wordt geschonken aan bepaalde omgevingsfactoren. Bij de werknemers die werden uitgeselecteerd omwille van hun zogenaamde niet-genetische vatbaarheid voor een bepaalde beroepsziekte ontstaat dan een hoger risico op de beroepsziekte waardoor per saldo het resultaat negatief is. Het is belangrijk voorzichtig te zijn met de denkwijze dat bepaalde genetische factoren met zekerheid bepaalde consequenties zullen inhouden. Tot nu toe is dat immers niet voorspelbaar. Het preventieve denken is in die zin veel logischer en kan wetenschappelijk onderbouwd worden.

Verder juicht dokter Van Damme beide voorstellen toe. Het voorstel-Mahoux (stuk Senaat, nr. 2-20/1) beperkt zich niet enkel tot de periode voor de aanwerving terwijl het voorstel-Vanlerberghe (Stuk Senaat, nr. 2-116/1) dat wel doet. Zelf is de spreker de mening toegedaan dat er voldoende reden is om wetgevend op te treden bij de aanwervingsonderzoeken voor de eigenlijke ondertekening van het arbeidscontract.

Spreker merkt vervolgens op dat het voorstel van de heer Mahoux geen verbod oplegt op het ontstaan van bepaalde parallelle circuits. Dit probleem wordt wel opgelost door het voorstel van mevrouw Vanlerberghe aangezien het een bredere optiek heeft dan enkel genetische en HIV-testen. Deze laatste vormen bij het voorstel nr. 2-116 slechts de aanleiding om het probleem van de aanwervingsonderzoeken in het algemeen te regelen, waarbij een aantal belangrijke principes worden gehanteerd:

1. De werkgever mag uitsluitend beroep doen op de arbeidsgeneesheer;
2. Medische tests of onderzoeken mogen pas worden uitgevoerd na de aanwervingsselectie van de kandidaat, wat de mogelijkheid creeërt te bewijzen dat een bepaalde medische reden de basis vormt voor een niet-aanwerving.
3. De arbeidsgeneesheer moet de redenen formuleren waarom een bepaalde persoon niet werd aangenomen. Hij moet deze schriftelijk meedelen aan een door de betrokkene gekozen arts.

Belangrijk is, gezien de snel evoluerende wetenschap op dat vlak, dat de wetgever voor deze testen een kader schets, een structuur die garanties biedt naar de noodzaak en opportuniteit van deze onderzoeken.

Momenteel kan de arbeidsgeneeskunde dergelijke garanties bieden op voorwaarde dat er een kleine aanpassing gebeurt naar de aanwervingsonderzoeken toe, waar immers momenteel nog een bepaalde druk kan worden uitgeoefend.

Spreker is geen voorstander van het principe dat elk onderzoek waar de werknemer mee akkoord is mag

En outre, les tests pourraient entraîner une perte d'intérêt pour certains facteurs environnementaux. Les travailleurs qui ont été sélectionnés en raison de leur prétendue absence de susceptibilité génétique à une certaine maladie professionnelle courent alors un plus grand risque de contracter cette maladie, ce qui rend le résultat négatif au bout du compte. Il importe de manier avec prudence l'idée selon laquelle certains facteurs génétiques entraînent avec certitude certaines conséquences. En effet, jusqu'à présent, rien ne permet de l'affirmer avec certitude. En ce sens, la pensée préventive est beaucoup plus logique, et elle peut être étayée scientifiquement.

Par ailleurs le docteur Van Damme se réjouit que les deux propositions aient été déposées. La proposition de M. Mahoux (doc. Sénat, n° 2-20/1) ne porte pas uniquement sur la période d'embauchage, contrairement à la proposition de Mme Vanlerberghe (doc. Sénat, n° 2-116/1). Personnellement, l'intervenant estime qu'il existe suffisamment de raisons de légiférer en ce qui concerne les examens médicaux effectués à l'embauchage avant la signature proprement dite du contrat de travail.

L'intervenant fait observer ensuite que la proposition de M. Mahoux n'interdit pas le développement de certains circuits parallèles. La proposition de Mme Van Lerberghe apporte elle, une solution sur ce point, étant donné que sa portée dépasse les tests VIH et génétiques. Dans la proposition n° 2-116, ces tests ne sont que l'alibi qui permet de régler le problème des examens médicaux d'embauchage en général, en se fondant sur une série de principes importants :

1. L'employeur ne peut faire appel qu'au médecin du travail;
2. On ne peut effectuer les tests ou les examens médicaux qu'une fois la procédure de sélection du candidat terminée, ce qui permet de prouver que si une personne n'a pas été embauchée, c'est pour une raison médicale particulière;
3. Le médecin du travail doit motiver la décision de ne pas engager une personne déterminée. Il doit transmettre sa motivation par écrit à un médecin désigné par l'intéressé.

Ce qui importe, compte tenu de l'évolution rapide de la science dans ce domaine, c'est que le législateur ébauche pour ces tests un cadre, une structure qui offre des garanties quant à la nécessité et à l'opportunité de ces examens.

Actuellement, la médecine du travail peut offrir de telles garanties, à la condition que les examens en vue du recrutement subissent une légère adaptation, car c'est un domaine où l'on peut encore, pour l'instant, exercer une certaine pression.

L'intervenant ne pose pas comme principe que tout examen pour lequel le travailleur marque son accord

plaatsvinden aangezien de werknemer zich bij de aanwerving in een ondergeschikte machtspositie bevindt naar de werkgever toe.

Het behoort wel tot de deontologische code van de werkgever om de instemming van de werknemer te vragen en uit te leggen welke testen worden afgenomen en waarom. De betrokken werknemer heeft daarbij, volgens een bepaalde juridische school, niet de keuze om bepaalde onderzoeken toe te laten die de wet niet voorziet.

Tot slot verklaart de spreker dat in de toekomst misschien zeer efficiënte prospectieve testen zullen worden ontwikkeld. Toch zal hier de vraag blijven of de arbeidsgeneeskunde wel het meest geschikte forum vormt om dergelijke testen uit te voeren en het resultaat ervan aan de betrokkene mee te delen.

Verder is de spreker overtuigd van de noodzaak om in de voorgestelde teksten een aantal definities in te bouwen bijvoorbeeld genetische test, sollicitant, ... Tegelijkertijd zouden dan ook in de tekst de nodige verfijningen kunnen worden aangebracht.

Mevrouw Casteleyn relateert dat de toekomstige werknemer nog altijd testen die worden toegelaten door de werkgever kan weigeren. De spreekster benadrukt eveneens het belang van de wetsvoorstellen aangezien ze een leemte vullen in de huidige wetgeving en daarbij uitgaan van een beschermende benadering. Een benadering waarin genetische en HIV-testen geen relevantie hebben voor de selectie wanneer men de bescherming van de werknemer beoogt.

Debat

De heer Mahoux wil een aantal verduidelijkingen formuleren op de hierboven uiteengezette standpunten:

1. Het onderwerp van het voorstel (2-20) betreft wel degelijk het prospectief genetisch onderzoek.

2. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen onderzoeken bij aanwerving of tijdens de tewerkstelling. Immers in het wetsvoorstel worden alle partijen geëvoceerd en is er geen onderscheid tussen onderzoeken voor of tijdens de tewerkstelling.

3. Wat de opmerking betreffende het recht op informatie betreft, gaat de spreker ermee akkoord dat de patiënt daar recht op heeft. De nodige bepalingen zullen daarom in het wetsontwerp betreffende de rechten van de patiënt worden aangepast. Toch is men hier in het kader van de arbeidsverhoudingen en kan hier niet dezelfde contractuele verhouding worden weerhouden als bijvoorbeeld tussen een bepaalde patiënt en zijn geneesheer.

4. Aangezien de arbeidsverhoudingen in principe niet evenwichtig zijn, merkt de spreker op dat de alge-

est autorisé, parce que lors du recrutement, celui-ci se trouve dans une position subordonnée par rapport à l'employeur.

Le code de déontologie de l'employeur lui impose toutefois de demander l'accord du travailleur et de lui expliquer quels tests sont pratiqués et pourquoi. Selon une école juridique déterminée, le travailleur concerné n'a pas le choix d'autoriser certains examens que la loi ne prévoit pas.

En conclusion, l'intervenant déclare qu'à l'avenir, on mettra peut-être au point des tests génétiques prévisionnels très efficaces. Toutefois, la question de savoir si la médecine du travail est bel et bien l'instance la plus appropriée pour procéder à de tels tests et en communiquer le résultat à l'intéressé restera posée.

Pour le reste, l'intervenant est convaincu de la nécessité d'insérer dans les textes proposés un certain nombre de définitions, par exemple du test génétique, du candidat à un poste, ... Simultanément, on pourrait donc apporter au texte les précisions requises.

Mme Castelyn relativise l'affirmation selon laquelle le futur travailleur peut toujours refuser des tests autorisés par l'employeur. Elle souligne également l'importance des propositions de loi, car elles comblent une lacune de la législation actuelle et s'inspirent pour ce faire d'une approche protectrice. Une approche où les tests génétiques et les tests de dépistage du VIH sont inappropriés pour la sélection lorsqu'on vise à la protection du travailleur.

Débat

M. Mahoux tient à formuler un certain nombre de précisions concernant les points de vue exposés ci-dessus:

1. L'objet de sa proposition (2-20) est bel et bien le test génétique prévisionnel.

2. On ne fait aucune distinction selon que les tests sont pratiqués lors du recrutement ou pendant la période d'activité. En effet, la proposition de loi évoque toutes les parties et ne fait pas de distinction entre les tests avant et pendant la période d'activité.

3. En ce qui concerne la remarque sur le droit à l'information, l'intervenant confirme que le patient peut y prétendre. C'est pourquoi les dispositions nécessaires seront adaptées dans le projet de loi relatif aux droits du patient. On se trouve toutefois ici dans le cadre des relations de travail et on ne saurait retenir la même relation contractuelle que, par exemple, entre un patient déterminé et son médecin.

4. Étant donné qu'en principe, les relations de travail ne sont pas équilibrées, l'intervenant fait

mene verplichte creatie van een gezondheidsboek voor elke burger zal meebrengen dat een potentiële werknemer deze moet tonen aan de werkgever voor aanwerving. Een weigering brengt een bepaalde selectie mee. Vandaar dat dit boekje, dat op het vlak van de volksgezondheid wenselijk is, problemen riskeert te geven bij een aanwerving.

5. Verder merkt de indiener op dat de meeste sprekers de noodzaak van bepaalde uitzonderingen beamen.

6. De arbeidsgeneesheer bevindt zich inderdaad in een moeilijke situatie aangezien hij vaak wordt gezien als verbonden aan de werkgever. Hij geniet daarom niet van het vertrouwen dat zijn statuut hem eigenlijk zou moeten verschaffen.

De heer Lebeer gaat ermee akkoord dat er geen genetische testen worden uitgevoerd bij de aanwerving. Toch moet het mogelijk zijn dat een arbeidsgeneesheer zijn job uitoefent en dus de werknemer op de hoogte stelt van het nut en de effectiviteit van bepaalde susceptibiliteitstesten voor de tewerkgestelde werknemer. Deze situeren zich dan in de tussentijdse medische onderzoeken en kennen dezelfde principes van het onderzoek maar wel een andere doelstelling. Het is daarbij belangrijk om te benadrukken dat niet enkel de arbeidsgeneesheren kunnen beslissen over het al dan uitvoeren van bepaalde testen maar dat ook bijvoorbeeld de werknemersorganisaties een belangrijke betrokken partij zijn.

De heer Mahoux stelt dat van deze tussentijdse onderzoeken misbruik kan worden gemaakt en hij wil dan ook vermijden dat ze worden uitgevoerd binnen het kader van een arbeidscontract. Buiten het kader van het arbeidscontract kunnen deze onderzoeken met bijvoorbeeld vrijwilligers, wel plaats vinden.

De heer Van Damme apprecieert de bepalingen uit het voorstel van mevrouw Vanlerberghe die de arbeidsgeneesheer een belangrijke centrale rol toebedeelt in het ganse proces van de aanwerving zodat elk parallel circuit is uitgesloten en zodat er een vertrouwensrelatie kan groeien tussen arbeidsgeneesheer en de werknemer. Dergelijk situatie kan vermijden dat, zoals in Denemarken, een land waar men niet zoals hier een arbeidsgeneeskunde kent, een wet werd aangenomen die stelt dat de patiënt eigenaar is van al zijn medische gegevens. Als gevolg hiervan moesten potentiële werknemers voor de aanwerving hun gezondheidsboekje beschikbaar stellen aan de werkgever.

De heer Van Damme stelt dat de voorgestelde tekst van artikel 3, § 6, tweede lid, geen inperking inhoudt tot HIV en genetische tests. Beide testen worden zo vermeld omdat ze het meest pertinent zijn.

De heer Lison merkt een zekere contradictie op tussen de voorgestelde §§ 2 en 6 van artikel 3, in de zin

observer que la création générale obligatoire d'un carnet médical pour chaque citoyen aura pour conséquence que le travailleur potentiel devra le montrer à l'employeur en vue du recrutement. Un refus entraînera une certaine sélection. C'est pourquoi ce carnet, qui, du point de vue de la santé publique, est souhaitable, risque d'engendrer des problèmes lors d'un recrutement.

5. L'auteur fait remarquer par ailleurs que la plupart des intervenants reconnaissent la nécessité de certaines exceptions.

6. Le médecin du travail se trouve effectivement dans une situation difficile, car il est souvent considéré comme lié à l'employeur. À cause de cela, il ne jouit pas de la confiance que son statut devrait pourtant lui valoir.

M. Lebeer se dit lui aussi opposé aux tests génétiques à l'embauche. Mais le médecin du travail doit malgré tout avoir la possibilité de faire son travail et donc d'informer le travailleur de l'utilité et de l'efficacité que certains tests de susceptibilité peuvent avoir pour lui. Ces tests font alors partie des examens médicaux intermédiaires. Bien qu'ils obéissent aux mêmes principes d'examen, leur objectif est tout autre. Il importe de souligner à cet égard que les médecins du travail ne sont pas les seuls à pouvoir décider d'effectuer ou non certains tests, mais que par exemple les organisations de travailleurs peuvent, elles aussi, être un intervenant important.

M. Mahoux affirme que ces examens intermédiaires prêtent à certains abus et il entend dès lors éviter qu'on les effectue dans le cadre d'un contrat de travail. En dehors du cadre du contrat de travail, ces tests peuvent être effectués, par exemple, sur des volontaires.

M. Van Damme apprécie les dispositions de la proposition de Mme Vanlerberghe qui confèrent au médecin du travail un rôle central dans tout le processus d'embauche, ce qui a pour effet d'exclure tout circuit parallèle tout en permettant d'installer une relation de confiance entre le médecin du travail et le travailleur. On évite ainsi un scénario à la danoise: comme la médecine du travail telle que nous la connaissons n'existe pas au Danemark, ce pays s'est doté d'une loi disposant que le patient est propriétaire de toutes ses données médicales. À la suite de cela, les travailleurs candidats à l'embauche ont dû mettre leur carnet médical à la disposition de l'employeur.

M. Van Damme déclare que le texte proposé de l'article 3, § 6, alinéa 2, ne se limite pas aux tests VIH et aux tests génétiques. Ces deux types de tests sont mentionnés parce qu'ils sont les plus pertinents.

M. Lison relève une certaine contradiction entre le § 2 de l'article 3 et le § 6 de ce même article, en ce sens

dat men via § 2 de arbeidsgeneesheer toelaat om bepaalde testen uit te voeren en dat § 6 de HIV en genetische testen formeel verbiedt. Moet er hier geen onderscheid gemaakt worden en gesteld worden dat het prospectief genetisch onderzoek wordt verboden?

Mevrouw Casteleyn merkt op dat de susceptibiliteitstesten het medisch toezicht op reeds aangenomen werknemers, zouden kunnen verfijnen. Men kan echter deze testen absoluut niet gebruiken voor selectie aangezien de foutenmarge bij deze testen momenteel nog veel te groot is.

Bij deze periodieke onderzoeken bestaat er al een systeem dat controle mogelijk maakt. Bij aanwerving is er echter nog niets geregeld en is de werknemer eigenlijk weerloos.

De heer Galand vraagt zich af of de code betreffende het welzijn op het werk en de daarbij horende ministeriële circulaire niet voldoende duidelijk zijn naar het verbod op HIV-testen bij de aanwerving.

De heer Van Damme vraagt zich daarbij af of een circulaire volstaat voor de creatie van een jurisprudentie bij een incident. Bovendien is het ARAB zodanig geschreven dat het vooral aangeeft wat er moet gebeuren. Het geeft daarentegen zelden aan wat er niet mag gebeuren.

Dit vormt een probleem aangezien er hierdoor twee verschillende interpretaties bestaan, namelijk van de enen die zeggen dat enkel wat echt voorzien is mag plaatsvinden, terwijl de andere school aangeeft dat alles wat niet verboden is, is toegestaan. Aan welke interpretatie daarbij de voorkeur moet gegeven worden is niet duidelijk aangezien er hier geen interpretatie rond bestaat.

Mevrouw Casteleyn geeft vervolgens aan dat het wel degelijk noodzakelijk is om bijvoorbeeld naar de HIV-testen voor de aanwerving wetgevend op te treden aangezien zij momenteel zeer regelmatig plaatsvinden. Momenteel bestaat er hier slechts een enkele jurisprudentie rond: de werkgever werd hier in het ongelijk gesteld onder andere omdat de betrokkene niet op voorhand op de hoogte gesteld was.

De heer Mahoux is van mening dat de hierboven gestelde case het belang van zijn wetsvoorstel illustreert.

3. Vergaderingen van 23 en 24 oktober 2002

De Heer Mahoux verklaart naar aanleiding van de hoorzitting het voorliggende voorstel te willen amenderen. De amendementen zijn noodzakelijk om het toepassingsveld van de bepalingen uit te breiden naar de kandidaat-werknemers, voor een aantal technische aanpassingen en om bepaalde taken toe te wijzen aan de preventieadviseur. Het toewijzen van bepaalde taken aan de preventieadviseur moet de coherentie met de reeds bestaande wetgeving ten goede komen.

que le § 2 autorise le médecin du travail à effectuer certains tests et que le § 6 interdit formellement les tests VIH et les tests génétiques. Ne convient-il pas de faire une distinction en précisant que ce sont les tests génétiques prévisionnels qui sont interdits?

Mme Casteleyn fait remarquer que les tests de susceptibilité pourraient affiner le contrôle médical des travailleurs déjà engagés. Mais ces tests ne peuvent absolument pas être utilisés à des fins de sélection, car leur marge d'erreur est encore beaucoup trop importante.

Dans le cadre de ces examens périodiques, le système en place permet déjà un contrôle. Rien n'est encore réglé toutefois au niveau de l'engagement et le travailleur est en fait sans défense.

M. Galand se demande si le code sur le bien-être au travail et les circulaires ministérielles qui vont de pair ne sont pas assez claires sur la question de l'interdiction des tests VIH à l'embauche.

M. Van Damme se demande à cet égard si une circulaire suffit pour créer une jurisprudence au départ d'un incident. De plus, le RGPT est rédigé de telle manière qu'il indique surtout ce qu'il y a lieu de faire. Il n'indique que rarement ce que l'on ne peut pas faire.

Cela pose un problème lié aux deux interprétations qui en découlent, à savoir celle qui consiste à dire que l'on ne peut faire que ce qui est prévu, tandis que l'autre école considère que tout ce qui n'est pas interdit est permis. Vu l'absence d'unanimité sur cette question, on voit mal à laquelle de ces interprétations donner la préférence.

Mme Casteleyn indique par ailleurs qu'il est bel et bien nécessaire de légiférer par exemple à propos des tests VIH préalables à l'embauche, car il s'agit d'une pratique très courante. Il n'existe à l'heure actuelle qu'un seul cas de jurisprudence à ce propos: l'employeur a été débouté, entre autres, parce que l'intéressé n'en avait pas été averti préalablement.

M. Mahoux estime que le cas qui vient d'être exposé illustre l'importance de sa proposition de loi.

3. Réunions des 23 et 24 octobre 2002

À la suite de l'audition, M. Mahoux déclare qu'il voudrait amender la proposition à l'examen. Des amendements s'imposent en vue d'étendre le champ d'application des dispositions aux candidats à un poste de travail, de procéder à un certain nombre d'adaptations techniques et d'attribuer certaines tâches au conseiller en prévention. L'attribution de certaines tâches à ce dernier doit permettre de garantir la cohérence avec la législation existante. En outre,

Bovendien is de preventieadviseur tevens arts en dus gebonden aan het beroepsgeheim, wat een bijkomende garantie inhoudt voor de werknemer.

Rekening houdend met mogelijke evoluties voorziet het wetsvoorstel uit voorzichtigheid ook de mogelijkheid om uitzonderingen toe te staan. Deze uitzonderingen worden echter afhankelijk gemaakt van strikte procedures die ontsporing onmogelijk moeten maken.

Artikel 3 bepaalt dat geen medische onderzoeken mogen worden uitgevoerd tenzij ze heel concreet betrekking hebben op de geschiktheid voor de openstaande betrekking.

De heer Steverlynck wenst meer verduidelijking over de geheimhouding van het resultaat van deze onderzoeken. Wat indien er uit zou blijken dat de betrokkene bijvoorbeeld nog maar enkele maanden te leven zou hebben, of dat hij aan een ziekte lijdt die erfelijk is en dus ook voor de kinderen van de betrokkene belangrijk zou kunnen zijn?

De heer Mahoux verduidelijkt dat, alhoewel we ons hier in een specifieke relatie bevinden tussen een (kandidaat) werknemer en de arbeidsgeneesheer, dezelfde regels van geheimhouding gelden als in een klassieke arts-patiënt relatie. Ook hier is het evenwicht tussen wat mag of moet worden gezegd soms zeer delicaat. De arts kan het eventueel nodig vinden de resultaten mee te delen aan een collega. Er zijn weinig uitzonderingen mogelijk op het medisch geheim en dit blijft ook best zo.

De minister beaamt dat de heer Mahoux het probleem van het doorgeven van de informatie goed geschetst heeft. In de arbeidsgeneeskunde is de werknemer de bestemming van de onderzoeksresultaten. De informatie behoort hem toe en het is hij die beslist of deze mag worden doorgegeven.

De heer D'Hooghe vraagt zich af of de formulering van de verbodsbepaling in artikel 3 van het voorstel de deur niet openzet naar medische tests? Zou dit niet beter duidelijker geformuleerd worden?

De heer Mahoux is het hier niet mee eens. Volgens hem stelt het voorstel duidelijk dat medische tests niet mogen worden uitgevoerd, behalve in welbepaalde uitzonderlijke gevallen. Er wordt niet gezegd dat alle onderzoeken mogelijk zijn, integendeel, er wordt gezegd dat er maar enkele toegelaten zijn. Om dit nog te verduidelijken wordt bepaald dat het voorspellend genetisch onderzoek en de aidstest verboden zijn.

Mevrouw Van Riet vraagt of de uitzondering mogelijk zou maken dat bijvoorbeeld een chirurg wel wordt gevraagd een aids-test te ondergaan.

comme le conseiller en prévention est également médecin, il est tenu au secret professionnel, ce qui constitue une garantie supplémentaire pour le travailleur.

Compte tenu des évolutions possibles en la matière, la proposition de loi prévoit également, par prudence, la possibilité de prévoir des exceptions. On définira toutefois ces exceptions dans le cadre de procédures très strictes, afin d'éviter tout risque de dérapage.

L'article 3 prévoit que des examens médicaux ne sont autorisés que s'ils concernent très concrètement l'aptitude à exercer l'emploi vacant.

M. Steverlynck souhaite obtenir des précisions sur le secret des résultats de ces examens. Qu'advierait-il, par exemple, au cas où ces résultats indiqueraient que l'intéressé n'a plus que quelques mois à vivre ou qu'il souffre d'une maladie héréditaire susceptible, dès lors, d'affecter également ses enfants?

M. Mahoux précise que, bien qu'il soit question ici d'une relation spécifique entre un (candidat) travailleur et le médecin du travail, il y a lieu d'observer, en ce qui la concerne, les mêmes règles de discrétion qu'en ce qui concerne une relation médecin-patient classique. Dans ce domaine, la frontière entre ce qui peut et ce qui doit être dit est également parfois très ténue. Le médecin peut éventuellement juger utile de communiquer les résultats de l'examen à un collègue. Le secret médical ne tolère que peu d'exceptions, et mieux vaut qu'il en soit ainsi.

La ministre salue la manière dont M. Mahoux a exposé les grandes lignes du problème de la communication de l'information. Dans le cadre de la médecine du travail, le destinataire des résultats des examens effectués est le travailleur. C'est à lui qu'appartiennent les informations en question et c'est lui qui décide si elles peuvent être communiquées ou non.

M. D'Hooghe se demande si la formulation de l'interdiction prévue à l'article 3 de la proposition n'ouvre pas la porte à la réalisation de tests médicaux. Ne faudrait-il pas formuler les choses plus clairement?

M. Mahoux ne partage pas l'avis de M. D'Hooghe. Selon lui, la proposition dit clairement que les tests médicaux sont interdits, sauf dans certains cas exceptionnels. Elle ne dit nullement que tous les examens sont possibles, mais précise au contraire que seuls certains types d'exams sont autorisés. Il précise en outre que l'examen génétique prévisionnel et le test de dépistage du sida sont interdits.

Mme Van Riet demande si l'exception pourrait, par exemple, amener à demander à un chirurgien de se soumettre à un test de dépistage du sida.

Mevrouw Vanlerberghe antwoordt dat de uitzonderingsmogelijkheid er vooral gekomen is om rekening te kunnen houden met wetenschappelijke evoluties op dit gebied. Het is inderdaad zo dat men ook voor bepaalde beroepen in een uitzondering zou kunnen voorzien. Dit moet dan uiteraard wel gebeuren via de voorziene procedure, die zeer strikt is.

III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

De voorzitter vraagt of het voorstel niet beter zou gesplitst worden, gelet op de bepaling die onder artikel 16 te vinden is en die, in tegenstelling tot de andere artikelen, zou kunnen worden gekwalificeerd als een bicamerale bevoegdheid.

Rekening houdend met de diverse opinies die hierover onder juristen gangbaar zijn, wordt beslist niets aan de kwalificatie, noch aan artikel 16 te wijzigen.

Artikel 2

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 1) dat ertoe strekt de voorgestelde regeling ook op kandidaat-werknemers toepasbaar te maken.

Mevrouw Vanlerberghe licht toe dat dit amendement noodzakelijk is om haar wetsvoorstel (stuk Senaat, nr. 2-116/1) te kunnen integreren in het voorliggende wetsvoorstel van de heer Mahoux.

De minister beaamt dat het amendement onontbeerlijk is om de tekst eveneens van toepassing te maken op kandidaat-werknemers.

Artikel 3

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 2) dat ertoe strekt de tests waarop de wet van toepassing is, nauwkeuriger te omschrijven. Dit bleek noodzakelijk na de hoorzitting.

De heer Mahoux verduidelijkt het verschil tussen een biologische test en een medisch onderzoek. Een biologische test houdt in dat men een deel van het lichaam wegneemt en onderzoekt. Een medisch onderzoek is minder verregaand en kan bijvoorbeeld enkel bestaan uit een gesprek met de patiënt.

De minister vult aan dat het woord «biologisch» een noodzakelijke toevoeging is. Bloed afnemen bij een persoon is een medische akte, het bloed daarna analyseren is een biologische test.

Mme Vanlerberghe répond que la possibilité d'autoriser des exceptions a été prévue avant tout pour que l'on puisse tenir compte des évolutions scientifiques dans le domaine en question. Une exception pourrait effectivement être prévue en faveur de professions spécifiques, moyennant le respect de la procédure très stricte qui a été définie à cet effet.

III. DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Le président demande s'il ne serait pas préférable de scinder la proposition, eu égard à la disposition inscrite à l'article 16 et qui, contrairement aux autres articles, pourrait être considérée comme relevant de la compétence bicamérale.

Eu égard aux diverses opinions traditionnellement défendues par les juristes en la matière, il est décidé de ne modifier ni la qualification, ni le contenu de l'article 16.

Article 2

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 1) qui vise à étendre aux candidats à un poste de travail le champ d'application du régime proposé.

Mme Vanlerberghe précise que cet amendement est nécessaire pour pouvoir intégrer sa proposition de loi (doc. Sénat, n° 2-116/1) dans la proposition de loi à l'examen de M. Mahoux.

La ministre confirme que l'amendement est indispensable pour rendre le texte également applicable aux candidats travailleurs.

Article 3

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 2) qui vise à définir plus précisément les tests auxquels la loi est applicable. Les auditions ont montré que c'était nécessaire.

M. Mahoux explique quelle est la différence entre un test biologique et un examen médical: un test biologique implique que l'on effectue un prélèvement sur le corps pour l'examiner; un examen médical est moins poussé et peut se limiter, par exemple, à un entretien avec le patient.

La ministre souligne qu'il faut ajouter le mot «biologique». Prélever le sang d'une personne est un acte médical, analyser ensuite ce sang est un test biologique.

De heer Steverlynck dient een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 11) dat ertoe strekt niet enkel de informatie bekomen door medische tests en onderzoeken te beschermen, maar ook deze verworven door middel van mondelinge ondervraging.

Bovendien kan ook de gezondheidstoestand van familieleden wijzen op bepaalde erfelijke aandoeningen die een predispositie op een bepaalde ziekte kunnen aantonen. De aldus bekomen informatie mag geenszins als selectie criterium worden gebruikt.

De minister is het er mee eens dat een dergelijke manier van informatie vergaren ook veel informatie kan verstrekken, vooral omdat de (kandidaat) werknemer in een dergelijke situatie moeilijk kan weigeren te antwoorden. Zij is daarom een voorstander van het amendement.

Ook de indieners van het voorstel zijn het hier mee eens.

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 3) dat ertoe strekt het koninklijk besluit dat het verbod op het uitvoeren van specifieke tests inhoudt, te laten vaststellen na overleg in de Ministerraad. Deze wijziging maakt de tekst consequenter daar ook de uitzonderingen moeten worden vastgelegd door een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 4) dat ertoe strekt een nieuwe paragraaf 3 in te voeren die het tijdstip in de arbeidsverhouding vermeldt waarop de biologische tests en medische onderzoeken mogen plaatsvinden. Deze wijziging is noodzakelijk gebleken na de hoorzitting.

De heer Mahoux verduidelijkt dat de tests slechts in de laatste fase van een selectieprocedure mogen worden uitgevoerd. Indien dit reeds in de beginfase zou mogen loopt men immers het risico dat de tests het uitgangspunt worden voor een selectieprocedure. Deze bepaling geldt ook voor de stage- of proefperiode.

De heer Steverlynck meent dat het amendement een probleem vormt indien personen die reeds in dienst zijn een nieuwe functie of taak krijgen. Om rekening te houden met deze nieuwe taakomschrijving zouden eventueel ook een aantal onderzoeken noodzakelijk zijn. Wordt dat nu niet verhinderd door deze bepaling? Wat indien met een nieuwe machine moet worden gewerkt waarvoor specifieke vereisten noodzakelijk zijn? De heer Steverlynck stelt voor aan het amendement toe te voegen dat het enkel geldt in geval van aanwervingen.

De heer Mahoux meent dat het belangrijk is dezelfde regels toe te passen, onafgezien van het

M. Steverlynck dépose un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 11) qui vise à protéger non seulement les informations obtenues grâce à des tests et à des examens médicaux, mais aussi celles obtenues oralement.

En outre, l'état de santé des parents et des ascendants peut révéler l'existence d'affections héréditaires qui peuvent être le signe d'une prédisposition à certaines maladies. Les informations ainsi obtenues ne doivent en aucun cas servir de critère de sélection.

La ministre est d'accord pour dire que cette manière de collecter des informations permet d'en obtenir beaucoup, surtout que le (candidat) travailleur se trouve dans une situation telle qu'il lui est difficile de refuser de répondre. C'est pourquoi elle soutient l'amendement.

Les auteurs de la proposition marquent eux aussi leur accord sur ce point.

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 3), qui vise à faire délibérer en Conseil des ministres l'arrêté royal interdisant l'exécution de tests spécifiques. Cette modification rendrait le texte plus cohérent, puisque les exceptions doivent elles aussi être fixées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 4), qui vise à ajouter un nouveau paragraphe 3 mentionnant à quel moment de la relation de travail les tests biologiques et les examens médicaux peuvent avoir lieu. Les auditions ont révélé qu'il était nécessaire d'apporter cette modification.

M. Mahoux précise que les tests ne peuvent être effectués que dans la dernière phase d'une procédure de sélection. S'ils étaient autorisés dès la première phase, les tests risqueraient de devenir le point de départ d'une procédure de sélection. Cette disposition vaut également pour la période de stage ou la période d'essai.

M. Steverlynck estime que l'amendement pose un problème si des personnes déjà en service sont appelées à une nouvelle fonction ou à une nouvelle mission. Un certain nombre d'examens pourraient éventuellement s'avérer nécessaires pour tenir compte de ces nouvelles missions. La disposition n'empêche-t-elle pas des tests? *Quid* s'il faut travailler avec une nouvelle machine, dont l'utilisation nécessite de répondre à certaines exigences spécifiques? M. Steverlynck propose d'ajouter dans l'amendement que la disposition n'est applicable qu'en cas d'embauche.

M. Mahoux estime qu'il est important d'appliquer les mêmes règles, quel que soit le moment de la sélection.

ogenblik van de selectie. Men moet er tevens rekening mee houden dat een werkgever dergelijke tests niet enkel kan gebruiken om de geschiktheid van een werknemer te beoordelen, maar ook zijn ongeschiktheid, waardoor de werkgever die werknemer zou kunnen degraderen. Wat betreft specifieke vereisten in geval van bijvoorbeeld een nieuwe machine wijst de heer Mahoux er op dat in het kader van de arbeidsgeneeskunde specifieke tests mogelijk zijn voor een specifiek risico voor de gezondheid van de werknemer. De tests waarvan sprake in het wetsvoorstel gaan echter veel verder.

De minister merkt op dat het amendement betrekking heeft op de tests bedoeld in § 1 van het artikel. Deze tests zijn wettelijk verplicht en deze verplichting houdt vaak in dat ze regelmatig opnieuw worden uitgevoerd. Het zou dus niet correct zijn de uitvoering van deze tests te beperken tot een bepaalde periode. De minister stelt voor § 1 aan te passen zodat duidelijk blijkt dat het om de huidige geschiktheid van een werknemer gaat.

Rekening houdend met de opmerking van de commissie en de minister wordt amendement nr. 4 ingetrokken.

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen daarop een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 12) dat ertoe strekt te verduidelijken dat rekening moet worden gehouden met de huidige geschiktheid van de werknemer.

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 5) dat ertoe strekt de algemene principes van de wet met betrekking tot de organisatie van de biologische tests en medische onderzoeken te verduidelijken. Ook dit is na de hoorzitting noodzakelijk gebleken.

De heer Mahoux licht toe dat het amendement nodig is om de tekst beter in overeenstemming te brengen met de huidige wetgeving over de preventieadviseurs-arbeidsgeneeskunde, meer bepaald wat betreft het medisch geheim en het doorgeven van medische gegevens. Het amendement bepaalt dat de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde de gegevens moet doorgeven aan de door de werknemer gekozen arts.

De minister vindt het amendement nuttig. Sommige werkgevers zouden immers in de verleiding kunnen komen de tests niet door de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde te laten uitvoeren. De preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde moet onafhankelijk zijn en een door de werkgever gekozen arts zal dit misschien niet zijn.

Artikel 7

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3,

tion. Il faut en outre tenir compte du fait qu'un employeur pourrait utiliser ces tests non seulement pour juger de l'aptitude d'un travailleur, mais aussi de son inaptitude, avec pour conséquence que l'employeur pourrait dégrader le travailleur. En ce qui concerne les exigences spécifiques que réclamerait, par exemple, l'utilisation d'une nouvelle machine, M. Mahoux attire l'attention sur le fait qu'il est possible en médecine du travail d'effectuer des tests spécifiques concernant un risque spécifique pour la santé du travailleur. Les tests dont il est question dans la proposition vont toutefois beaucoup plus loin.

La ministre fait observer que l'amendement concerne les tests visés au § 1^{er} de l'article. Ces tests sont imposés par la loi et cette obligation implique souvent qu'ils doivent être répétés régulièrement. Il ne serait donc pas correct de limiter à une certaine période la possibilité d'exécuter ces tests. La ministre propose d'adapter le § 1^{er} pour indiquer clairement que l'on teste l'aptitude actuelle d'un travailleur.

Compte tenu de la remarque de la commission et de la ministre, l'amendement n° 4 est retiré.

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent ensuite un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 12) qui vise à préciser qu'il importe de tenir compte des aptitudes « actuelles » du travailleur.

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 5) visant à préciser les principes généraux de la loi quant à l'organisation des tests biologiques et examens médicaux prévus. La nécessité de cet amendement est également apparue au cours des auditions.

M. Mahoux explique qu'il faut adopter cet amendement pour mieux mettre le texte en concordance avec la législation actuelle relative au conseiller en prévention-médecin du travail, plus spécialement en ce qui concerne le secret médical et la transmission de données médicales. L'amendement prévoit l'obligation, pour le conseiller en prévention-médecin du travail, de transmettre les données au médecin désigné par le travailleur.

La ministre juge l'amendement inutile. Certains employeurs pourraient en effet succomber à la tentation de ne pas faire effectuer les tests par le conseiller en prévention-médecin du travail. Ce dernier doit être indépendant, ce que ne sera peut-être pas un médecin choisi par l'employeur.

Article 7

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement

amendement nr. 6) dat ertoe strekt de mogelijkheid te voorzien een beroepsprocedure in te richten.

De minister is het amendement zeer genegen, vooral voor wat de kandidaat-werknemer betreft die momenteel geen enkele beroepsmogelijkheid heeft.

De heer Steverlynck vraagt of de Koning wel bevoegd is een dergelijke beroepsprocedure in te stellen. Is deze bevoegdheidsdelegatie niet te ruim?

De minister benadrukt dat dit zeker niet het geval is. In de wetgeving op arbeidsgeneeskunde zijn er momenteel reeds beroepsprocedures tegen medische beslissingen mogelijk. Deze procedures werden steeds door een koninklijk besluit geregeld.

Artikel 11

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 7) dat ertoe strekt de bedragen in frank om te zetten naar bedragen in euro.

Artikel 12

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 8) dat een technische verbetering inhoudt.

Artikel 13

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 9) dat ertoe strekt de in het strafrecht gangbare begrippen te gebruiken om alle personen die bij het misdrijf betrokken zijn te duiden.

Artikel 14

De heer Mahoux en mevrouw Vanlerberghe dienen een amendement in (stuk Senaat, nr. 2-20/3, amendement nr. 10) dat er eveneens toe strekt de in het strafrecht gangbare begrippen te gebruiken om alle personen die bij het misdrijf betrokken zijn te duiden.

n° 6) qui vise à prévoir la possibilité d'instituer une procédure de recours.

La ministre est tout à fait favorable à cet amendement, en ce qui concerne le candidat à un poste de travail qui n'a actuellement aucune possibilité de recours.

M. Steverlynck se demande si le Roi est bien compétent pour instituer une telle procédure de recours. La délégation de compétence en question ne va-t-elle pas trop loin?

La ministre affirme que non. La législation relative à la médecine du travail prévoit déjà des procédures de recours contre des décisions médicales. Ces procédures de recours ont toujours été régies par un arrêté royal.

Article 11

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 7) qui vise à convertir en euros les montants en francs.

Article 12

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 8) qui vise à apporter une correction technique.

Article 13

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 9) qui vise à employer des termes utilisés habituellement en droit pénal pour désigner tous les participants à l'infraction.

Article 14

M. Mahoux et Mme Vanlerberghe déposent un amendement (doc. Sénat, n° 2-20/3, amendement n° 10) qui vise également à employer les termes utilisés habituellement en droit pénal pour désigner tous les participants à l'infraction.

IV. STEMMINGEN

Amendement nr. 4 wordt ingetrokken.

Alle andere amendementen en alle artikelen worden eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

V. EINDSTEMMING

Het geamendeerde wetsvoorstel in zijn geheel wordt eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

Het wetsvoorstel 2-116/1 vervalt ten gevolge van de aanneming van het wetsvoorstel nr. 2-20/1.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteurs voor het uitbrengen van dit verslag.

De rapporteurs,

Jacinta DE ROECK.
Iris VAN RIET.

De voorzitter,

Jacques D'HOOGHE.

IV. VOTES

L'amendement n° 4 est retiré.

Tous les autres amendements et tous les articles sont adoptés à l'unanimité des 11 membres présents.

V. VOTE FINAL

L'ensemble de la proposition de loi amendée a été adoptée à l'unanimité des 11 membres présents.

En conséquence de l'adoption de la proposition de loi n° 2-20/1, la proposition de loi n° 2-116/1 devient sans objet.

Confiance a été faite aux rapporteuses pour la rédaction du présent rapport.

Les rapporteuses,

Jacinta DE ROECK.
Iris VAN RIET.

Le président,

Jacques D'HOOGHE.