

Participation des travailleurs à la gestion de la santé et de la sécurité au travail: éléments qualitatifs recueillis dans le cadre de la deuxième enquête ESENER

Observatoire européen des risques
Résumé

Auteurs: David Walters et Emma Wadsworth, université de Cardiff.

Gestion du projet: Xabier Irastorza, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

Le présent rapport a été commandé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout avis et/ou conclusion exprimé, n'engage que ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'EU-OSHA.

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à
trouver des réponses aux questions que vous vous
posez sur l'Union européenne.**

**Numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

Des informations supplémentaires sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet (<http://europa.eu>). Une fiche bibliographique figure sur la couverture de cette publication.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne,

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2017

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Synthèse

Ce rapport présente une étude qualitative de la représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail (SST) dans l'Union européenne et s'inscrit dans la continuité de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2). Il a pour but d'examiner les pratiques actuellement en vigueur dans l'Union européenne et les informations qu'il est possible d'en tirer à propos des influences qui les déterminent. Cette étude est principalement consacrée à la question de la représentation des intérêts des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé du point de vue des représentants eux-mêmes, de leurs collègues, ainsi que de leurs employeurs et cadres. Elle est fondée sur des entretiens approfondis menés auprès de personnes employées dans 143 établissements de tailles diverses, constitués à parts égales de petites (entre 10 et 49 salariés), moyennes (entre 50 et 249 salariés) et grandes (plus de 250 salariés) entreprises. Ces établissements sont établis dans sept États membres de l'Union européenne (Belgique, Estonie, Espagne, Grèce, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède) et illustrent une diversité de contextes en matière de réglementation et de relations industrielles. La majorité des personnes interrogées ont été sélectionnées parmi les personnes qui avaient participé à l'enquête ESENER-2 et accepté que les chercheurs prennent contact avec elles en vue d'enquêtes de suivi. Elles proviennent, en proportions égales, de trois secteurs: l'industrie manufacturière, le secteur public et le secteur des services. L'analyse de leurs réponses s'est appuyée sur une analyse des publications et sur des entretiens supplémentaires réalisés auprès d'informateurs de première importance provenant d'organisations pertinentes, ainsi que sur une évaluation quantitative complémentaire des données pertinentes de l'enquête ESENER-2.

Principales conclusions

Les résultats de l'analyse quantitative secondaire d'ESENER-2 ont confirmé globalement les prévisions fondées sur l'examen des publications relevant du domaine de la recherche. Ces résultats se traduisent par des constats empiriques supplémentaires venant corroborer l'association bien établie entre, d'une part, l'existence de régimes de représentation des travailleurs en matière de sécurité et de santé, et d'autre part, l'existence d'un cadre pour la gestion de la sécurité et de la santé. En d'autres termes, ils démontrent non seulement l'existence de régimes de représentation des travailleurs sur de nombreux lieux de travail européens, mais également l'existence d'un grand nombre de représentants des travailleurs qui contribuent à la mise en œuvre de ces dispositions, ces dernières étant associées d'une manière plus générale aux meilleures pratiques en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Ainsi, ces résultats sont conformes aux résultats quantitatifs plus détaillés de l'enquête ESENER-1 et les corroborent. Bien que les résultats constituent probablement une surestimation de la présence de représentants par rapport aux estimations plus prudentes de la plupart des enquêtes nationales, les tendances décrites sont similaires dans les enquêtes nationales et européennes dans tous les pays qui ont fait l'objet de l'étude. Il convient cependant d'appréhender ces résultats positifs à la lumière des constats démontrant le déclin de la représentation des travailleurs en matière de SST dans certains pays; ce phénomène se produit en concomitance avec un affaiblissement continu du syndicalisme, auquel il est probablement lié. Par conséquent, bien que les représentants des travailleurs et les accords conjoints constituent une contribution significative aux ressources consacrées aux mesures préventives en matière de SST dans l'Union européenne, il existe une proportion non négligeable de travailleurs qui ne sont pas représentés pour les questions relatives à la SST sur leur lieu de travail alors que les droits à une telle représentation sont prévus dans la législation de tous les États membres. En outre, bon nombre de salariés, tels que ceux qui travaillent dans de plus petites entreprises, sont privés du bénéfice de ces droits légaux. Dans les deux situations, il s'avère que la proportion de travailleurs non représentés est en augmentation.

Certaines raisons du bénéfice partiel et incomplet des travailleurs à la représentation et aux accords conjoints résident dans la nature des dispositions législatives adoptées dans de nombreux États membres de l'Union européenne en ce qui concerne la représentation des travailleurs en matière de

SST. Dans la pratique, comme des recherches antérieures l'ont démontré, ces dispositions facilitent la représentation plutôt qu'elles ne la rendent obligatoire et elles donnent rarement lieu à des interventions ou des mesures contraignantes de la part des services compétents pour le contrôle de l'application de la législation. La mise en œuvre et l'application des mesures dépendent de l'influence des syndicats, des organisations de salariés sur les lieux de travail et des employeurs. Ce rapport confirme que c'est encore le cas dans la plupart des États membres de l'Union européenne. Les résultats qualitatifs de cette étude indiquent en outre que, à l'exception possible de la Suède, il existe très peu de contacts, voire aucun, entre les inspecteurs chargés de vérifier l'application de la législation et les représentants des travailleurs dans presque tous les établissements examinés; les données fournissent encore moins d'indications d'interventions législatives en faveur de la représentation des salariés.

Ces éléments ne reflètent toutefois qu'une partie de la réalité car notre examen et notre analyse des données quantitatives montrent également que, dans quelques pays au moins et en cette période de mutations, non seulement les accords de représentation sont devenus plus nombreux mais l'on assiste en outre à une évolution à la hausse d'autres méthodes de consultation; en particulier, les employeurs déclarent de plus en plus avoir adopté une forme de consultation directe avec les travailleurs sur les questions relatives à la SST. Ces changements ont laissé entrevoir la possibilité que des modifications qualitatives se produisent dans la mise en œuvre pratique de la représentation, ce qui soulève de nombreuses questions auxquelles les données quantitatives n'ont pu apporter aucun élément de réponse. Ces questions portaient, par exemple, sur la qualité de la représentation, son fonctionnement, le soutien dont elle bénéficie et sa forme dans les établissements, ainsi que sur les qualités des personnes et des institutions concernées et les moyens dont elles disposent pour s'engager dans la représentation en matière de SST. Ces questions ont constitué l'axe majeur de l'analyse qualitative, qui, à son tour, a abordé les modes de représentation et leur relation avec les dispositions relatives à la gestion des risques, le soutien à la représentation et, enfin, les expériences ayant trait à la représentation des travailleurs en matière de SST dans les établissements où il n'existait pas d'accords officiels conformément aux exigences réglementaires en la matière.

Notre étude a permis de découvrir des éléments qualitatifs incontestables qui confirment et corroborent les recherches précédentes. En dépit de différences en ce qui concerne les dispositions légales et les instances compétentes en matière de relations de travail, dans la plupart des pays où certaines voire toutes les conditions indispensables à l'efficacité de la représentation des travailleurs sont prévues, comme les recherches antérieures l'ont révélé, il a été démontré que cette efficacité subsiste. Plus particulièrement, là où il existe un prescrit législatif fort, un engagement de l'employeur/de la direction en faveur d'approches participatives de la SST, une organisation syndicale et de travailleurs qui apporte un soutien au sein et à l'extérieur de l'établissement et des représentants des travailleurs bien formés et informés, des éléments bien établis attestent qu'il existe des approches autonomes, axées sur les travailleurs, de la SST parmi les représentants et leurs instances de représentation et une relation positive entre ces approches et les dispositions que les employeurs prennent afin de gérer les questions relatives à la SST dans ces établissements. Les représentants actifs dans ce type d'établissements se comportent selon des modalités circonscrites dans les recherches précédentes lorsqu'ils s'engagent auprès des cadres, en s'appuyant sur le soutien législatif disponible pour leurs activités et en recherchant des informations et un appui leur permettant d'effectuer ces tâches. C'était le cas en Belgique, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni, ainsi que, dans une moindre mesure, en Grèce et en Estonie.

Cependant, les cas dans lesquels ces pratiques étaient extrêmement importantes ne concernaient pas la majorité des 143 établissements. En effet, ces cas étaient exceptionnels. Nous n'avons pas cherché à quantifier leur présence dans les différents pays parce que nous n'étions pas en présence d'un échantillon représentatif et que de ce fait, une telle quantification serait trompeuse. Toutefois, les exemples de représentants de travailleurs pouvant fonctionner de cette manière ont semblé plus nombreux en Suède et peut-être également en Belgique et aux Pays-Bas. Cela peut expliquer, en partie, la résilience de la présence syndicale dans les établissements implantés dans ces pays ainsi que par le soutien continu dans la législation nationale pour les organes de représentation des salariés mis en place dans les lieux de travail, tels que les comités d'entreprise et les commissions paritaires chargées

de la santé et de la sécurité. Plus généralement, ces exemples peuvent également être liés à la résilience des institutions corporatistes et à la dépendance par rapport aux orientations solidement ancrées dans les traditions suivies par les différents capitalismes incarnés par les économies politiques de ces pays.

Toutefois, nous avons trouvé de nombreux éléments présentant un intérêt en ce qui concerne les effets des changements qui se sont produits depuis l'introduction ou l'ample révision des mesures légales relatives à la représentation des travailleurs en matière de SST dans les pays que nous avons étudiés. Dans de nombreux cas, les données ont fait apparaître l'émergence d'une approche différente de celle dont les recherches antérieures ont révélé l'efficacité. Plus particulièrement, l'influence importante des dispositions adoptées par les directions dans le domaine de la SST, dont il apparaît qu'y ont été intégrées à des degrés variables des dispositions concernant la représentation des travailleurs en matière de SST était évidente dans une proportion non négligeable des cas. Même lorsque la représentation n'avait pas été intégrée dans ce genre de systèmes, le rôle directeur de la direction était néanmoins souvent apparent dans les dispositions adoptées en vue de la représentation des travailleurs en matière de SST et dans leur application. Tel était même le cas dans de nombreuses situations où les instances de représentation organisées de la force de travail présentes sur le lieu de travail se caractérisaient par une assez forte présence.

Dans toutes ces situations, le comportement des représentants était souvent très différent de ce que l'on appelle l'activisme fondé sur la connaissance, que certains chercheurs avaient précédemment identifié comme représentant la forme la plus efficace d'engagement des représentants des travailleurs en ce qui concerne les questions de SST. En effet, leur comportement était décrit de manière plus caractéristique, tant par l'encadrement que par les représentants eux-mêmes, comme étant «les yeux et les oreilles des directeurs de la sécurité». Un constat essentiel établi par l'étude qualitative est dès lors qu'un changement peut avoir eu lieu depuis la mise en œuvre de dispositions législatives qui se basaient en grande partie sur des hypothèses pluralistes à propos de l'entretien de relations professionnelles et de la capacité du mouvement syndical au sein et à l'extérieur d'établissements de soutenir l'autonomie des représentants des travailleurs dans leurs relations avec les directeurs dans le domaine de la SST.

Les facteurs déterminants de la pratique

La représentation des travailleurs en matière de SST est fortement influencée par son contexte, qui a des incidences aussi bien sur les procédures que sur les pratiques qu'elle implique, ainsi que sur leurs résultats. Des études précédentes ont classé ces déterminants contextuels comme suit:

- les facteurs propres à l'établissement qui influent directement sur la présence et l'application des dispositions adoptées concernant la représentation des travailleurs pour les questions de SST et sur la manière dont les représentants agissent;
- d'autres facteurs internes qui ont une incidence plus indirecte sur la qualité de la représentation en matière de SST; et
- d'autres facteurs qui interviennent principalement depuis l'extérieur du lieu de travail et influent de manière encore plus indirecte mais constituent un élément important concernant la manière dont la représentation des travailleurs est construite et interprétée sur les lieux de travail.

Les facteurs internes comprennent les éléments suivants:

- la taille et le secteur d'activité de l'établissement,
- les connaissances que possèdent les employeurs, les cadres, les travailleurs et leurs représentants à propos des exigences législatives en ce qui concerne la représentation des travailleurs;

- les profils de risques de l'établissement et l'engagement des cadres en faveur de la mise en place et du soutien de dispositions participatives concernant la sécurité et la santé et visant à les aborder;
- la relation entre ces dispositions et celles de l'employeur qui abordent la gestion de la SST de manière plus générale;
- les dispositions institutionnelles en faveur de la représentation des travailleurs pour les questions relatives à la SST sur le lieu de travail;
- la mesure dans laquelle les questions de SST sont explicitement prises en considération dans les conventions collectives de l'établissement ou dans d'autres accords conclus entre les employeurs et les représentants des travailleurs;
- la mesure dans laquelle les travailleurs organisés accordent la priorité à la représentation en matière de SST dans l'établissement; et
- la conscience de la SST parmi les travailleurs.

Bon nombre de ces facteurs déterminants permettent également d'influer sur la détermination des personnes sélectionnées ou désignées comme représentants en santé et sécurité ou en tant que membres du comité, les compétences particulières qu'elles possèdent et leur accès à la formation qu'elles peuvent être en droit de recevoir. Les facteurs déterminants influent aussi sur les moyens utilisés dans la pratique pour rendre opérationnels les divers droits et fonctions accordés aux représentants et/ou aux membres du comité conformément à la législation ou d'une autre manière, c'est-à-dire pour leur permettre d'exercer leur mission.

Il existe également des facteurs déterminants plus indirects de la présence et du rôle de la représentation des travailleurs en matière de SST dans les établissements, comme:

- les facteurs concernant l'organisation de l'emploi au sein de l'établissement (par exemple, le recours à des travailleurs intérimaires ou provenant d'agences de placement, à des contractants et à des sous-traitants, etc). et
- l'organisation du travail (par exemple, le travail par équipes, l'organisation interne des procédures de travail et l'intensité du travail).

Ces facteurs ont une influence sur l'existence et le rôle des dispositions relatives à la représentation des travailleurs, tout comme le nombre de travailleurs affiliés à des organisations syndicales et le rôle de la représentation en matière de SST dans des dispositions plus larges relatives aux relations de travail et à la négociation collective dans l'établissement.

D'autres facteurs déterminants, qui interviennent depuis l'extérieur d'un établissement, influent sur les façons de procéder en son sein. Par exemple, des facteurs macroéconomiques liés au marché du travail influencent la sécurité de l'emploi, la flexibilité de l'emploi et le pouvoir des travailleurs individuels sur le marché de l'emploi. Cela peut se répercuter sur la nature et l'importance des dispositions que les employeurs sont disposés à prendre en ce qui concerne la participation représentative, ainsi que sur la manière dont les représentants remplissent leur rôle. D'autres influences externes incluent la présence ou l'absence de services de prévention, la nature du soutien et de l'engagement externes par les syndicats en faveur de la représentation des travailleurs en matière de SST, la nature des accords sectoriels ou nationaux sur les procédures relatives à la négociation collective et la mesure dans laquelle ces accords, ou d'autres conventions conclues à ces niveaux abordent la SST, et la position commerciale de l'établissement par rapport à ses clients et à ses fournisseurs. Enfin, bien que les exigences législatives pesant sur la représentation des travailleurs dans le domaine de la SST puissent être considérées comme un facteur déterminant agissant au sein des établissements, elles jouent un rôle plus large en tant qu'éléments d'une combinaison de règlements qui s'appliquent aussi bien aux questions liées à la SST qu'aux relations de travail. Les effets de ces exigences législatives sont, à leur tour, influencés par les priorités et les stratégies en matière de conformité définies par les agences chargées de leur gestion et de leur mise en application, ce qui peut en outre dépendre du climat existant

en ce qui concerne la gouvernance, la réglementation et les relations de travail, ainsi que de la perception par le public des risques liés à cette réglementation.

La section suivante présente dans les grandes lignes ce que nos conclusions indiquent à propos de l'influence de certains éléments clés des facteurs déterminants exposés ci-dessus et de la manière dont cette influence a évolué et s'est modifiée depuis l'introduction de mesures légales portant sur la représentation des travailleurs en matière de SST.

Taille et secteur d'activité du lieu de travail

Compte tenu de l'hétérogénéité des établissements et des différences entre les contextes nationaux, la recherche a permis de constater l'influence escomptée de la taille du lieu de travail sur les dispositions relatives à la représentation des travailleurs dans le domaine de la SST. Dans les petits établissements, on peut observer une prévalence des méthodes directes de consultation des travailleurs et peu d'éléments indiquant l'existence d'accords formels en vue de la représentation des travailleurs dans ces établissements. Un esprit de cohésion sociale plus marqué et des relations personnelles étroites entre les cadres et les travailleurs caractérisaient également certains établissements de petite taille. Dans les cas relativement peu fréquents où des accords formels étaient en vigueur, les cadres les avaient introduits conformément aux normes de certification et/ou aux exigences des clients dont l'établissement dépendait pour ses activités. Ces accords ne découlaient presque jamais d'exigences de travailleurs de l'établissement et ils ne prévoyaient généralement pas l'élection de représentants des travailleurs. Plus souvent, il s'agissait d'accords concernant des réunions régulières portant sur la sécurité sur le lieu de travail. Occasionnellement, ils comprenaient la désignation par les cadres d'un représentant des travailleurs pour la sécurité. Dans bon nombre de ces petits établissements, le travail, y compris les dispositions relatives à la SST, était davantage influencé par des facteurs déterminants externes liés à la nature des relations commerciales avec les clients que cela ne semblait le cas dans des établissements de plus grande taille. Une exception à ce modèle a été observée en Suède où, en raison du nombre relativement élevé de travailleurs syndiqués, pratiquement tous les établissements de petite taille comptaient des travailleurs syndiqués et, par conséquent, avaient mis en place des accords formels conformes aux exigences légales.

L'incidence des profils de risques des établissements sur l'existence d'accords de représentation et leur gestion était moins évidente. Des différences substantielles existaient en ce qui concerne la mise en place et en pratique des accords relatifs à la représentation des travailleurs, des différences considérables ont été observées entre les établissements du secteur manufacturier et les établissements offrant des services publics ou privés; toutefois, attribuer ces disparités uniquement à des réactions envers des profils de risque différents donnerait une image largement déformée de la situation. Bien que les profils de risques aient sans aucun doute contribué à influencer les modes de représentation des travailleurs pour les questions relatives à la SST, ce facteur était combiné à une diversité d'autres facteurs tels que, par exemple, différentes méthodes d'organisation du travail et de l'emploi, différentes pressions externes liées au recrutement et des attentes différentes parmi les travailleurs qui peuvent, par exemple, être principalement des ouvriers, des employés administratifs ou des travailleurs sociaux, dont les niveaux de qualification, de compétence et de professionnalisation sont différents. Ces facteurs ont permis de déterminer la mesure dans laquelle des travailleurs de différents établissements se sont vu confier la responsabilité de la gestion de la SST, ainsi que l'autonomie dont ils ont bénéficié à cet égard. Les secteurs étaient en outre caractérisés par des instances responsables des relations industrielles et des traditions différentes entre les secteurs, ce qui a influé encore davantage sur la manière dont les travailleurs étaient représentés au sein de leur établissement pour les questions relatives à la SST. Enfin, le pouvoir et la présence des syndicats sur les lieux de travail ont aussi joué un rôle. En concomitance avec les profils de risques des établissements, tous ces facteurs ont influé sur la présence et la gestion d'accords portant sur la représentation des travailleurs dans le domaine de la SST.

Une autre caractéristique liée à la dimension et au secteur était la différence dans les arrangements existant dans les établissements en vue d'associer des services de prévention externes. Les services de ce type ont aussi été examinés lors de recherches précédentes, qui ont révélé les incidences du contexte législatif national, des profils de risques, de la taille du lieu de travail et du secteur d'activité sur la disponibilité, la nature et le recours à des services de prévention. Certaines de ces différences se reflétaient dans les expériences décrites dans notre étude, tout comme les différences constatées en ce qui concerne les droits dont disposent les instances représentatives au sein des établissements pour influencer le choix de tels services par les employeurs. D'une manière générale, les représentants ont fait part d'expériences hétérogènes en ce qui concerne leurs contacts avec des services de prévention. Certains représentants semblent avoir eu peu d'influence dans la désignation des fournisseurs de ces services, mais se sont montrés satisfaits du contact qu'ils ont eu personnellement avec eux. Dans certains cas, les services externes de prévention avaient réalisé des évaluations des risques sans y associer les représentants, mais la direction avait par la suite consulté ces derniers à propos des résultats de ces activités. Dans l'ensemble, les expériences diverses décrites sembleraient plaider en faveur de l'extension à tous les États membres des exigences légales observées dans certains États membres en ce qui concerne la collaboration entre les services de prévention et les instances de représentation des travailleurs, notamment pour ce qui est du droit d'opposer son veto au fournisseur choisi pour la prestation de tels services.

Liens avec les systèmes de gestion de la sécurité dans les établissements

Un facteur déterminant direct, significatif et bien établi de la pratique en matière de représentation des travailleurs est le lien entre cette pratique et les arrangements que les employeurs adoptent en vue de la gestion de la SST dans leur établissement, ce qui est apparu nettement dans les établissements étudiés. Nous observons cependant une évolution préoccupante. Un des résultats de la législation fondée sur les processus en matière de SST dans les États membres de l'Union européenne a entraîné, entre autres, l'adoption croissante de systèmes de gestion de la SST, en particulier dans les entreprises de grande taille. Comme il ressort de la littérature à ce sujet, ces systèmes sont largement acceptés par les employeurs en tant qu'ils fournissent le cadre de leur conformité avec les exigences législatives afin de gérer les risques de manière compétente et avec le savoir-faire nécessaire, comme le prévoit la transposition de longue date des mesures de l'UE, telles que la directive cadre 89/391 de l'UE. Un autre résultat de ces mesures semble avoir été le recours répandu à l'une ou l'autre sorte de professionnels de la sécurité et de la santé pour aider les entreprises de plus grande taille à rendre opérationnelles les dispositions prises en matière de SST. Par conséquent, tant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé que les personnes désignées comme responsables du contrôle de leur fonctionnement étaient généralement présents dans les entreprises de grande taille que nous avons étudiées et ce, dans tous les secteurs, et plus particulièrement dans le secteur manufacturier privé. Il n'est pas surprenant que, dans de nombreux cas, les représentants des travailleurs pour les questions relatives à la SST travaillaient en étroite collaboration avec les professionnels de la sécurité dont la tâche consistait à garantir le fonctionnement des dispositions régissant la gestion de la SST. La nature de cette bonne relation et la manière dont elle influençait le rôle des représentants des travailleurs variaient d'un établissement à l'autre. Dans certains cas, comme dans les cas présentés en détail relatifs à la Suède, les bonnes pratiques dans cette relation exigeaient que tant les cadres que les représentants comprennent clairement non seulement qu'il existait des procédures communes pour assurer la gestion de la sécurité dans l'établissement, mais aussi la nécessité pour les deux parties de les appliquer de façon compétente. En même temps, il a été reconnu que ces relations offraient une marge pour l'expression de perspectives différentes concernant les questions de SST, et que des procédures de consultation étaient en place pour résoudre tout conflit susceptible de résulter de ces différences. Dans certains cas relatifs à la participation du comité d'entreprise aux activités relatives à la SST, une approche similaire a été signalée aux Pays-Bas. Toutefois, parallèlement à ces situations, bien d'autres exemples montraient que les rapports entre les représentants, les dispositions destinées à la gestion de la sécurité et les cadres mettant en œuvre ces dernières étaient moins équilibrés. Dans ces cas, qui ont été largement signalés par tous les pays que nous avons étudiés, les représentants agissaient dans

le cadre du système de gestion de la sécurité, généralement sous la direction des professionnels de la sécurité responsables et, souvent, en leur rendant compte. Cela suscite des interrogations concernant les raisons de cette situation et les facteurs ayant déterminé les évolutions dans ce sens, ainsi que la question de savoir si de telles évolutions ont eu pour résultat la représentation effective des intérêts des travailleurs en matière de SST.

Dans de nombreux cas que nous avons étudiés, il est apparu que les raisons les plus vraisemblables expliquant les diverses manières dont la représentation des travailleurs s'intégrait aux dispositions relatives à la gestion de la SST étaient fortement liées à la personnalité des acteurs clés concernés. Par exemple, il était évident que certains cadres responsables de la sécurité et certains conseillers en prévention estimaient avoir joué un rôle déterminant dans la définition de la nature des dispositions en vigueur. Les représentants pour les questions de sécurité et les comités d'entreprise ont réagi à leurs initiatives en s'adaptant à ces systèmes, en exerçant des rôles et des fonctions largement déterminés par les instructions des cadres responsables de la sécurité ou des conseillers en prévention, qui assumaient le contrôle de tout le fonctionnement du système ainsi créé. Dans ces cas, les représentants avaient tendance à s'en remettre aux connaissances et aux compétences expertes des professionnels de la sécurité, qu'ils estimaient supérieures aux leurs, se tournant souvent vers eux en les considérant comme leur source principale d'informations et de conseils pour les questions relatives à la SST dans leur établissement.

Cependant, il apparaît également clairement que d'autres facteurs déterminants permettaient aux cadres responsables de la sécurité et aux conseillers en prévention d'assumer ces rôles et d'exercer ce contrôle. Une analyse qualitative plus approfondie que ce qui a été possible dans cette étude sur les relations associées à la prévention des risques sur les lieux de travail et les contextes dans lesquels elle se produit est nécessaire avant qu'il soit possible de tirer des conclusions définitives sur ces déterminants sous-jacents. Toutefois, lorsque les informations que nous avons obtenues en étudiant ces cas sont combinées avec les recherches plus larges présentées dans la littérature relative aux recherches publiées récemment concernant la structure et l'organisation actuelles du travail, la perception par le public des risques et du rôle de la législation, ainsi que de la nature et du rôle du pouvoir dans les relations sur le lieu de travail, la nature de ces déterminants semble très claire. Si l'importance des dispositions relatives à la gestion de la SST s'explique, en partie, par une combinaison de la réponse des employeurs aux exigences législatives fondées sur les processus consistant à adopter des systèmes de gestion de la SST et la désignation des spécialistes afin de fournir les compétences en matière de SST, qui constituent également une exigence légale, dans de nombreux cas, l'incorporation des représentants des travailleurs pour la sécurité dans ces arrangements était sans doute également influencée par la nature particulière des systèmes de gestion de la SST en question. Notre étude a révélé que ces systèmes étaient souvent dominés par des approches fondées sur le comportement qui allaient à l'encontre d'un rôle autonome des représentants des travailleurs. Tel était particulièrement le cas lorsque la présence de syndicats au sein et à l'extérieur des établissements était également réduite et lorsque des changements organisationnels et structurels touchant la nature du travail et de l'emploi diminuaient les possibilités de représentation. Dans ces situations, nous avons aussi pu constater l'influence de changements plus larges intervenant dans la compréhension par le public des actions collectives menées sur les lieux de travail et de la réglementation en matière de SST.

Influence de l'affiliation à un syndicat et d'autres dispositions relatives aux négociations collectives dans les établissements

L'affiliation à un syndicat au sein des établissements comporte des incidences tant directes qu'indirectes et est un facteur déterminant pour les dispositions relatives à la représentation des travailleurs en matière de SST. Dans certains pays, comme au Royaume-Uni et en Suède, elle exerçait une influence directe sur les types de dispositions en vigueur. Dans tous les pays, les syndicats et les dispositions plus larges concernant les négociations collectives qu'ils ont habituellement contribué à élaborer ont

des effets indirects, mais néanmoins considérables, sur la forme et la pratique de la représentation des travailleurs dans le domaine de la SST. La littérature issue des recherches, ainsi que la rhétorique des syndicats, suggèrent l'existence d'un «modèle préféré» préconisant que les représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé agissent idéalement de l'intérieur de l'organisation collective des travailleurs au sein des établissements; le représentant est soutenu par la hiérarchisation des questions liées à la SST stipulée dans les conventions collectives conclues avec les employeurs ainsi que par les activités des autres instances de représentation au sein de l'établissement. Selon ce modèle, les représentants sont formés et informés par les syndicats à l'aide de techniques d'enseignement axées sur les travailleurs qui combinent la compréhension du rôle du représentant avec celle des questions techniques et juridiques relatives à la SST.

Nous avons découvert que, dans les établissements de presque tous les pays étudiés, lorsqu'une représentation syndicale forte était présente (que ce soit à travers les organisations syndicales ou à travers les comités d'entreprise) et où la priorité était accordée aux questions relatives à la SST, ces questions étaient généralement représentées de manière effective auprès de la direction. Cependant, la manière dont cette représentation se manifestait variait considérablement, sur une plage allant du conflit au consensus et, comme indiqué au point précédent, les cas que nous avons étudiés ont très clairement montré que l'action de la représentation était modérée par les dispositions relatives à la gestion de la SST mises en place par les employeurs. L'incorporation presque totale du rôle des représentants pour les questions de sécurité dans le système de gestion de la sécurité constituait une conséquence extrême de ce phénomène, mais, dans certains cas, des formes plus équilibrées de coopération ont été constatées. En Suède, par exemple, des témoignages de représentants dans le domaine de la sécurité et de leurs cadres ont révélé que, bien que le consensus en matière de SST ait été l'objectif fixé du dialogue entre les représentants et les directeurs, ces différentes parties respectaient le droit de chacun d'exprimer différents points de vue sur la nature des problèmes liés à la SST et sur les meilleures solutions. Cette situation était due en grande partie à la force des organisations syndicales sur le lieu de travail et dans le secteur. Elle s'expliquait aussi par le fait que le rôle des syndicats était toujours reconnu dans la société en général, ce qui entraînait l'acceptation de normes en ce qui concerne la représentation des travailleurs. Ce fait continuait d'avoir de l'influence dans les cas étudiés, malgré l'érosion considérable du taux de syndicalisation enregistrée en Suède ces dernières décennies. À cet égard, un aspect tout aussi important concernait la légitimité accordée en Suède aux actions autonomes menées par des représentants chargés des questions de sécurité dans le cadre de l'exercice de leurs droits légaux dans le but d'arrêter tout travail dangereux et de recourir à l'organisme de réglementation lorsque, de leur point de vue, les employeurs ne prenaient pas les mesures appropriées en matière de SST.

Fondamentalement, les mêmes schémas ont été observés dans des pays où, contrairement à la Suède et au Royaume-Uni, les syndicats n'étaient pas mandatés par la législation pour représenter les travailleurs pour les questions relatives à la SST. Dans des pays tels que les Pays-Bas (où les comités d'entreprises assument ce rôle), la Belgique (où ce rôle est confié à des commissions paritaires) et l'Espagne (où des délégués chargés des questions relatives à la sécurité agissent aux côtés des délégués syndicaux), les cas que nous avons étudiés démontrent que, lorsqu'une organisation de travailleurs est solidement implantée sur le lieu de travail, le rôle du représentant en matière de SST est soutenu par les syndicats tant au sein qu'à l'extérieur de l'établissement. Lorsque l'organisation de travailleurs cherchait à donner la priorité à des actions liées à la SST parmi ses préoccupations, peu de différences ont été observées en matière de pratiques et de résultats entre ces cas et les situations rencontrées dans certains pays, comme le Royaume-Uni et la Suède, où la participation des syndicats était plus directe. Nous avons aussi constaté d'autres situations, bien que moins courantes, dans lesquelles le conflit entre les intérêts des travailleurs et ceux de la direction était ouvertement reconnu et où une organisation collective forte, soutenue par des syndicats, s'efforçait de représenter et de protéger les intérêts des travailleurs. Il semblerait que des conventions collectives fortes ont été utiles pour permettre aux représentants d'obtenir les protections qu'ils recherchaient pour les travailleurs dans de telles situations.

Un autre constat concernant l'influence des dispositions institutionnelles relatives aux relations de travail sur les dispositions adoptées pour la représentation en matière de SST a trait au rôle des conventions collectives. Les premières publications rendant compte des recherches sur la représentation des travailleurs pour les questions relatives à la SST attiraient souvent l'attention sur les avantages potentiels de l'inclusion de précisions concernant les arrangements réglant la représentation en matière de SST dans ces conventions, que ce soit dans l'établissement ou au niveau sectoriel. Cette façon de procéder permettrait de décrire des points précis, comme le droit de bénéficier de temps pour les activités de représentation et la formation, et de déterminer conjointement les dispositions qui pourraient aller plus loin que les exigences légales. Cependant, dans les cas que nous avons étudiés, les conventions de ce genre étaient peu connues et il apparaît que, même s'il en existait à un certain niveau, elles étaient généralement perçues comme ayant une influence limitée sur les pratiques en vigueur sur les lieux de travail.

Il est significatif de constater que dans de nombreux cas, tous pays et secteurs confondus, la présence d'organisations de travailleurs sur le lieu de travail (qu'il s'agisse de syndicats ou d'autres types d'organisations) n'était pas très marquée et que c'était dans ces situations que les représentants des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé étaient le plus susceptibles d'être intégrés dans les dispositions établies par les employeurs en matière de gestion de la sécurité. Dans d'autres cas où des faiblesses apparaissent clairement dans l'organisation collective, les représentants n'avaient pas été intégrés dans les accords de gestion. Ils avaient plutôt été marginalisés par les cadres assumant des responsabilités relatives à la sécurité et à la santé et, en même temps, ils se sont souvent battus pour rester visibles aux yeux de leurs collègues, qui mettaient la pertinence de leur rôle en question. Dans de telles situations, les représentants étaient conscients des limites de leur efficacité et étaient souvent frustrés par leur incapacité à marquer leur présence. En raison de l'absence de soutien de la part d'une véritable organisation syndicale sur le lieu de travail, combinée à un manque de participation des inspecteurs chargés de vérifier l'application de la réglementation dans l'établissement, les représentants n'avaient plus beaucoup de ressources à leur disposition ou n'avaient que peu de capacités d'influencer les dispositions relatives à la SST.

Néanmoins, l'intégration des représentants dans les dispositions établies par les employeurs en matière de SST ne se produisait pas uniquement lorsque la présence d'une organisation de travailleurs sur le lieu de travail était réduite. Nous avons observé des cas dans presque tous les pays dans lesquels il est apparu que, malgré la présence d'une organisation collective de travailleurs dans l'établissement, la représentation pour les questions de sécurité et de santé fonctionnait de manière plus ou moins distincte de cette organisation, le représentant chargé des questions liées à la SST collaborait plus étroitement avec le directeur du secteur sécurité ou avec le conseiller en prévention qu'avec l'organisation syndicale ou de travailleurs du lieu de travail. En outre, dans ces établissements, des approches systématiques avaient été adoptées en matière de gestion de la sécurité, souvent conformément aux critères imposés par les normes de certification. De surcroît, les personnes interrogées (que ce soit les représentants, les travailleurs ou les directeurs de la sécurité) trouvaient généralement cette situation acceptable. Nous estimons que cela constitue une évolution intéressante qui requiert une étude plus approfondie. Les cas étudiés ne permettent pas d'apprécier l'ampleur de cette tendance ni la mesure dans laquelle elle reflète une baisse de l'influence syndicale ou les conséquences d'une acceptation par les syndicats de l'approche «experte» dominante en matière de SST. Toutefois, quelle que soit la cause de cette tendance, elle représente, comme nous l'avons déjà signalé, un ensemble de rapports concernant la SST très éloignés de l'«activisme fondé sur la connaissance» qui, d'après des recherches précédentes, caractérise des formes plus efficaces d'engagement des représentants en faveur des questions relatives à la SST.

Globalement, nous concluons donc que les cas étudiés confirment que les organisations collectives, au sein et à l'extérieur des lieux de travail, restent un facteur déterminant essentiel de la représentation effective dans le domaine de la SST. Il ressort cependant des entretiens que ce type d'organisation n'était en aucune façon présente dans tous les établissements étudiés et que le manque d'organisation a souvent donné aux représentants l'impression de ne pas être soutenus, d'être marginalisés et même, dans certains cas, d'être vulnérables. Dans d'autres cas, y compris ceux où les instances de

représentation collective des intérêts des travailleurs au sens large étaient présentes, les organisations chargées des questions relatives à la SST étaient en grande partie englobées dans les systèmes de gestion de la SST des établissements. Dans de tels cas, la capacité des représentants des travailleurs à assurer une représentation autonome des intérêts propres des travailleurs dans les matières relatives à la SST était réduite.

Influences du contrat de travail

Dans la situation économique que l'Union européenne connaît actuellement, bon nombre des changements structurels et organisationnels associés avec un rôle amoindri de la représentation collective sur les lieux de travail visent également à modifier la nature des risques auxquels les travailleurs doivent faire face et augmentent sans doute leur vulnérabilité. Des recherches assez nombreuses démontrent que la sous-traitance accrue du travail, le recours de plus en plus fréquent à des contractants externes, le nombre croissant de microentreprises et de petites entreprises, le travail intérimaire et migrant, les contrats «zéro heure» et d'autres phénomènes semblables engendrent des situations dans lesquelles les risques nouveaux et émergents augmentent. En outre, il est possible que les travailleurs confrontés à ces risques ainsi que les situations professionnelles dans lesquelles ceux-ci se présentent soient moins accessibles aux formes conventionnelles de protection, qu'il s'agisse de la représentation collective ou des inspections relatives au respect de la réglementation. D'autres recherches indiquent que, dans la plupart des États membres de l'Union européenne, comme ailleurs, le pouvoir des syndicats s'est considérablement érodé et que les ressources destinées aux inspections ont diminué, le nombre de mesures répressives baissant en parallèle. Outre ces changements dans l'organisation de l'emploi, des changements aussi bien documentés ont conduit à une intensification du travail, à l'introduction de modèles de travail plus exigeants, à un renforcement de la responsabilité et à un suivi accru des performances. Il s'est avéré que toutes ces modifications ont contribué à augmenter considérablement l'absentéisme, dû au stress et à l'épuisement mentaux et émotionnels, ainsi qu'à d'autres problèmes résultant de risques psychosociaux accrus.

Il serait étonnant que cette évolution n'ait pas été ressentie par les travailleurs, les cadres et les employeurs dans les cas que nous avons étudiés. En effet, comme les rapports nationaux le montrent en détail, ils représentent un élément important des changements qui ont eu lieu dans les contextes économiques et réglementaires plus larges des pays étudiés et, effectivement, leurs incidences ont été mentionnées lors des entretiens. Par exemple, certains représentants ont fait état de difficultés lors de contacts avec des contractants et leurs travailleurs ou, inversement, lorsqu'ils devaient entrer en contact avec le client de leur employeur lorsqu'ils travaillaient pour un contractant. Les représentants ont aussi indiqué qu'ils rencontraient des difficultés lorsqu'ils essayaient de représenter les intérêts des travailleurs provenant d'agences de travail intérimaire, des travailleurs occasionnels et d'autres personnes qui travaillaient largement en dehors du champ d'application de la combinaison institutionnelle traditionnelle de procédures relatives aux relations de travail découlant du contrat de travail. En outre, ils ont témoigné de la frustration occasionnée par le manque de consultation et par l'incapacité à influencer la planification du travail, en raison de décisions prises par les employeurs dans le but de répondre aux exigences imposées par les clients ou les acheteurs en matière de prix et de livraison. En ce qui concerne les risques psychosociaux, bien qu'il soit de plus en plus largement reconnu qu'ils représentent un problème considérable dans tous les secteurs, des solutions ménageant une large part à la représentation des travailleurs continuent de faire défaut. Cela s'explique principalement par le fait que les causes fondamentales des risques psychosociaux, qui résultent de la manière dont les établissements organisent le travail, dépassent largement le champ d'action du système de gestion de la sécurité et donc également les attributions légitimes de la plupart des représentants chargés des questions relatives à la sécurité et à la santé.

Cela ne signifie pas qu'il n'existait pas d'exemples de bonnes pratiques en ce qui concerne ces défis. Par exemple, les dispositions suédoises étendent les attributions des représentants chargés des questions liées à la sécurité et à la santé non seulement aux travailleurs qui ont le même employeur que les représentants eux-mêmes, mais aussi aux salariés des contractants. Il existe également des

exemples de cas où les activités de représentation ont été effectuées au nom de travailleurs qui n'étaient pas couverts par un contrat de travail standard. Pour ce qui est des risques psychosociaux, il s'est trouvé parmi les cas étudiés quelques exemples de gestion efficace associant les représentants ainsi que des situations où les représentants et parfois leurs syndicats avaient pris des initiatives unilatérales fructueuses pour remédier aux risques psychosociaux.

Cependant, d'une manière générale, il était très difficile d'évaluer les effets des changements intervenus concernant la nature du travail et de l'emploi sur la représentation des intérêts des travailleurs en matière de sécurité et de santé. Ces changements se sont produits sur une certaine période et étaient souvent acceptés par les travailleurs et leurs représentants comme des aspects de l'emploi sur lesquels ils n'avaient aucune influence. En effet, l'insécurité qu'ils ont entraînée dans le domaine de l'emploi a souvent servi à renforcer le sentiment parmi les travailleurs et les représentants qu'il s'agissait de questions sortant du cadre de la représentation, un sentiment que le déclin de l'influence syndicale a peut-être davantage renforcé. De plus, il était fréquemment considéré que de nombreuses conséquences des changements se situaient en dehors du champ d'action proprement dit de la gestion de la sécurité et de la représentation en matière de SST. Cette observation donne matière à réflexion, étant donné qu'il semble que les défis relatifs à la santé et au bien-être des travailleurs résultant des changements qui se sont produits ces dernières décennies dans le domaine du travail et de l'emploi n'ont souvent pas été considérés par les travailleurs concernés ou par leurs cadres comme ayant un lien avec «la sécurité et la santé au travail». Cela pourrait éventuellement s'expliquer par l'évolution importante que la signification de ce terme a connue ces derniers temps.

Évolution des appréciations

Même si, de prime abord, ils peuvent paraître quelque peu éloignés de la représentation des travailleurs en matière de SST au sein de l'établissement, signalons l'importance de deux autres changements concernant la manière dont la SST est comprise dans le discours public plus large. D'une part, comme nous l'avons déjà indiqué, la «gestion de la santé et de la sécurité au travail» est pratiquement devenue synonyme de «gestion de la sécurité» dans la terminologie des pratiques et des procédures que les employeurs sont obligés de suivre conformément aux exigences réglementaires axées sur les processus. Les risques émergents de restructuration et de réorganisation trouvent principalement leur origine dans une diversité de formes de dégradation de l'emploi et d'intensification du travail, qui prennent naissance à une certaine distance de l'ensemble des activités englobées dans la notion de «gestion de la sécurité». Par conséquent, l'accent placé sur des événements proches (comme des incidents physiques, des types de comportements, des normes d'entretien, des pratiques relatives à un travail sûr, ainsi que des normes et des mesures pour des usines et des lieux de travail sûrs) exclut en réalité l'examen minutieux des éléments structurels et organisationnels des méthodes de travail modernes, ces éléments influant sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs. Lorsque des représentants des travailleurs sont intégrés dans ce système par les cadres en charge de la sécurité, la capacité potentielle des représentants à participer à la SST à identifier et à intervenir dans la prévention et la surveillance de ces risques émergents est également réduite ou complètement annihilée. Dans la pratique, cette situation a engendré une quantité de problèmes potentiels en matière de SST qui sont les conséquences de la façon d'organiser le travail et l'emploi et de la manière dont les employeurs dirigent leurs affaires en réaction à des pressions portant sur le rapport coût-efficacité et la compétitivité, que les représentants et les directeurs considèrent comme dépassant le cadre dans lequel s'exerce l'influence de la représentation des travailleurs en matière de SST.

D'autre part, parallèlement à cette évolution, et en rapport avec celle-ci à certains égards, un changement véritablement profond s'est produit, dans certains pays, dans le discours public à propos de la sécurité et de la santé au travail. La structure du travail étant passée d'une économie industrielle à une économie de services, l'influence du mouvement syndical s'est réduite, les prescriptions politiques néolibérales ont été de plus en plus acceptées en tant que normes du discours public et une plus grande individualisation s'est produite dans de nombreux aspects des relations de travail, les prérogatives de la direction augmentant en parallèle. Comme de nombreux chercheurs l'ont observé, il en résulte non

seulement une érosion du mouvement syndical et des droits en matière d'emploi pour bon nombre de travailleurs, mais également un renforcement de la responsabilisation individuelle de ces derniers en ce qui concerne la SST. Ces changements ont été bien plus évidents dans certains États membres de l'Union européenne que dans d'autres et ont également suscité une analyse plus approfondie dans ces pays. Au Royaume-Uni, par exemple, tant l'influence des médias que les stratégies politiques néolibérales ont mené à dépourvoir les questions relatives à la SST de leur importance auprès du public, détournant la perception par le public des risques des dommages qu'ils peuvent causer pour diriger l'attention du public vers les effets soi-disant préjudiciables de la réglementation sur les libertés individuelles. Bien entendu, l'intentionnalité au sens plus large de ces changements va beaucoup plus loin que la modification de la nature, de l'objectif et de la mise en application de la réglementation relative à la sécurité et à la santé. Ces changements s'inscrivent dans un cadre idéologique destiné à imprimer un changement culturel dans la société britannique en conformité avec les préceptes néolibéraux, conformément auxquels des efforts ont été déployés en vue d'influencer les normes sociétales dominantes relatives aux libertés et aux responsabilités des personnes dans la vie économique et sociale.

Au Royaume-Uni, la représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail est actuellement déployée dans ce contexte et il serait certainement surprenant que cela n'ait pas eu d'incidence sur la manière dont cette représentation est perçue et appliquée dans les lieux de travail de ce pays. En effet, à bien des égards, la représentation des intérêts collectifs dans le cadre de la protection des travailleurs contre les dangers semblerait complètement hors contexte par rapport au discours dominant véhiculé par les médias et par la réflexion politique sur l'importance de la réglementation relative à la SST. De manière plus générale, il n'a pas été procédé à la détermination de la diffusion de ces changements dans les valeurs prônées par le discours public sur la SST dans les États membres de l'UE, étant donné que pareille réflexion aurait débordé du cadre de cette étude et que des ressources n'étaient pas disponibles pour ce faire. Toutefois, si, comme cela ressort clairement des publications britanniques, au Royaume-Uni, de telles approches ont été commodément exploitées par les gouvernants actuels à l'appui des politiques économiques dans le but de stimuler la croissance des entreprises, il semble très probable que des modèles à peu près semblables émergeront dans d'autres pays où l'objectif des politiques économiques nationales est identique. Il est évident que la résistance des travailleurs syndiqués à ces processus est difficile, et ce, à tous les niveaux. Il n'échappe certainement pas aux employeurs qu'un moyen simple d'obvier à cet inconvénient dans les établissements consiste à intégrer les représentants des travailleurs dans les systèmes de gestion de la SST qui sont mis en œuvre par les cadres chargés de la sécurité ou les experts en prévention, comme cela se faisait dans de nombreux cas mentionnés dans notre étude, tant au Royaume-Uni que dans d'autres pays.

L'impact des crises économiques

De nombreuses tendances plus vastes en matière de travail et d'emploi que nous avons observées dans cette étude se situent à l'échelle mondiale et, de manière plus générale, elles sont largement considérées comme les conséquences de la mondialisation de l'économie. Comme cela est reconnu dans le monde entier, la mondialisation de l'économie ne s'est pas déroulée sans accroc. En 2009, elle a subi une crise particulièrement grave qui a touché tous les États membres de l'Union européenne, mais qui a engendré des changements plus profonds dans les économies politiques de certains États membres que dans celles d'autres pays. Deux des États membres les plus sévèrement touchés faisaient partie des pays pris en considération dans cette étude et il est édifiant d'examiner dans quelle mesure les personnes interrogées dans ces pays ont estimé que cette évolution a exercé une influence sur leurs régimes en matière de représentation des travailleurs pour les questions relatives à la SST.

En Espagne, les représentants des travailleurs ont perçu la crise économique comme ayant entraîné deux conséquences principales: premièrement, les entreprises ont accordé la priorité à leurs préoccupations concernant la production et les coûts par rapport à la prise en compte des demandes exprimées par les représentants en vue de l'amélioration de la SST et, deuxièmement, les entreprises

étaient généralement moins disposées à donner suite à ces demandes. Les personnes interrogées ont déclaré que le stress provoqué par l'insécurité de l'emploi et par des charges de travail accrues avait eu des incidences négatives sur la santé des travailleurs. Les représentants ont estimé que le plus grand obstacle à l'amélioration des acquis en matière de SST en Espagne actuellement est la nécessité pour les entreprises de développer la production et la productivité afin de rester concurrentielles à l'échelle mondiale. Ils ont affirmé que cette pression a rendu les employeurs plus exigeants à l'égard de leurs salariés, tant en ce qui concerne la multiplication des heures supplémentaires sur des périodes plus longues que l'amélioration de la productivité.

De même, en Grèce, les modifications apportées à la législation depuis la crise de 2009 ont entraîné des changements considérables en ce qui concerne les négociations collectives. Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude considéraient que ces changements n'étaient généralement pas favorables aux organisations syndicales et aux travailleurs. Des facteurs inhérents au marché du travail comme l'insécurité de l'emploi, la mobilité de l'emploi, des formes de travail flexibles, la sous-traitance, etc. s'étaient renforcés. La privatisation de plusieurs établissements publics avait également commencé et la sécurité d'emploi des fonctionnaires était en régression. Les restructurations et les réductions d'échelle ont accru la charge de travail des salariés et ont donné lieu à une réduction du temps disponible pour les activités de représentation dans le domaine de la SST. Ceci a eu pour conséquence une pression accrue sur les organisations syndicales, la non-prioritisation des problématiques relatives à la SST et la désincitation à la création de comités de santé et sécurité. Dans certains exemples grecs concernant des instances du service public caractérisées par un large champ d'activités, comme des hôpitaux ou des administrations municipales, le personnel chargé des questions relatives à la SST et le budget consacré à ce domaine ont également été réduits. Les représentants des travailleurs de ces établissements estimaient qu'ils ne disposaient pas de beaucoup de marge pour honorer leur mandat et que l'accent placé partout sur les économies de coûts nourrissait les réticences des représentants des travailleurs et de la direction à solliciter davantage de ressources pour les questions liées à la SST. L'engagement de la direction en faveur de la SST a été altéré, étant donné que les moyens disponibles n'étaient pas suffisants pour continuer d'appliquer les normes qui avaient été mises en place avant la crise. Dans les établissements grecs qui disposaient d'une représentation des travailleurs, plusieurs syndicats ont mentionné l'insécurité de l'emploi. Dans ces situations, les organisations syndicales bien implantées sont restées actives en dépit de la crise économique, mais les questions portant sur le travail constituaient la priorité pour les représentants des travailleurs dans de nombreuses entreprises.

Dans la plupart des pays du nord-ouest de l'Europe concernés par l'étude, la crise n'a peut-être pas été vécue de manière aussi forte qu'en Espagne ou en Grèce. Cependant, les processus de réforme faisant suite à la crise dans ces pays étaient, dans bon nombre de cas, identiques aux processus de restructuration et de réorganisation, un démantèlement partiel de la réglementation relative à la protection, des droits syndicaux et une diminution des ressources attribuées à la mise en application de la réglementation dans tous les pays inclus dans l'étude, bien qu'à des degrés divers. Par conséquent, de nombreux syndicats et organisations de travailleurs présents sur les lieux de travail confrontés à des remises en question de leur rôle et de leur existence ont indiqué qu'ils disposaient de peu de temps pour se consacrer à la SST, étant donné qu'ils accordaient la priorité à la sauvegarde de leurs emplois et à l'organisation de leur lieu de travail. En résumé, tous ces évolutions compromettent une menace pour ce que des recherches précédentes ont considéré comme une condition préalable à la représentation efficace des travailleurs pour les questions relatives à la SST conformément aux modèles légaux, et elles s'avèrent dès lors très préoccupantes.

Conclusions

Cette étude était essentiellement une étude qualitative dont l'objectif était de présenter une analyse détaillée des processus qui expliquent ses conclusions empiriques. Comme pour toutes les études qualitatives, celle-ci n'avait pas pour but de fournir une analyse quantitative résiliente ou représentative. La prudence s'impose donc avant d'exprimer trop de demandes en ce qui concerne la représentativité

quantitative des modalités de représentation et de participation des travailleurs en matière de SST que nous avons identifiés parmi les cas étudiés. Cela dit, dans cette étude, nous avons néanmoins examiné et comparé un ensemble très abondant et diversifié de pratiques en matière de représentation des travailleurs et nous abordons la manière dont bon nombre de leurs caractéristiques peuvent être liées à l'influence de facteurs déterminants sous-jacents sur le lieu de travail et dans un contexte plus large. Ces liens restent valables malgré les réserves relatives à la représentativité quantitative.

Nous avons entrepris une étude comparative et avons observé des différences entre les règlements et les dispositions institutionnelles en matière de représentation des travailleurs dans plusieurs pays d'Europe. Toutefois, ce qui ressort de nos conclusions n'est pas les différences entre les pays, mais les similitudes entre ceux-ci en ce qui concerne les pratiques en vigueur sur les lieux de travail et les relations qui les déterminent. Cela concerne aussi bien la nature du soutien ou des conditions préalables à une représentation efficace des travailleurs en matière de SST dans différents pays que les facteurs qui les affaiblissent, ce qui semblerait converger vers une situation modifiée pour ce qui est de la représentation des travailleurs pour les questions relatives à la SST dans les pays européens en général.

À cet égard, nous pensons que cette étude va plus loin que les recherches précédentes en démontrant les incidences des changements qui se sont produits depuis la première introduction des dispositions réglementaires relatives à la représentation des travailleurs en matière de SST. Si nos conclusions confirment une grande partie de ce que les études précédentes ont révélé, elles en diffèrent formellement par la description des formes abondantes et variées de la participation des travailleurs dans le domaine de la SST. En outre, elles montrent que les dispositions adoptées en faveur de la participation représentative, dont les recherches précédentes ont démontré l'efficacité, ne sont plus observables actuellement que dans une faible mesure, ou sont totalement absentes dans de nombreux établissements. En admettant que notre échantillon comprenait probablement une proportion supérieure à la moyenne de cas dans lesquels les personnes interrogées pensaient qu'elles avaient des commentaires positifs à formuler sur les dispositifs en matière de participation des travailleurs dans le domaine de la SST, le fait que l'étude ne recense qu'un nombre aussi limité d'arrangements jugés efficaces dans les études antérieures peut être considéré comme un constat surprenant.

Il n'est toutefois pas aussi surprenant après tout, nos conclusions confirment en effet également l'existence d'une forte corrélation entre, d'une part, la nature des pratiques qui s'avèrent prédominantes aujourd'hui dans les approches de la participation des travailleurs en matière de SST et, d'autre part, certains éléments déterminants de l'organisation actuelle du travail et de l'emploi. Ces éléments caractérisent non seulement les relations de travail, la gestion de la sécurité et l'organisation du travail et de l'emploi dans les établissements, mais aussi d'autres déterminants tout aussi importants de la situation et de la pratique de la représentation des travailleurs dans le domaine de la SST, qui exercent leur influence à partir de l'extérieur des établissements. Ces déterminants comprennent des modèles et des tendances relatifs au contenu et à la mise en application des règlements non seulement dans le domaine de la SST proprement dit, mais également en ce qui concerne les relations de travail, les conditions de travail, les normes de travail et, plus largement, la liberté d'entreprendre. Ils incluent aussi des changements à long terme dans la composition du travail au niveau sectoriel, le recours accru à la sous-traitance et à des modèles de fragmentation de l'organisation et de la gestion du travail, le nombre croissant de petites entreprises et de microentreprises, le travail intérimaire et nomade et, d'une manière générale, une plus grande insécurité de l'emploi. Parallèlement à cela, bon nombre de pays ont enregistré non seulement une baisse considérable de la densité de la représentation syndicale, mais également une réduction du nombre d'actions industrielles menées par les travailleurs syndiqués, et des évolutions qui en résultent. Les conséquences les plus évidentes de ces changements sur une plus grande échelle semblent être une pérennisation de l'hégémonie de la direction, répandue ou universelle, et le déclin de l'idéologie oppositionnelle et pluraliste, ainsi que des régimes de représentation des travailleurs dans le domaine de la SST.

Nous concluons par conséquent que les modèles que nous avons observés dans la pratique de la représentation des travailleurs en matière de SST dans les établissements étudiés et les changements qui se produisent en parallèle dans tous ces déterminants sont liés. Ces changements constituent le

reflet des changements qui se sont produits de manière plus large dans les économies politiques et qui prédominent aujourd'hui dans les États membres de l'Union européenne. Nous concluons également que ce sont ces changements et le soutien politique dont ils bénéficient qui ont réduit les conditions précédemment considérées comme essentielles à la gestion efficace de la représentation des travailleurs en matière de SST. Dans ce contexte, notre étude met en évidence des indicateurs d'une divergence croissante entre les dispositions légales et les pratiques actuellement en vigueur sur les lieux de travail.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) contribue à faire de l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. L'Agence mène des activités de recherche et de développement, et diffuse des informations fiables, pondérées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes paneuropéennes de sensibilisation. Créée par l'Union européenne en 1994 et établie à Bilbao, en Espagne, l'Agence réunit des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts réputés des États membres de l'UE et d'autres horizons.

