

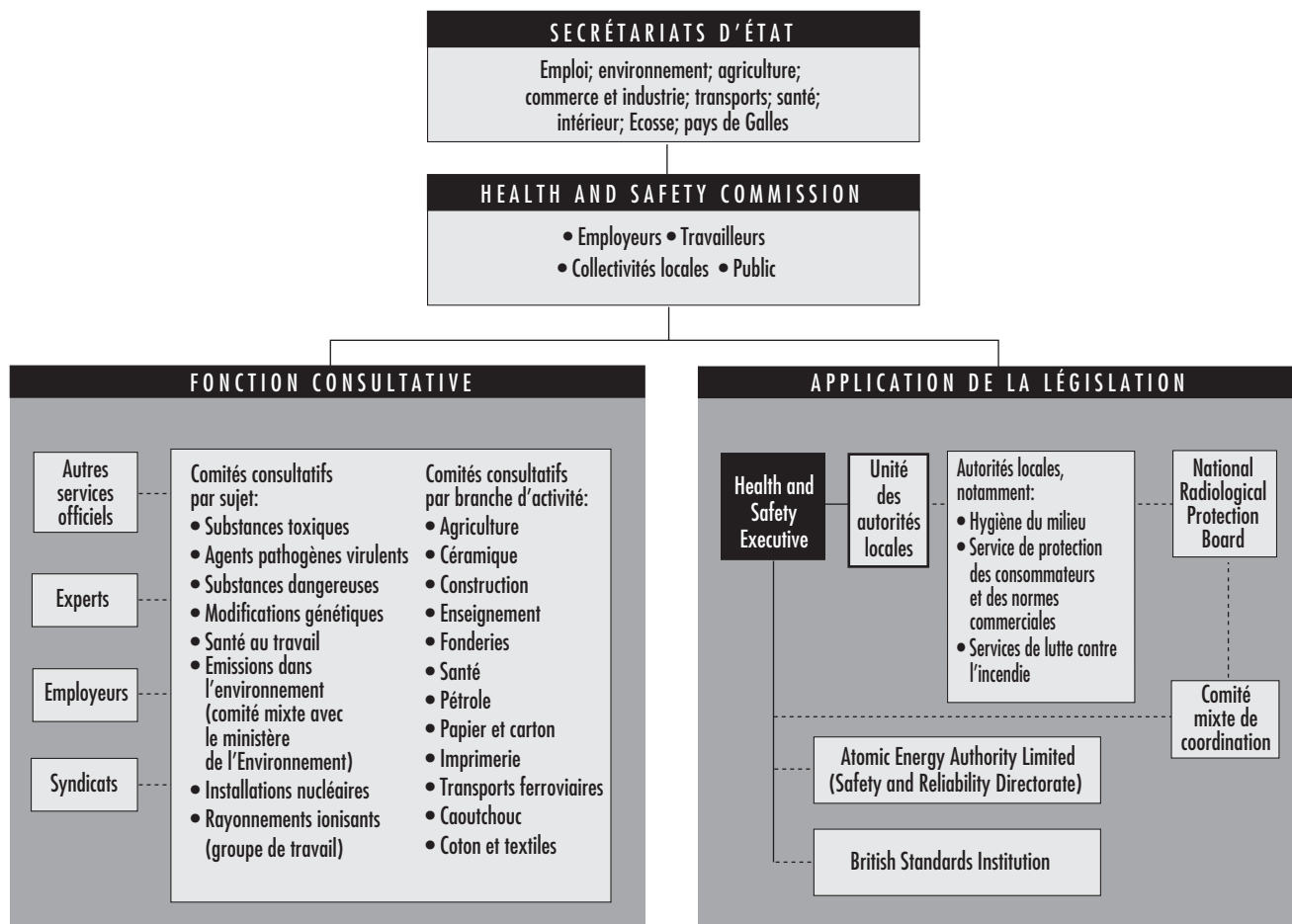
professionnels, contrôler l'entreposage et l'utilisation des explosifs, des produits hautement inflammables et autres substances dangereuses, et limiter l'émission de substances nocives ou sensibilisantes en milieu de travail. Cette commission relève du secrétariat d'Etat à l'éducation et à l'emploi, mais rend également compte à d'autres secrétariats d'Etat — commerce et industrie, transports, environnement et agriculture. Elle est composée de 9 personnes, toutes nommées par le secrétaire d'Etat à l'éducation et à l'emploi: un président, 3 membres nommés après consultation de l'organisation d'employeurs la plus représentative, 3 membres nommés après consultation de la principale centrale syndicale, et 2 membres nommés après consultation d'associations d'autorités locales.

La commission est assistée de plusieurs organismes subsidiaires (voir figure 21.3), dont le plus important est la Direction de la sécurité et de la santé (Health and Safety Executive (HSE)), organe statutaire distinct dirigé par trois personnes nommées par la commission avec l'approbation du secrétaire d'Etat à l'éducation et à l'emploi. Cet organe est chargé de l'exécution des tâches de la commission, notamment l'application des normes établies en vertu de ladite loi de 1974 sur la santé et la sécurité et exerce d'autres fonctions qui lui sont déléguées par la commission. Les autorités locales assument aussi des responsabilités relatives à l'application de certains volets de la législation en matière de sécurité et de santé. De plus, plusieurs comités consultatifs bipartites, tripartites

ou multipartites, selon le cas, assistent la commission dans ses travaux. Ces comités sont organisés soit par sujet d'étude: substances toxiques, agents pathogènes virulents, substances dangereuses, modifications génétiques, santé au travail, émissions dans l'environnement, installations nucléaires et rayonnements ionisants, soit par branche d'activité: agriculture, céramique, construction, enseignement, fonderies, santé, pétrole, papier et carton, imprimerie, transports ferroviaires, caoutchouc, coton et textiles. Les comités par sujet à caractère multipartite comptent de 12 à 18 membres et un président; ils comprennent souvent des experts ainsi que des représentants des organisations centrales de travailleurs et d'employeurs, du gouvernement et d'autres groupes d'intérêts. Pour leur part, les comités par branche d'activité sont surtout bipartites et comprennent une dizaine de membres représentant en nombre égal les organisations centrales de travailleurs et d'employeurs, la présidence étant assurée par un représentant du gouvernement. La HSE et le HSE disposent de ressources considérables. En 1993, ils employaient 4 538 personnes et avaient un budget de 211,8 millions de livres sterling.

On trouve au Canada d'autres exemples d'organismes ayant vocation de collaboration. Au niveau fédéral, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est la principale source canadienne d'information sur le sujet. Outre cette fonction d'information, le Centre s'emploie à promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail, encourage l'établissement de normes strictes en

Figure 21.3 • Les principales institutions d'hygiène et de sécurité au Royaume-Uni



Source: Health and Safety Commission, 1992.

la matière et contribue à l'élaboration de programmes et de politiques visant à réduire ou à éliminer les risques professionnels. Le Centre a été institué en application d'une loi adoptée par le parlement en 1978; il est doté d'un organe directeur tripartite qui en garantit l'impartialité en matière de sécurité et de santé au travail et l'objectivité sur le plan de l'information. Cet organe directeur comprend un président et 12 gouverneurs, dont 4 représentent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, 4 les syndicats, et 4 les employeurs. Le Centre dispose d'importantes ressources humaines et financières; en 1993, ses dépenses ont totalisé environ 8,3 millions de dollars canadiens.

Il existe aussi dans les provinces des organismes ayant vocation de collaboration. Au Québec, les deux plus importants sont la Commission de la santé et la sécurité au travail (CSST) et l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail (IRSST). La CSST remplit deux fonctions. La première est d'élaborer et de mettre en œuvre la politique de santé et de sécurité au travail, y compris l'établissement et l'application de normes, et d'assurer les services suivants: soutien à la réalisation de programmes de prévention et à la concrétisation de mécanismes de participation et de services de santé; formation, information et recherche. La deuxième consiste à indemniser les victimes d'accidents du travail et à gérer le fonds d'assurance établi dans ce but, auquel les employeurs sont tenus de contribuer. La CSST, qui a été instituée en vertu d'une loi adoptée en 1981 et qui a remplacé la Commission des accidents du travail fondée en 1931, est dotée d'un conseil d'administration bipartite composé de 7 représentants des travailleurs, de 7 représentants des employeurs et d'un président. Les représentants des employeurs et des travailleurs sont choisis sur les listes proposées par les organisations les plus représentatives des deux parties. La CSST gère d'importantes ressources humaines et financières; à la fin de 1992, elle comptait 3 013 employés permanents et 652 employés temporaires, et ses dépenses s'élevaient à 2 151,7 millions de dollars canadiens.

L'IRSST, fondé au Québec en 1980, a pour mandat de contribuer, par la recherche scientifique, à la détermination et à l'élimination des risques sur les lieux de travail, ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs victimes d'accidents du travail. Le conseil d'administration de l'Institut est le même que celui de la CSST, bien qu'il s'agisse d'une institution indépendante. L'Institut compte aussi un conseil scientifique consultatif composé de 4 représentants des organisations de travailleurs, de 4 représentants des organisations d'employeurs, de 6 représentants de la communauté scientifique et technique, et de son directeur général. En 1992, les dépenses de l'Institut, qui employait 126 personnes, étaient de 17,9 millions de dollars canadiens.

En Ontario, l'Agence pour la santé et la sécurité au travail, fondée en 1990 aux termes d'un amendement à la loi sur la santé et la sécurité au travail, est également chargée d'élaborer et de mettre en œuvre la politique de prévention de cette province et d'en gérer les programmes. Son conseil d'administration bipartite comprend 18 personnes: les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs y ont respectivement 9 représentants. Un représentant de chacune des deux parties assume la fonction de coprésident-directeur général. L'agence dispose d'importantes ressources: 64,9 millions de dollars canadiens en 1992.

La Suède avait une longue tradition d'organismes de collaboration dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, mais en 1992 elle a décidé de rejeter cette forme d'organisation au profit d'organismes consultatifs. Précisons que cette réforme ne se limitait pas à la sécurité et à la santé au travail, mais qu'elle visait aussi tous les organismes ayant vocation de collaboration dans lesquels les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs avaient un pouvoir de décision au niveau national. C'est la principale organisation d'employeurs qui a été à l'origine du changement en décidant unilatéralement de se retirer des institu-

tions publiques ayant vocation de collaboration. Pour elle, les groupes de pression ne doivent exercer aucune responsabilité politique dans la gestion des institutions publiques et doivent laisser au parlement et au gouvernement ce rôle et cette responsabilité politiques. Elle estimait en outre que la fonction de toute organisation d'employeurs est de représenter les intérêts de ses membres, intérêts qui peuvent être en contradiction avec ceux des institutions publiques dès lors que cette organisation est représentée aux conseils d'administration de ces institutions et que sa participation a pour effet d'affaiblir la démocratie et nuit au développement des institutions publiques. Les organisations de travailleurs ne partageaient pas ce point de vue, mais le gouvernement a conclu que, sans représentation de la principale organisation d'employeurs, les organes à vocation de collaboration n'avaient plus de raison d'être; il a donc décidé que les travailleurs, les employeurs et autres groupes de pression seraient représentés uniquement par des organismes consultatifs. Par conséquent, les anciens organismes s'occupant de prévention, notamment la Commission nationale de la sécurité et de la santé au travail, l'Institut national de la santé au travail et le Fonds pour la vie active, qui étaient auparavant dotés d'organes de contrôle tripartites ou multipartites, ont été restructurés.

Bien que dans la plupart des pays, les organismes de collaboration soient plus rares que les organismes consultatifs, la suppression des institutions suédoises du premier type, tout au moins dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, semble être un cas isolé. Au Royaume-Uni, si certaines de ces institutions, notamment celles qui s'occupaient de politique économique, de formation et d'emploi, ont été démantelées au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix par les gouvernements conservateurs successifs, la HSC n'a pas été touchée. Certains voient dans cette décision le fait que la sécurité et la santé au travail préoccupent autant les organisations d'employeurs et de travailleurs que le gouvernement et les autres parties intéressées et que tous ont intérêt à s'entendre sur l'élaboration et l'application de la politique y relative. Au Canada, des organismes ayant vocation de collaboration ont été créés au niveau fédéral et dans certaines provinces, précisément parce que l'on a jugé cette approche plus propice à la conclusion d'un accord entre les acteurs du marché du travail, et parce que l'application des lois sur la sécurité et la santé au travail paraîtrait ainsi plus juste et plus impartiale aux intéressés.

Sur un plan plus général, il existe cependant deux organismes consultatifs nationaux qui s'occupent aussi de sécurité et de santé au travail, mais dans le cadre de leurs vastes mandats respectifs: en effet, ils sont appelés à se prononcer sur toutes les grandes questions sociales et économiques d'importance nationale. Aux Pays-Bas, la Fondation du travail, instituée en mai 1945, est un organisme bipartite géré conjointement par un nombre égal de représentants des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs (y compris les agriculteurs) et joue un rôle consultatif important auprès du gouvernement. Historiquement, sa principale fonction est de s'occuper des questions de politique salariale, mais elle fait également valoir son point de vue sur d'autres conditions de travail. Le deuxième organisme consultatif national d'envergure aux Pays-Bas est le Conseil économique et social, qui a été fondé en 1950 en vertu de la loi sur l'organisation de l'industrie. Ce conseil tripartite comprend 15 représentants des organisations centrales patronales, 15 représentants des centrales syndicales et 15 experts indépendants. Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés par leurs organisations respectives, tandis que les experts indépendants le sont par l'État. En procédant à ces nominations, l'État s'efforce de maintenir un juste équilibre entre les principaux partis politiques. Le Conseil est indépendant du gouvernement; il est financé par un impôt payé par les employeurs. Il dispose d'un budget de plusieurs millions de

dollars E.-U. et de son propre secrétariat général. Le Conseil se réunit normalement une fois par mois; il est assisté de plusieurs comités permanents et spéciaux, souvent à composition tripartite. Le gouvernement est légalement tenu de soumettre à l'avis du Conseil tous les projets de loi portant sur des questions socio-économiques et sur la législation du travail, dont font partie les propositions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

Ajoutons enfin qu'un certain nombre de pays exigent que des comités d'hygiène et de sécurité soient constitués, ou qu'ils puissent l'être, dans les entreprises qui emploient plus d'un certain nombre de salariés. Ces comités sont bipartites et comprennent des représentants des employeurs et des travailleurs. Ils ont normalement pour fonction d'étudier et de proposer les voies et moyens permettant de contribuer activement à la concrétisation des mesures visant à garantir les meilleures conditions de sécurité et de santé possibles dans l'établissement; ce rôle peut comprendre la promotion et la surveillance des conditions de sécurité et de santé dans l'entreprise afin de veiller, entre autres, au respect des lois et règlements en vigueur. Ces comités mixtes ont normalement un caractère consultatif. La loi impose la création de comités de sécurité et de santé en Allemagne, en Belgique, au Canada, en Espagne, en France et aux Pays-Bas, par exemple.

● LES FORMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Muneto Ozaki et Anne Trebilcock

L'expression *participation des travailleurs* est très large et englobe diverses formes de participation à la prise de décisions, habituellement au niveau de l'entreprise. Elles s'ajoutent à d'autres formes de participation dans la branche d'activité et au niveau national, par exemple au sein des organismes de coopération tripartites. Les modalités de la participation des travailleurs diffèrent grandement selon leurs fonctions et leurs pouvoirs, qui vont de la simple suggestion d'un employé à la cogestion de certaines activités par les représentants des travailleurs et la direction. Les mécanismes utilisés pour stimuler la participation des salariés varient tellement qu'il est impossible de les passer ici tous en revue. Nous nous limiterons aux principales formes de participation qui ont suscité de l'intérêt ces derniers temps, particulièrement dans le domaine de l'organisation du travail; on peut y ajouter l'exemple historique de l'autogestion telle qu'elle était pratiquée par les travailleurs dans l'ancienne Yougoslavie. Particulièrement pertinents de nos jours, les comités mixtes de sécurité et de santé sont examinés comme une forme particulière de participation des travailleurs dans le contexte plus large des relations professionnelles.

L'idée de la participation des travailleurs est née en Europe, où la négociation collective se déroule habituellement par branche ou par industrie; auparavant, cette situation laissait souvent un vide sur le plan de la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, vide que les conseils d'usine, les comités de travailleurs, les comités d'entreprise, etc., ont comblé. De nombreux pays en développement ont également adopté des dispositions législatives en vue de se doter de comités d'entreprise ou de structures similaires (Pakistan, Thaïlande, Zimbabwe, par exemple) pour promouvoir la coopération entre la direction et les travailleurs. Les relations entre ces comités et les syndicats et la négociation collective ont donné lieu à nombre de négociations et à un travail législatif important. L'article 5 de la convention (n° 135) de l'OIT concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971, reflète cette situation: «lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures

appropriées devront être prises [...] pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats [...]»

La participation directe

Les travailleurs peuvent participer directement à la prise de décisions, ou indirectement par l'entremise de leurs représentants — syndicats ou représentants élus. A compter des années quatre-vingt, la participation directe des travailleurs s'est développée, pour peu que l'on comprenne la *participation* comme un moyen d'influer sur le travail ou sur la façon dont il doit être exécuté. Ainsi, les travailleurs peuvent «participer» à des décisions concernant le travail même quand l'établissement n'est pas doté d'un organe établi à cet effet, un cercle de qualité par exemple. En conséquence, un simple exercice d'enrichissement des tâches peut constituer une forme de promotion de la participation directe des travailleurs.

La participation directe peut intervenir sur le plan individuel — par exemple, dans le cadre de programmes de suggestions ou d'enrichissement des tâches. Elle peut aussi se faire en groupe — comme dans les cercles de qualité ou des groupes analogues restreints. Le travail en équipe constitue en soi une forme de participation directe de groupe. La participation directe peut être intégrée dans la prise de décisions concernant le travail de tous les jours, ou se faire en dehors du quotidien, notamment en cas d'adhésion volontaire à un cercle de qualité qui se démarque de la structure de groupe utilisée habituellement. La participation directe peut aussi revêtir un caractère «consultatif» ou «délibératif». Dans une étude, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail s'est penchée de manière relativement approfondie sur cette facette particulière de la participation directe (Regalia et Gill, 1996). La participation consultative encourage les travailleurs à s'exprimer à titre individuel ou collectif, et elle leur en donne les moyens, mais il appartient à la direction d'accepter ou de rejeter leurs propositions. La participation délibérative confie aux salariés certaines responsabilités traditionnelles de la direction, comme c'est le cas pour le travail en équipe ou les groupes de travail semi-autonomes dans lesquels certains pouvoirs sont délégués aux travailleurs.

Les comités d'entreprise et structures similaires; la cogestion

L'expression *comités d'entreprise* désigne des organes de représentation des travailleurs, d'ordinaire au niveau de l'établissement, mais aussi à des niveaux supérieurs (société, groupe de sociétés, branche d'activité, Union européenne). La relation avec les syndicats est souvent définie par la loi ou précisée dans la convention collective, mais il arrive parfois que des tensions persistent entre ces institutions. Le recours aux comités d'entreprise, parfois appelés conseils d'entreprise, conseils d'usine, comités de travailleurs, comités de coopération, etc., est très répandu; c'est une pratique bien ancrée dans plusieurs pays européens, notamment en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en France et aux Pays-Bas; sous l'impulsion de la directive 94/45/CE de 1994 sur les comités d'entreprise européens, on peut s'attendre à ce qu'elle se développe encore au sein des grandes entreprises de cette région. Plusieurs pays d'Europe centrale et orientale, dont la Hongrie et la Pologne, ont adopté des lois qui favorisent l'instauration de comités d'entreprise. Ces comités existent également dans certains pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie; par exemple, la réforme du droit du travail entreprise en Afrique du Sud après l'abolition de l'apartheid porte en partie sur l'instauration d'un régime particulier de comités d'entreprise, parallèlement aux structures syndicales.

C'est l'Allemagne qui offre le meilleur exemple des prérogatives qui peuvent être accordées aux comités d'entreprise, bien qu'à certains égards il s'agisse d'un cas unique. Weiss (1992) décrit les

comités d'entreprise dans ce pays comme une forme de représentation institutionnalisée des intérêts des travailleurs dans un établissement. Le comité d'entreprise jouit de droits à l'information, à la consultation (comme dans tous les pays) et à la cogestion (ce qui est beaucoup plus rare). La cogestion est la forme la plus poussée de participation; elle prévoit la participation aux dispositions sur la sécurité et la santé au travail et l'adoption officielle d'un plan visant à concilier les intérêts des parties et d'un «plan social» dans l'éventualité d'une modification importante dans l'établissement, comme la fermeture d'un atelier. Les droits de cogestion s'étendent aussi aux directives concernant la sélection et l'évaluation du personnel, la formation en cours d'emploi et les mesures touchant les travailleurs à titre individuel — classification, mutation et licenciement, par exemple. Le comité d'entreprise allemand est habilité à conclure des conventions à son niveau et à porter plainte s'il estime que la convention n'est pas respectée. Au nombre des questions relevant obligatoirement de la cogestion figurent notamment: la prévention des accidents et la protection de la santé, le règlement interne de l'entreprise, l'organisation du temps de travail, la détermination des taux de rémunération au rendement, le mode de paiement et les principes généraux régissant les congés. Pour toutes ces questions, l'employeur ne peut agir sans le consentement du comité. Le comité d'entreprise est également habilité à décider de saisir la commission d'arbitrage de l'établissement de toute question visant à faire appliquer les dispositions prises. Comme l'explique Weiss (1992), le rôle du comité est de participer à l'application des décisions après que l'employeur les a prises. Le droit de consultation permet au comité d'influer sur les décisions de l'employeur, mais l'absence de consultation n'a pas pour effet d'invalider celles-ci. Voici quelques-uns des sujets pour lesquels la consultation est obligatoire: la protection contre le licenciement; la protection contre les risques techniques; la formation; la préparation d'un plan social.

Le comité d'entreprise doit observer les principes de la coopération avec l'employeur et préserver la paix dans l'entreprise (aucun arrêt de travail); il doit aussi coopérer avec les syndicats en place et avec l'organisation d'employeurs compétente. Il doit mener ses activités en toute impartialité, sans discrimination fondée sur la race, la religion ou la croyance, la nationalité, l'origine, l'activité politique ou syndicale, le sexe ou l'âge des salariés. L'employeur fournit au comité d'entreprise les installations et les moyens financiers nécessaires et est responsable de ses actions.

En Allemagne, les comités d'entreprise sont élus par les travailleurs manuels et les employés dans des élections distinctes. Bien qu'il n'y ait aucun lien juridique entre les représentants élus au comité d'entreprise et les délégués syndicaux, en pratique il s'agit souvent des mêmes personnes. En Allemagne et en Autriche, une représentation particulière est garantie aux travailleurs handicapés, aux jeunes travailleurs et aux stagiaires. Les membres du comité ne sont pas rémunérés, mais les dépenses qu'ils sont appelés à faire dans l'exercice de leurs fonctions leur sont remboursées. A l'expiration de leur mandat, les membres retrouvent le même niveau de rémunération et de classification et jouissent d'une protection spéciale contre le licenciement. Ils doivent bénéficier du temps libre nécessaire aux activités du comité et aux cours de formation. Toutes ces garanties sont conformes à l'article 1 de la convention (n° 135) de l'OIT concernant les représentants des travailleurs, qui dispose qu'ils «bénéficient d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs [...]».

Dans de nombreux pays, les modèles de comités d'entreprise sont moins ambitieux et ne confèrent que des droits à l'information et à la consultation. L'établissement d'un comité d'entreprise ou d'un comité de travailleurs, surtout lorsque le syndicat est

faiblement implanté dans les ateliers, offre au personnel une bonne occasion de se faire entendre sur le lieu de travail.

Les cercles de qualité et le management total de la qualité

Les cercles de qualité et autres activités de groupe se sont rapidement implantés dans un grand nombre d'entreprises de quelques pays d'Europe occidentale (notamment en France et au Royaume-Uni) au début des années quatre-vingt, comme cela s'était produit un peu plus tôt aux Etats-Unis. Ils s'inspirent des programmes de «qualité de la vie au travail» (QVT) ou d'«humanisation du travail» qui ont été lancés au début des années soixante-dix. Ils se sont répandus beaucoup plus tard dans d'autres pays occidentaux (Allemagne) et sont encore très peu nombreux, semble-t-il, dans les pays où les groupes de projet paritaires sont la formule la plus courante pour traiter de l'organisation du travail, comme en Suède. A l'époque, leur essor reposait sur la conviction que la capacité du Japon de fabriquer à bas coût des produits innovants de haute qualité était due à ses méthodes de gestion des ressources humaines; les cercles de qualité étaient l'élément caractéristique le plus visible et le plus facilement transposable du modèle japonais. On s'attend généralement à ce que les cercles de qualité produisent deux effets: d'une part, améliorer la qualité et la productivité et, d'autre part, susciter chez les travailleurs le sentiment de participer aux décisions, ce qui entraîne une plus grande satisfaction au travail et l'amélioration des relations professionnelles. Le Japon a misé surtout sur le premier aspect, alors que l'Amérique du Nord et l'Europe ont privilégié le second. On constate également des différences structurelles: au Japon, les animateurs de ces cercles sont normalement nommés par la direction, mais en Allemagne, ils sont souvent élus. A l'heure actuelle, les programmes de QVT s'emploient surtout à améliorer la productivité et la compétitivité (Ozaki, 1996).

Dans certains pays où ils ont été expérimentés à grande échelle dans les années quatre-vingt, notamment en France et au Royaume-Uni, les cercles de qualité n'ont pas donné les résultats escomptés et se sont révélés relativement inefficaces, d'où une certaine désaffection à leur égard. De nombreux cercles ont disparu quelques années à peine après leur création; bien d'autres existent encore sur le papier, mais sont en fait moribonds. Cet échec tient à plusieurs facteurs: les cercles tendaient à court-circuiter les voies hiérarchiques normales; la direction n'exerçait aucun contrôle sur les membres; les cercles fixaient leurs propres objectifs sans tenir compte des priorités de la direction; le manque d'enthousiasme, voire l'hostilité, des cadres intermédiaires; l'absence d'engagement durable de la part de la haute direction; le champ d'action des cercles était restreint à des questions professionnelles d'ordre mineur.

La constatation de ces défauts a débouché sur l'élaboration de la théorie du «management total de la qualité» (TQM). Certains principes du TQM ont une incidence sur la participation des travailleurs: tous sont tenus de participer au processus d'amélioration des activités de l'entreprise, et la responsabilité de la qualité incombe aux personnes qui, de fait, contrôlent la qualité de ce qu'ils font. Le TQM favorise donc l'élargissement du champ de compétence professionnelle et l'enrichissement des tâches qui conduisent aux groupes de travail semi-autonomes. Elle facilite aussi la coordination horizontale dans l'entreprise, entre autres, par des équipes de projet spéciales, multifonctionnelles ou interdépartementales.

Les groupes de projet paritaires

La constitution de groupes de projet paritaires pour étudier les meilleures façons d'introduire des changements technologiques et organisationnels en misant sur les efforts communs des cadres et des travailleurs est une caractéristique constante des relations pro-

fessionnelles dans certains pays, comme la Suède. Un groupe de projet paritaire est normalement composé de membres de la direction, de délégués d'atelier et de travailleurs de base, qui sont aidés par des experts de l'extérieur. La direction et le syndicat intéressés constituent souvent des groupes de projet paritaires distincts chargés de quatre sujets: nouvelle technologie, organisation du travail, formation et milieu de travail. Le modèle suédois est un exemple remarquable de la participation directe des travailleurs dans l'atelier, qui s'insère dans un système de relations professionnelles solidement établi. On retrouve également ce système dans d'autres pays, notamment en Allemagne et au Japon.

Le travail de groupe en semi-autonomie et le travail en équipe

Le travail de groupe en semi-autonomie et le travail en équipe sont deux formes de participation directe des travailleurs d'un atelier aux décisions concernant le travail, et ce, à l'intérieur de la sphère de production, contrairement au groupe de projet paritaire qui est une forme de participation hors de la sphère de production. La principale différence réside dans le degré d'autonomie dont jouissent les membres de l'équipe ou du groupe pour organiser leur travail. Le travail de groupe en semi-autonomie est un modèle très répandu en Scandinavie, quoique ces derniers temps, on revienne à une approche plus traditionnelle; il est également expérimenté ailleurs en Europe.

Les expériences de travail de groupe en semi-autonomie sont généralement sur le déclin, mais le travail en équipe se répand rapidement dans tous les pays occidentaux. Le degré d'autonomie accordé à l'équipe et sa structure varient considérablement d'une entreprise à une autre. Dans de nombreux pays, le chef d'équipe est habituellement nommé par la direction, mais dans quelques-uns (Allemagne), il est souvent élu par ses collègues. Bien souvent, la création des équipes modifie substantiellement le rôle des cadres qui voient leurs responsabilités grandir. Ils conseillent les membres de l'équipe et facilitent la communication verticale et horizontale, mais ils perdent leur fonction de surveillance proprement dite. Les employeurs manifestent un intérêt grandissant pour le travail en équipe, parce qu'il stimule généralement l'amélioration des compétences des travailleurs et élargit l'éventail des tâches que ces derniers sont capables d'accomplir, permettant ainsi une plus grande souplesse dans les processus de production. Toutefois, cette formule est parfois critiquée par les travailleurs qui y voient un moyen de les amener à travailler plus «de leur propre chef», en substituant la pression de leurs collègues à celle exercée naguère par la direction.

La représentation des travailleurs dans les conseils de surveillance; les salariés actionnaires

Certains commentateurs considèrent les formes d'actionnariat ouvrier et de représentation des salariés au conseil d'administration de l'entreprise comme des manifestations de la participation des travailleurs. En Allemagne et dans les pays nordiques, entre autres, les travailleurs participent indirectement, c'est-à-dire par leurs représentants, aux conseils de surveillance des sociétés. Les représentants des travailleurs sont intégrés dans la structure traditionnelle du conseil d'administration de la société, dans lequel ils sont en minorité (malgré leur nombre parfois élevé, comme c'est le cas en Allemagne). Cette formule ne comporte pas nécessairement une participation à la direction active de l'entreprise, mais les représentants des travailleurs ont le même statut que les autres membres du conseil. Autrement dit, ils doivent d'abord et avant tout se soucier des intérêts de l'entreprise et respecter le secret des délibérations comme les autres membres du conseil d'administration. Néanmoins, le fait de siéger au conseil peut donner accès à une meilleure information et plusieurs syndicats veulent obtenir le droit d'être représentés dans les conseils d'administration des en-

treprises. C'est un phénomène que l'on constate aujourd'hui en Europe orientale et occidentale ainsi qu'en Amérique du Nord, mais qui demeure plutôt rare ailleurs.

Détenir des actions d'une société à responsabilité limitée représente un autre mode de participation des travailleurs: ils parviennent parfois à réunir suffisamment de capital pour acheter une entreprise qui, autrement, serait contrainte de fermer ses portes. Cette situation s'explique ainsi: un travailleur qui s'associe financièrement à une société se donnera beaucoup de mal pour qu'elle réussisse. Ce type de participation comporte d'importantes variantes: la forme (droit au rendement des capitaux investis ou droits de contrôle); le degré (montant des dividendes et date de paiement); les raisons qui motivent cette participation financière. De toute manière, cette pratique a surtout cours en Europe et en Amérique du Nord. Cependant, si on tient les coopératives pour une variante de ce type de participation, la notion de travailleurs actionnaires est alors beaucoup plus répandue dans le monde. Il serait intéressant d'étudier si, et dans quelle mesure, l'actionnariat ouvrier a une incidence sur la sécurité et la santé au travail.

Les comités d'hygiène et de sécurité et les représentants des travailleurs

L'instauration de comités d'hygiène et de sécurité et la nomination de délégués constituent une forme particulière de participation des travailleurs (pour le modèle danois, voir encadré) prescrite par la législation de plusieurs pays (par exemple, en Belgique et dans plusieurs provinces canadiennes, au Danemark, en France, aux Pays-Bas et en Suède). Les petites entreprises — dont la définition varie selon le pays — en sont habituellement exemptes, mais à l'instar des grandes entreprises et de leur propre chef, elles mettent souvent sur pied des comités d'hygiène et de sécurité. De plus, dans nombre de cas, les conventions collectives prévoient la création et la désignation de délégués (Canada, États-Unis).

Souvent, les conventions collectives viennent renforcer les pouvoirs que la loi garantit et confère aux délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé. Les relations entre, d'une part, ces comités et ces délégués et, d'autre part, les syndicats et les comités d'entreprise, leur élection ou leur nomination, leurs tâches, leurs fonctions et leur influence varient selon les pays. En tant que forme de participation des travailleurs dans le domaine spécialisé de la sécurité et de la santé, les comités et les délégués peuvent contribuer à l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles. Les critères les plus propices à leur succès sont les suivants: faire partie intégrante du programme de sécurité et de santé mis en place par la direction; obtenir des informations suffisantes; faire participer le personnel subalterne à leurs activités pour assurer la continuité; s'appuyer sur un programme gouvernemental efficace en matière d'inspection du travail. Quand les employeurs offrent des services de santé au travail ou disposent de spécialistes de la sécurité, une relation fructueuse avec ces intervenants peut aussi favoriser le succès des comités d'hygiène et de sécurité. Une enquête menée dans des entreprises au Royaume-Uni a révélé que «des comités consultatifs paritaires, dont tous les représentants des salariés sont nommés par les syndicats, ont permis de réduire considérablement le nombre des accidents du travail, en comparaison avec celui des accidents du travail survenus dans des établissements où la direction décide seule des dispositions relatives à la sécurité et à la santé» (Reilly, Paci et Holl, 1995). Selon ces auteurs, les comités consultatifs paritaires jouent un rôle important même lorsque les représentants des salariés sont nommés d'une autre façon. Toutefois, selon d'autres études, les comités d'hygiène et de sécurité ne comptent pas vraiment les attentes qu'ils suscitent, et ce, pour de multiples raisons: manque de soutien de la part de la direction; participants mal informés ou insuffisamment formés; faible représentation des travailleurs, etc.

Danemark: la participation des travailleurs à la sécurité et à la santé

Le Danemark est un bon exemple de pays où de nombreuses institutions jouent un rôle en matière de sécurité et de santé au travail. Voici les principales caractéristiques des relations professionnelles dans ce pays.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE: négociation de conventions par lesquelles les syndicats et les employeurs fixent les salaires, les conditions de travail, etc. Il convient de signaler les points suivants:

les délégués d'atelier sont élus par les travailleurs aux termes des conventions collectives; ils jouissent d'une protection légale contre le licenciement et assurent la liaison entre les travailleurs et la direction pour ce qui touche aux conditions de travail;

la convention collective sur la coopération et les comités de coopération dispose que les travailleurs à titre individuel et les groupes de travailleurs reçoivent des informations en temps utile pour pouvoir faire connaître leur avis avant qu'une décision soit prise; elle prévoit l'établissement de comités de coopération;

un comité de coopération doit être mis sur pied dans toutes les entreprises employant plus de 35 travailleurs (25 dans la fonction publique). Il s'agit de comités paritaires chargés de promouvoir la coopération dans les opérations quotidiennes. Ils doivent être consultés sur l'introduction de nouvelles technologies et sur l'organisation de la production; ils jouissent de certains droits de cogestion en ce qui concerne les conditions de travail, la formation et les données personnelles;

la convention collective nationale sur les conflits du travail (de 1910) confère aux travailleurs le droit (rarement exercé) de cesser le travail pour des motifs d'absolue nécessité («vie, bien-être ou honneur»). D'autres conventions collectives contiennent des dispositions sur la formation et les syndicats se chargent aussi de la dispenser.

LA LOI-CADRE: la loi sur le milieu de travail est l'instrument qui permet aux entreprises de résoudre elles-mêmes les questions relatives à la sécurité et à la santé, sous l'égide des organisations patronales et syndicales, avec les conseils et sous le contrôle de l'inspection du travail (art. 1 b)). La législation établit un système complet, qui part de l'établissement et remonte au niveau national, pour favoriser la participation des travailleurs:

les délégués à la sécurité sont obligatoirement élus dans les entreprises qui emploient au moins 10 travailleurs; ils jouissent de la même protection contre le licenciement et les représailles que les délégués d'atelier et ils ont droit au remboursement des dépenses encourues dans l'exercice de leurs fonctions officielles;

le groupe de sécurité est formé du délégué à la sécurité et de l'agent responsable du service. Ses attributions sont les suivantes:

- surveiller les conditions de travail;
- inspecter les équipements, outils et matériaux;
- déclarer tout risque qui ne peut être évité ou éliminé immédiatement;
- arrêter au besoin la production pour prévenir un danger grave et imminent;
- veiller à ce que le travail soit exécuté en toute sécurité et à ce que des instructions adéquates soient données;
- enquêter sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- participer aux activités de prévention;

- coopérer avec le service de santé au travail;
- assurer la liaison entre les travailleurs et le comité de sécurité.

Les membres du groupe de sécurité ont droit à la formation et à l'information nécessaires.

Un comité de sécurité doit être constitué dans toute entreprise qui emploie au moins 20 travailleurs. Dans les entreprises comptant plus de deux groupes de sécurité, ce comité est formé de travailleurs élus parmi les délégués à la sécurité, de deux agents responsables de services et d'un représentant de l'employeur.

En voici les fonctions:

- il planifie, dirige et coordonne les activités en matière de sécurité et de santé;
- il est consulté sur ces sujets;
- il coopère avec les autres entreprises qui effectuent des travaux sur le même lieu de travail;
- il coopère avec le service de santé au travail de l'entreprise;
- il surveille les activités des groupes de sécurité;
- il fait des recommandations pour la prévention des accidents et des maladies.

LE CONSEIL DU MILIEU DE TRAVAIL (ARBEJDSMILJØRÅDET): les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à la définition et à l'application des politiques de prévention au niveau national. Composition du Conseil: 11 représentants des organisations représentant les travailleurs manuels et non manuels, un représentant du personnel de maîtrise, 10 représentants des organisations d'employeurs, plus un médecin du travail, un technicien et des représentants gouvernementaux sans droit de vote. Voici ses fonctions:

- il est consulté sur les projets de loi et de règlements;
- il peut, de son propre chef, soulever toute question de sécurité et de santé;
- il présente tous les ans des recommandations sur la politique du milieu de travail;
- il coordonne les activités des conseils de sécurité des professions;
- il contrôle les activités du fonds pour le milieu de travail.

LE FONDS POUR LE MILIEU DE TRAVAIL (ARBEJDSMILJØFONDEN): est géré par un conseil tripartite. Sa mission première est l'information et la formation, mais il s'occupe aussi du financement des programmes de recherche.

LES CONSEILS DE SÉCURITÉ DES PROFESSIONS (BRANCHESIKKERHEDSRÅDENE): 12 conseils examinent les problèmes propres à leur profession ou à leur branche et conseillent les entreprises sur les mesures à prendre. Ils sont également consultés sur les projets de loi. Ils comptent un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et des responsables de services d'une part, et des organisations de travailleurs, d'autre part.

LES AUTORITÉS GOUVERNEMENTALES: en outre, le ministère du Travail, l'inspection du travail, et l'Institut danois du milieu de travail qui en dépend, offrent divers services et conseils dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Les conflits collectifs du travail sont entendus par les tribunaux du travail.

**par la rédactrice de ce chapitre
(texte tiré de Vogel, 1994)**

Les représentants des travailleurs peuvent être nommés par la direction (c'est le cas dans de nombreuses entreprises non syndiquées), désignés par le syndicat (Royaume-Uni) ou élus directement par les travailleurs au niveau de l'entreprise ou à un niveau supérieur (Danemark). Un système parallèle sera utilisé pour les représentants des travailleurs dans un comité mixte de sécurité et de santé qui, tout en étant bipartite, ne sera pas toujours paritaire.

Les institutions générales de représentation des travailleurs sont souvent complétées par des structures spéciales de représentation en matière de sécurité et de santé (Espagne). Le mécanisme choisi correspond souvent aux autres institutions de relations professionnelles en place dans un pays: en France, par exemple, les salariés membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés par un collège constitué par les membres élus

du comité d'entreprise et les délégués du personnel; en Allemagne, les membres désignés par le conseil d'entreprise sont choisis parmi ceux qui siègent aux comités d'hygiène et de sécurité. Les comités d'entreprise aux Pays-Bas peuvent déléguer leurs pouvoirs à un comité chargé de la sécurité, de la santé et du bien-être. Un lien solide, sinon une identification, entre les représentants syndicaux et les délégués à la sécurité et à la santé est habituellement jugé souhaitable (Irlande, Norvège, Québec (Canada), Suède), mais lorsque la syndicalisation est faible, on court le risque de priver de très nombreux travailleurs du droit de faire entendre leur voix sur ces questions. La théorie selon laquelle les comités d'hygiène et de sécurité ont un effet d'entraînement et peuvent stimuler une participation accrue des travailleurs dans d'autres domaines reste donc encore à prouver.

Normalement, les délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé bénéficient des droits suivants: droit d'accès à l'information sur la santé, la sécurité et l'introduction des nouvelles technologies; droit d'être consultés sur ces questions; droit de participer à la surveillance des conditions de travail; droit d'accompagner les inspecteurs (parfois appelé «droit de circulation»); droit de participer aux enquêtes après accident; droit de présenter des recommandations à la direction en vue d'améliorer les conditions de travail. Dans certains pays, leurs pouvoirs sont plus étendus et comprennent le droit de codécision, celui de demander des inspections et des enquêtes sur les accidents, et celui d'étudier les rapports présentés au gouvernement par la direction. Et surtout, certains délégués des travailleurs ont le pouvoir d'ordonner l'arrêt d'une opération présentant un risque imminent (intervention également appelée «red-tagging» ou «alerte rouge» en raison du panneau indicateur installé sur place), comme au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède. Dans certains cas, notamment en France et dans certaines provinces du Canada, ils participent directement à l'application des règlements d'hygiène et de sécurité. La consultation préalable du comité paritaire est parfois obligatoire avant qu'un employeur puisse apporter des modifications importantes aux conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail (en France et aux Pays-Bas). En Belgique, les services de santé interentreprises relèvent d'un comité paritaire. En Italie, le rôle du comité englobe la promotion de la prévention; en Grèce, les comités peuvent, avec l'accord de l'employeur, demander l'opinion de spécialistes sur des questions d'hygiène et de sécurité.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé sont nécessairement protégés contre la discrimination ou les représailles. Ils ont au minimum droit à un peu de temps libre, sans perte de salaire, et aux moyens nécessaires (dont la définition est souvent controversée) pour exercer leurs fonctions. De plus, pendant qu'ils sont en fonction, certains sont en particulier protégés contre toute mise à pied pour raisons économiques (compressions de personnel), ou bénéficient d'une protection supplémentaire contre le licenciement (Belgique). Bien souvent, ils ont droit à une formation spécialisée (Danemark).

L'influence que peuvent avoir les délégués des travailleurs et les comités paritaires d'hygiène et de sécurité dépend évidemment non seulement des droits et des devoirs prescrits par la loi ou la convention collective, mais encore de la façon dont ils sont mis en pratique. D'autres facteurs interviennent, qui influent sur la participation des travailleurs en général. Les délégués et les comités paritaires ne remplacent ni une application effective des normes de sécurité et de santé par le gouvernement, ni ce que l'on peut accomplir par la négociation collective. Toutefois, «la plupart des observateurs estiment qu'en la matière les comités [paritaires d'hygiène et de sécurité dûment autorisés] offrent un cadre réglementaire plus efficace que l'inspection du travail ou les programmes fondés sur la responsabilité civile» (Kaufman et Kleiner, 1993). Quoi qu'il en soit, la tendance va nettement dans le sens d'une participation accrue des travailleurs aux questions de sécu-

rité et de santé, du moins dans la législation et les conventions collectives des grandes entreprises. Lorsqu'ils fonctionnent bien, les comités paritaires d'hygiène et de sécurité peuvent constituer un excellent outil d'identification des problèmes et de sensibilisation aux risques et sont donc dotés du potentiel voulu pour réduire la fréquence des accidents du travail, des maladies professionnelles et des décès attribuables au milieu de travail. Leur efficacité dépend toutefois d'un grand nombre de facteurs inhérents aux différents systèmes des relations professionnelles et de l'approche stratégique adoptée dans le milieu de travail à l'égard de la sécurité et de la santé.

Evaluation

Schregle (1994) fait observer ce qui suit:

En pratique, aucune de ces formes de participation des travailleurs n'a donné les résultats escomptés, et ce, pour de multiples raisons. En particulier, les syndicats et les employeurs n'ont généralement pas la même idée de la participation. Alors que les travailleurs désirent exercer une influence tangible et concrète sur les décisions de l'employeur, au sens d'un partage du pouvoir, les employeurs se réclament catégoriquement des droits ou des prérogatives de la direction, qui dérivent du principe de la propriété privée, à savoir le droit de diriger l'entreprise selon leurs propres critères et l'exclusivité du pouvoir de décision; tout au plus reconnaissent-ils aux travailleurs le droit d'exprimer leurs opinions sans lier la direction. Tout cela a pour effet de semer la confusion autour des notions de consultation, de participation des travailleurs, de participation des travailleurs à la gestion, de codécision, de cogestion, etc.

Il n'en reste pas moins que sur la plupart des lieux de travail du monde, il y a très peu de véritable participation des travailleurs dans l'entreprise. Le premier niveau de participation et, certes, le préalable à toute participation, est l'accès à l'information, suivi de la consultation. En Europe, des recherches ont révélé des écarts considérables dans le degré d'application de la directive du 12 juin 1989 sur la sécurité et la santé pour ce qui est de la participation des travailleurs; peut-être la participation connaîtra-t-elle un regain de vie sous l'impulsion de la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 sur les comités d'entreprise européens. D'autres régions sont caractérisées par une forte non-participation, mais on nourrit toujours de grands espoirs dans le renforcement des mécanismes de participation des travailleurs dans l'entreprise.

La manière traditionnelle d'envisager la participation des travailleurs en tant que moteur d'une plus grande coopération entre travailleurs et direction est loin d'être satisfaisante sur le plan de la sécurité et de la santé. Que les relations professionnelles soient conflictuelles ou marquées par une volonté de coopération ne fait pas vraiment avancer le débat. Comme le signale Vogel (1994):

[...] de toute évidence, le problème de la participation des travailleurs ne se limite pas aux formes institutionnalisées de participation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Le fondement de la participation réside dans la reconnaissance des intérêts distincts en jeu, ce qui donne lieu à des interprétations spécifiques [...] La légitimité essentielle de la participation doit être trouvée en dehors de l'entreprise, dans l'exigence démocratique qui refuse d'admettre que l'autodétermination des individus doive se limiter aux règles de la représentation politique, et dans l'idée que la santé est un processus social réfléchi par lequel les individus et les collectivités développent leurs propres stratégies d'épanouissement et de défense.

En définitive, les divers modèles de participation des travailleurs ont des fonctions différentes qui rendent difficile une

analyse comparative de leurs retombées respectives. Toutefois, la portée de la négociation collective s'amenuisant, il faut s'attendre à un recours accru à des dispositions prises sur l'initiative de la direction en faveur de la participation des travailleurs.

● LA CONSULTATION ET L'INFORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ

Marco Biagi

La participation des travailleurs aux questions de santé et de sécurité

La participation des travailleurs à l'organisation de la sécurité dans les établissements industriels peut être planifiée de bien des manières, suivant la législation et la pratique nationale. Cet article ne traite que des dispositions prises en vue de la consultation et de l'information et non des formes connexes de participation des travailleurs. Les autres aspects particuliers ayant un lien avec la consultation et l'information (par exemple, la participation aux inspections ou aux activités de formation, la demande d'inspection) sont abordés dans d'autres articles du présent chapitre.

L'idée que les employeurs et les travailleurs doivent travailler ensemble pour améliorer la sécurité et la santé au travail se fonde sur plusieurs principes:

1. Les travailleurs peuvent contribuer à la prévention des accidents du travail en décelant et en signalant les risques potentiels, et en avertissant des dangers imminents.
2. La participation sensibilise les travailleurs et les encourage à coopérer pour promouvoir la sécurité.
3. Les idées et l'expérience des travailleurs sont considérées comme une contribution utile à l'amélioration de la sécurité.
4. Les gens ont le droit de participer à des décisions qui auront des répercussions sur leur vie professionnelle, en particulier sur leur santé et leur bien-être.
5. Essentielle à l'amélioration des conditions de travail, la coopération entre les deux parties devrait reposer sur une participation paritaire.

Ces principes ont été énoncés dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de l'OIT. L'article 20 de cette convention prévoit que «la coopération des employeurs et des travailleurs et/ou de leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines [...] liés à la sécurité et à la santé au travail. En outre, le paragraphe 2, 1) de la recommandation de l'OIT (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967, précise que:

[...] les employeurs et leurs organisations, de même que les travailleurs et leurs organisations devraient, dans leur intérêt commun, reconnaître l'importance, dans les entreprises, d'un climat de compréhension et de confiance réciproques, favorable à la fois à l'efficacité de l'entreprise et aux aspirations des travailleurs.

Ces textes partent de l'idée que les employeurs et les travailleurs ont un intérêt commun à établir un système d'autorégulation dans la prévention des accidents du travail; de fait, ils s'intéressent davantage à la sécurité qu'à la santé au travail, parce qu'il est plus simple de prouver que le travail est à l'origine des accidents et donc plus facile d'obtenir réparation. C'est également

pour cette raison que, dans de nombreux pays, les délégués à la sécurité ont été les premiers représentants des travailleurs sur les lieux de travail à voir leurs droits et leurs devoirs définis par la loi ou des conventions collectives. Aujourd'hui, il n'existe probablement aucun autre sujet des relations professionnelles et de la gestion des ressources humaines à propos duquel les partenaires sociaux soient aussi désireux de collaborer. Cependant, dans certains pays, les syndicats n'ont pas investi suffisamment de ressources dans leurs initiatives sur la sécurité et la santé pour faire de cette question un enjeu important des négociations ou de la surveillance au jour le jour de l'application des conventions.

Les droits en matière d'information et de consultation dans les instruments de l'OIT et de l'Union européenne

L'obligation générale de l'employeur d'informer les travailleurs et/ou leurs représentants sur les questions de sécurité et de santé et de solliciter leur avis au moyen de consultations est énoncée à l'article 20 de la convention (n° 174) de l'OIT sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993. Cet article dispose que:

Dans une installation à risques d'accident majeur, les travailleurs et leurs représentants doivent être consultés selon des procédures appropriées de coopération, afin d'établir un système de travail sûr.

Plus précisément, les travailleurs et leurs représentants doivent:

- a) être informés de manière suffisante et appropriée des dangers liés à cette installation et de leurs conséquences possibles;
- b) être informés de toutes exigences, instructions ou recommandations émanant de l'autorité compétente;
- c) être consultés lors de l'élaboration des documents suivants et y avoir accès: i) rapport de sécurité; ii) plans et procédures d'urgence; iii) rapports sur les accidents.

Ces droits de consultation et d'information permettent donc aux travailleurs de «discuter avec l'employeur de tout danger potentiel qu'ils considèrent susceptible de causer un accident majeur» (art. 20 f)).

De façon plus générale, la convention n° 155 de l'OIT fixe des règles qui concernent la sécurité et la santé des travailleurs et le milieu de travail, et contient des dispositions efficaces au niveau de l'entreprise (qu'elles soient régies par la loi ou par la négociation collective, voire par des pratiques locales ou internes), comme l'article 19 c): «les représentants des travailleurs [...] recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé; ils pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux». Il est également précisé, à l'alinéa e) du même article, que «les travailleurs ou leurs représentants [...] seront habilités [...] à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur; à cette fin, il pourra être fait appel, par accord mutuel, à des conseillers techniques pris en dehors de l'entreprise».

La recommandation 164 complète la convention n° 155 et précise, au paragraphe 12, que des droits de consultation et d'information en matière de sécurité et de santé devraient être accordés à divers organismes participants: délégués des travailleurs à la sécurité; comités ouvriers ou conjoints de sécurité et d'hygiène; autres représentants des travailleurs. Ce texte énonce également des principes importants influant sur la nature et le contenu de l'information ou de la consultation. Ces pratiques devraient avant tout permettre à ces groupes spécialisés de représentation des travailleurs de «contribuer au processus de prise de décisions au niveau de l'entreprise en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé» (paragr. 12, 2) e)).

Il ne suffit pas de reconnaître ces droits et d'en parler de manière abstraite; les travailleurs et leurs représentants devraient, aux termes du paragraphe 12, 2):

a) recevoir une information suffisante sur les questions de sécurité et d'hygiène, avoir la possibilité d'examiner les facteurs qui affectent la sécurité et la santé des travailleurs et être encouragés à proposer des mesures dans ce domaine;

b) être consultés lorsque de nouvelles mesures importantes de sécurité et d'hygiène sont envisagées et avant qu'elles ne soient exécutées, et s'efforcer d'obtenir l'adhésion des travailleurs aux mesures en question;

c) être consultés sur tous changements envisagés quant aux procédés de travail, au contenu du travail ou à l'organisation du travail pouvant avoir des répercussions sur la sécurité ou la santé des travailleurs.»

Le principe selon lequel «des représentants des travailleurs [...] devraient être informés et consultés préalablement par l'employeur sur les projets, mesures et décisions susceptibles d'avoir des conséquences nocives sur la santé des travailleurs [...]» (recommandation (n° 156) de l'OIT sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, paragr. 21, 2)), traduit l'idée d'une «politique efficace de communication» énoncée en termes généraux au paragraphe 3 de la recommandation n° 129, qui prescrit que «des informations soient diffusées et que des consultations aient lieu entre les parties intéressées avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction». Pour rendre ces méthodes efficaces, il faut donc «prendre des mesures nécessaires pour former les personnes qui utiliseront ces méthodes de communication» (paragr. 6).

En relations professionnelles, la méthode participative dans le domaine de la sécurité et de la santé est corroborée par d'autres textes de droit international. A cet égard, la directive 89/391/CEE offre un bon exemple de l'introduction de mesures visant à encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs des Etats membres de l'Union européenne. L'article 10 dispose que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées: 1) pour que les travailleurs et/ou leurs représentants reçoivent, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales, toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé, les mesures de protection et de prévention (premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, risque de danger grave et immédiat); 2) pour que les employeurs des travailleurs des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent des informations adéquates concernant les points susmentionnés. De plus, «les travailleurs ou les représentants des travailleurs ayant une fonction spécifique de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs» doivent avoir accès à l'évaluation des risques et aux mesures de protection, aux rapports sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont ont été victimes des travailleurs, et à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

L'article 11 de cette directive établit un lien entre consultation et participation. En réalité, les employeurs ont l'obligation de consulter «les travailleurs et/ou leurs représentants et [de permettre] leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. Cela implique la consultation des travailleurs, le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de faire des propositions, la participation équilibrée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales». L'article poursuit ainsi:

Les travailleurs ou les représentants des travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs participent de façon équilibrée,

conformément aux législations et/ou pratiques nationales, ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur [...]

Ces droits ont pour objectif de couvrir tout le champ des mesures susceptibles d'influer fortement sur la sécurité et la santé, comme la désignation des salariés chargés de pratiquer certaines interventions (premiers secours, lutte contre l'incendie et évacuation des travailleurs), ainsi que la planification et l'organisation d'une formation adéquate en matière de santé et de sécurité pendant toute la durée de la relation d'emploi (dès l'embauche et y compris toute mutation, sans oublier l'introduction de nouvelles technologies et la mise en service de matériel nouveau).

Le choix est clair: non au conflit, oui à la participation aux relations professionnelles dans le domaine de la sécurité et de la santé. Tel est le sens de la directive 89/391/CEE, qui va au-delà de la simple logique du droit à l'information. Le système repose sur une véritable forme de consultation, puisque l'action d'informer doit avoir lieu «au préalable et en temps utile» — autrement dit, non seulement avant que les décisions soient prises par l'employeur, mais assez tôt pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants de les commenter et de présenter des propositions.

La directive emploie également l'expression ambiguë «participation équilibrée», qui ouvre la porte à diverses interprétations. C'est une notion plus large (ou du moins différente) que celle de la consultation, mais pas au point de constituer une forme de partage du pouvoir de décision qui empêcherait les employeurs de prendre des mesures qui n'auraient pas été approuvées au préalable par les travailleurs ou leurs représentants. De toute évidence, il s'agit d'une forme de participation qui dépasse la simple consultation (autrement, le titre de l'article 11 «consultation et participation» n'aurait aucun sens) sans aller nécessairement jusqu'à la prise de décisions conjointe. La notion reste dans le vague; elle englobe de multiples formes de participation des travailleurs, qui varient considérablement d'un Etat membre à un autre dans l'Union européenne. Quoi qu'il en soit, la directive n'impose nullement l'obligation d'instaurer une forme particulière de participation équilibrée.

Dans les textes de l'OIT et des CE, l'information semble être un concept selon lequel la direction informe de sa décision l'organisation représentant les travailleurs, par écrit ou dans le cadre d'une réunion, tandis que la consultation appelle la création de comités paritaires dans lesquels les représentants des travailleurs sont non seulement informés par la direction, mais peuvent également exprimer leur avis et attendre une justification de la décision en cas de divergence d'opinions. Ces notions diffèrent assurément de la négociation (lorsqu'un accord à caractère obligatoire, au niveau de l'entreprise ou interentreprises, est conclu à l'issue de discussions dans un comité de négociation) et de la cogestion (lorsque les travailleurs ont un droit de veto et que les décisions exigent l'accord des deux parties).

Dans le cas d'entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, la directive 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 septembre 1994 prévoit la création d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure en matière d'information et de consultation. Les informations «portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs» (art. 6, 3)). L'avenir nous dira si cette disposition sera appliquée aux fins de la sécurité et de la santé.

Le rôle des représentants des travailleurs dans l'évaluation des risques et l'amélioration du milieu de travail: tenue des dossiers

La nature dynamique de la consultation est également soulignée dans l'article 11, 3) de la directive 89/391/CEE, selon laquelle les représentants de travailleurs exerçant une fonction spécifique

dans ce domaine «ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger».

Dans ses dispositions relatives à la gestion du risque, la directive attribue indiscutablement des responsabilités précises aux employeurs, mais encourage aussi une plus grande participation des travailleurs et de leurs représentants aux consultations concernant les stratégies de la direction en matière de sécurité et de santé. Les employeurs doivent évaluer les risques et présenter leurs systèmes de prévention sous forme de plan ou de déclaration. Dans tous les cas, ils sont tenus de consulter les travailleurs et/ou leurs représentants ou de les faire participer à la conception, à la mise en œuvre et à la surveillance de ces systèmes. Il est néanmoins indéniable qu'en conférant des droits de participation pertinents aux travailleurs cette directive adopte par la même occasion une approche «d'auto-évaluation». D'autres directives des CE exigent, entre autres, la consignation des résultats des mesures et des examens, et affirment le droit d'accès des travailleurs à ces dossiers.

La recommandation de l'OIT n° 164 prévoit, au paragraphe 15, 2):

Les employeurs devraient être tenus d'enregistrer les données relatives à la sécurité, à la santé des travailleurs et au milieu de travail jugées indispensables par l'autorité ou les autorités compétentes et qui pourraient inclure les données concernant tous les accidents du travail et tous les cas d'atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci et donnant lieu à déclaration; les autorisations et les dérogations se rapportant à la législation ou aux prescriptions de sécurité et d'hygiène ainsi que les conditions éventuelles mises à ces autorisations ou à ces dérogations; les certificats relatifs à la surveillance de la santé des travailleurs dans l'entreprise; les données concernant l'exposition à des substances et à des agents déterminés.

Dans le monde entier, on s'accorde à reconnaître que les employeurs doivent établir des dossiers sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, par exemple, ou encore sur l'utilisation ou l'existence d'une surveillance biologique ou environnementale.

La législation et la pratique nationales

Dans certains systèmes de relations professionnelles (Italie), la loi ne confère aux représentants des travailleurs aucun droit spécifique à l'information et à la consultation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, bien que ces droits soient souvent inscrits dans les conventions collectives. La législation italienne accorde aux travailleurs le droit de contrôler eux-mêmes l'application des normes relatives à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que le droit d'effectuer des études et d'adopter des mesures appropriées pour garantir la sécurité et la santé au travail. Dans d'autres systèmes (Royaume-Uni), pour que l'information sur les questions de santé et de sécurité soit divulguée comme le prévoit la loi, il faut d'abord nommer des délégués à la sécurité. Pour cela, il faut qu'il existe une organisation syndicale reconnue dans l'entreprise. Si l'employeur refuse le statut requis à une organisation syndicale reconnue ou lui retire sa reconnaissance, les droits de consultation et d'information ne peuvent être exercés.

Ces cas nationaux posent la question de savoir dans quelle mesure la participation réelle des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé dépend de l'adoption de dispositions légales. Un certain encadrement juridique paraît certes utile et semble donner les meilleurs résultats quand la législation prévoit l'élection de représentants des travailleurs et leur confère des

droits suffisamment forts pour leur permettre d'exercer leurs fonctions indépendamment de la direction, tout en permettant une certaine diversité au niveau de l'organisation de la participation dans différents secteurs et sociétés.

En règle générale, les systèmes de relations professionnelles s'appuient sur la loi qui impose d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sur les affaires de sécurité et de santé. Lorsque des comités paritaires composés de membres de la direction et de représentants des travailleurs sont formés, ils sont investis de pouvoirs considérables. En France, par exemple, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer des mesures préventives; un employeur qui refuse de s'y conformer doit justifier sa position. Pourtant, dans la pratique, les délégués à la sécurité semblent parfois plus efficaces que les comités paritaires parce qu'ils dépendent moins de l'existence d'une relation de coopération.

Grâce à diverses formes de participation représentative, les travailleurs bénéficient généralement des droits que leur reconnaissent les conventions et les recommandations internationales du travail susmentionnées (ainsi que les directives des CE, le cas échéant), en particulier dans les pays industrialisés régis par les principes de l'économie de marché. Les délégués à la sécurité ou les membres des comités d'entreprise ont le droit d'être informés et consultés par l'employeur au sujet de toutes les questions concernant les opérations de l'entreprise et l'amélioration des conditions de travail, y compris la sécurité et la santé. Ils ont le droit de consulter tous les documents pertinents que l'employeur est légalement tenu de conserver, ainsi que toutes les déclarations y relatives et les résultats de toutes les recherches. Au besoin, ils peuvent également en obtenir copie.

L'efficacité des droits à l'information et à la consultation

Certains aspects (comme le recours à des experts, le déclenchement d'une inspection ou la participation à une inspection, et la protection contre les représailles) ont une forte incidence sur l'efficacité des droits à l'information et à la consultation sur la sécurité et la santé, mais il existe en outre des facteurs généraux qu'il ne faut pas négliger. Premièrement, la taille de l'entreprise: les dispositifs de contrôle sont moins efficaces dans les petites unités dont les syndicats et d'autres formes de représentation des travailleurs sont pratiquement absents. De plus, ce sont les petits établissements qui sont les plus susceptibles de ne pas respecter les obligations légales.

Deuxièmement, quand les délégués à la sécurité font partie de l'organisation syndicale officielle du lieu de travail, les améliorations attendues ont plus de chances d'être mises en œuvre.

Troisièmement, les dispositions relatives à la consultation et à l'information sur la sécurité et la santé font ressortir le climat de conflit (Italie, Royaume-Uni) ou de coopération (Allemagne, Japon, pays nordiques) qui prévaut dans les relations professionnelles. Et, en général, la collaboration entre employeurs et travailleurs favorise la divulgation de l'information et la consultation.

Quatrièmement, il ne faut pas sous-estimer l'esprit d'initiative de la direction. La consultation et l'information sont plus efficaces que les droits reconnus par la loi lorsqu'elles sont imprégnées d'une culture d'entreprise qui les favorise. Selon leur attitude à l'égard de la formation, leur engagement à diffuser l'information et leur empressement à répondre aux questions, les employeurs sont à même de créer un climat d'affrontement ou de collaboration. Il est essentiel de pouvoir s'appuyer sur la loi pour garantir aux représentants des travailleurs une totale indépendance afin qu'ils aient les mains libres pour intervenir dans ce domaine, mais le succès des dispositions relatives à l'information et à la consultation repose en grande partie sur la volonté des deux parties.

Points importants de la convention (n° 140) de l'OIT sur le congé-éducation payé, 1974

Objectif de la norme

Promouvoir l'éducation et la formation pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières.

Obligations

Tout Etat signataire qui ratifie la convention doit formuler et appliquer une politique visant à promouvoir l'octroi de congé-éducation payé à des fins de formation à tous les niveaux, d'éducation générale, sociale ou civique et d'éducation syndicale.

Cette politique doit tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et doit être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail.

Le congé-éducation payé ne doit pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière et adéquate.

La période de congé-éducation devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail.

par la rédactrice de ce chapitre (texte tiré de la convention internationale du travail n° 140, 1974)

Enfin, le succès de toute représentation des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dépend essentiellement de la prise de conscience de la population en général. Cette forme particulière de participation exige que tous les travailleurs en comprennent la nécessité et y attachent l'importance voulue. Les données dont on dispose montrent que les travailleurs considèrent la sécurité et la santé comme l'une de leurs principales préoccupations professionnelles.

Les sauvegardes concernant l'usage de l'information

En règle générale, un délégué à la sécurité est réputé commettre un abus de confiance s'il divulgue une information quelconque ayant trait aux procédés de production d'un employeur ou à d'autres secrets professionnels. En outre, il est tenu à la discrétion au sujet de toute information qui lui est confiée et dont l'employeur indique le caractère confidentiel. La convention n° 155 de l'OIT en tient dûment compte et dispose que les représentants des travailleurs dans l'entreprise pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de l'information relative à la sécurité et à la santé au travail, «à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux» (art. 19 c).

Dans certains systèmes (Grèce), les représentants des travailleurs siégeant dans des comités d'entreprise sont tenus de ne pas communiquer à des tiers les informations reçues qui revêtent une importance primordiale pour l'entreprise et nuiraient à sa capacité de concurrence si elles venaient à être divulguées. Les représentants des travailleurs et l'employeur sont censés décider ensemble de ce qui peut être divulgué. Dans d'autres systèmes (Luxembourg), lorsque les représentants des travailleurs sont en désaccord avec l'employeur quant à la classification confidentielle de l'information, ils peuvent en référer à l'inspection du travail, qui tranchera.

Dans certains pays, l'obligation de garder le secret est uniquement implicite (en Italie, par exemple). Par ailleurs, en l'absence de dispositions précises à cet égard (comme au Royaume-Uni), les représentants des travailleurs ne peuvent prétendre obtenir des renseignements relatifs à la santé d'une personne (sauf si celle-ci donne son consentement), ni d'information susceptible de nuire à la sécurité nationale ou à l'entreprise de l'employeur. Enfin, l'obligation de respecter la confidentialité (en Suède, par exemple) n'empêche pas forcément les délégués à la sécurité de transmettre l'information reçue à l'organe exécutif de leur organisation syndicale qui, lui aussi, est légalement tenu de garder le secret.

LA FORMATION ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Mel Doyle

Tout programme ou toute politique d'ensemble concernant le développement des ressources humaines devrait comprendre un élément de formation, que ce soit dans l'entreprise, dans la branche d'activité ou au niveau national. La formation pourra d'autant plus facilement être mise en œuvre que l'on offrira un congé-éducation payé (voir encadré). Lorsque des dispositions à cet effet ne sont pas inscrites dans la législation nationale (comme elles le sont dans les Codes du travail de la France et de l'Espagne, par exemple), les représentants des employeurs et des travailleurs devraient négocier l'obtention d'un congé pour recevoir une formation appropriée à la sécurité et à la santé au travail.

Tout accord négocié devra préciser les questions qui feront l'objet de la formation et arrêter les dispositions administratives, financières et organisationnelles. La formation à la prévention devrait englober les points suivants:

- la législation en matière de sécurité et de santé et les moyens de sa mise en application;
- l'attitude des employeurs envers la sécurité et la santé;
- l'attitude des travailleurs envers la sécurité et la santé;
- les problèmes relatifs à la sécurité et à la santé et les moyens d'améliorer les pratiques dans ce domaine.

Toute formation comprend deux éléments principaux: le *contenu* et les *méthodes*. Ces éléments seront déterminés en fonction des objectifs de la formation et des aspirations des participants et des formateurs. En l'occurrence, la formation se proposera de contribuer à l'amélioration de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail; son contenu sera donc axé sur les moyens pratiques d'atteindre cet objectif. Cette approche appelle une évaluation des problèmes de prévention qui se posent aux travailleurs, à savoir:

- les risques liés à la sécurité: soulèvement, transport et pose de charges, machines, chutes, échelles;
- les risques d'atteinte à la santé et les problèmes de salubrité: fatigue oculaire, produits chimiques, bruit, poussières, douleurs, etc.;
- les questions de bien-être: installations sanitaires, premiers soins, logement.

Cette approche méthodologique permet de traiter systématiquement les questions: chaque problème est décrit et on examine comment et par qui il a été détecté, les mesures prises, le résultat obtenu.

Elle permet d'identifier les «bonnes» et les «mauvaises» pratiques de sécurité et de santé au travail, ce qui peut donner lieu, du moins en théorie, à une action commune de la part des employeurs et des travailleurs. Cette méthodologie ne porte des fruits qu'une fois satisfaite une forte demande d'information: textes de

loi, règlements et normes, renseignements techniques sur la prévention, élimination des risques ou solution des problèmes, notamment les mesures prises ou les accords conclus entre d'autres syndicats et d'autres employeurs, ainsi que les solutions et les stratégies de remplacement.

Toute activité de formation réussie nécessitera l'utilisation de techniques actives d'apprentissage fondées sur l'expérience, les qualifications, les connaissances, l'attitude et les objectifs des participants. L'expérience et les connaissances sont examinées, les attitudes analysées et les qualifications étoffées et perfectionnées grâce à un travail collectif. Les participants sont incités à mettre en pratique dans leur milieu de travail les connaissances acquises au cours de leur formation. Ainsi, résultats concrets et contenu pertinent demeurent au cœur de l'activité de formation.

Le formateur et les stagiaires doivent se poser les questions suivantes quant aux méthodes d'apprentissage et au contenu de la formation: qu'avons-nous appris qui puisse s'appliquer à notre milieu de travail? La formation accroît-elle nos qualifications et nos connaissances? Nous aide-t-elle à travailler plus efficacement dans notre milieu de travail?

Le formateur devrait se poser ces questions au stade de la *planification*, de la *mise en œuvre* et de l'*évaluation* de tout programme de formation; la méthodologie encourage les participants à avoir les mêmes exigences au cours de leur formation.

Cette méthode, souvent désignée par l'expression «apprentissage par l'action», fait largement appel à l'expérience, à l'attitude, aux qualifications et aux connaissances des participants. Il faut toujours ramener les objectifs d'une formation à des résultats concrets, et cette méthode devrait donc en faire partie intégrante. Ainsi, les activités énumérées au tableau 21.1 pourraient être intégrées dans des programmes de formation à la sécurité et à la santé.

La formation à la sécurité et à la santé au travail permet de sensibiliser les travailleurs et les employeurs aux enjeux dans ce domaine et peut servir de point de départ à une action commune et à un accord sur la façon de surmonter les problèmes. Concrètement parlant, de bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé permettent non seulement d'améliorer le milieu de travail et éventuellement la productivité, mais d'encourager également les partenaires sociaux à avoir une attitude plus positive à l'égard des relations professionnelles.

Tableau 21.1 • Les activités pratiques
— formation à la sécurité et à la santé

Activité	Compétences connexes
Identifier les risques	Analyse critique Echange d'information Examen de l'information
Résoudre les problèmes	Analyse critique Echange d'information Travail collectif Elaboration de stratégies
Trouver l'information	Utilisation des ressources Compétences en matière de recherche Réutilisation de l'information
Modeler les comportements	Analyse critique Réévaluation des attitudes Argumentation efficace et débat constructif

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

María Luz Vega Ruíz

Le rôle clé que joue l'inspection du travail dans l'évolution des relations professionnelles est incontestable. De fait, l'histoire du droit du travail est calquée sur celle du système d'inspection du travail. Avant la création des premiers de ces services, les lois du travail n'étaient que de simples déclarations d'intention qui n'entraînaient aucune sanction en cas d'infraction. Le droit du travail est véritablement né au moment où un organe spécifique a été chargé de faire appliquer la réglementation et, partant, de donner effet à la loi en appliquant des sanctions.

Les premières tentatives nationales visant à établir un système d'inspection du travail étaient axées sur la création d'organismes qui intervenaient, à titre gracieux et en réaction à la nature particulière du libéralisme économique, pour protéger les femmes et les enfants occupés dans l'industrie. L'expérience révéla rapidement qu'il fallait instituer un organe de coercition véritablement habilité à protéger l'ensemble de la population active. La première loi instituant un corps d'inspection officiel dans les fabriques a été adoptée au Royaume-Uni en 1878, au motif que les modalités relatives à la nomination d'agents honoraires n'avaient pas été respectées et que, par conséquent, les mesures de protection n'avaient pas été appliquées. Cette première loi conférait aux inspecteurs des fabriques les pouvoirs suivants: accès sans restriction aux fabriques, liberté d'interroger les travailleurs et les employeurs, obtention de documents sur demande et pouvoir de régler les litiges et de constater les infractions.

Au cours des années suivantes, l'évolution des diverses réglementations a eu pour effet de réaffirmer l'autorité des inspecteurs en tant qu'agents de l'administration, en distinguant et en supprimant finalement leur fonction de juges. La notion d'inspecteur, fonctionnaire rémunéré, mais aussi intervenant dans le système de relations professionnelles, a alors fait son apparition: par sa présence sur les lieux de travail, ce serviteur de l'Etat incarne directement l'action gouvernementale et lui donne un visage humain. A cette fin, l'inspection du travail a été convertie en un organe chargé de la mise au point et de l'application de la législation; en fait, elle est devenue le pilier de la réforme sociale.

Cette double fonction (stricte surveillance et observation active des faits) caractérise les origines de l'activité d'inspection au sein des institutions juridiques. D'une part, l'inspection du travail s'appuie sur des textes de loi clairs et précis qui doivent être appliqués; d'autre part, l'articulation et l'exercice correct de ses fonctions la conduisent à interpréter la lettre de la loi par l'action directe. Non seulement l'inspecteur doit connaître la lettre de la loi, mais encore il doit en maîtriser l'esprit. Il doit être sensible au monde du travail et posséder une connaissance approfondie tant des règlements que des procédés techniques et des méthodes de production. L'inspection est donc un instrument de la politique du travail, mais aussi une institution créative axée sur le progrès qui est essentiel à l'évolution même du droit du travail et des relations professionnelles.

L'évolution du monde du travail a eu pour effet d'approfondir et de renforcer le rôle de l'inspection du travail en tant qu'organe de contrôle indépendant au cœur du système des relations professionnelles. Parallèlement, les transformations du monde du travail ouvrent de nouvelles perspectives et créent de nouvelles formes de relations internes dans le microcosme complexe qu'est le lieu de travail. L'idée originelle d'une relation paternaliste entre l'inspecteur et les personnes faisant l'objet de l'inspection a vite cédé le

pas à une action plus participative de la part des représentants des employeurs et des travailleurs, l'inspecteur incitant les parties intéressées à prendre part à ses activités. C'est pourquoi la législation de nombreux pays a confié à l'inspecteur du travail le rôle de conciliateur dans les conflits collectifs.

En même temps que le rôle de l'inspecteur du travail mandaté par l'Etat s'affirmait, les percées du mouvement syndical et des organisations professionnelles suscitèrent chez les travailleurs un intérêt plus vif à l'égard de l'inspection du travail et les poussèrent à y participer activement. Après diverses tentatives des travailleurs pour obtenir leur intégration dans l'inspection (par exemple, en cherchant à créer des postes de travailleur-inspecteur comme il en existait dans les pays communistes), le statut indépendant et objectif de l'inspection du travail a fini par l'emporter lorsqu'elle a été instituée en organe étatique formé de fonctionnaires. Néanmoins, les représentants des travailleurs et des employeurs n'ont pas perdu leur volonté de participation au contact de la nouvelle institution: l'inspection du travail est certes un organe indépendant, mais elle est devenue aussi un acteur qui occupe une place privilégiée dans le dialogue entre les deux parties.

Dans cette perspective, l'inspection du travail s'est développée progressivement et parallèlement à l'évolution économique et sociale. Par exemple, la tendance des Etats au protectionnisme durant le premier tiers du XX^e siècle a entraîné des modifications importantes du droit du travail, un nombre considérable de diplômés ayant rejoint ceux qui avaient déjà été embauchés comme inspecteurs. Une des conséquences immédiates de ces développements a été la création d'une véritable administration du travail. De même, l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et la pression des forces du marché sur la fonction publique à la fin du XX^e siècle ont évidemment eu des répercussions sur l'inspection du travail dans nombre de pays.

Conçue à l'origine comme un corps de contrôleurs chargés de faire respecter la loi, l'inspection du travail a révisé ses propres activités au fil des années et s'est transformée en un mécanisme utile et bien intégré, réceptif aux besoins technologiques des nouvelles formes de travail. De même, le droit du travail s'est adapté aux nouveaux besoins de la production et des services et s'est étendu à des règlements de caractère technique. D'où l'apparition de sciences connexes comme la sociologie du travail, l'ergonomie, la sécurité et la santé au travail, l'économie du travail, etc. Ces nouvelles disciplines débordent le cadre purement juridique et l'inspecteur joue un rôle dynamique dans l'application véritable de la réglementation sur le lieu de travail, non seulement en imposant des sanctions, mais aussi en conseillant les représentants des travailleurs et des employeurs.

Généraliste ou spécialiste?

Les Etats ont adopté deux modes d'organisation de l'inspection du travail: l'inspection générale (qui a vu le jour en Europe continentale) et l'inspection spécialisée (née au Royaume-Uni). Sans débattre de leurs avantages respectifs, ces deux systèmes ont chacun leur propre appellation qui témoigne de deux points de vue très différents. Selon le mode généraliste (ou unitaire), l'inspection est effectuée par une seule personne, aidée de diverses institutions techniques, car ses tenants partent de l'hypothèse que l'expertise générale d'un inspecteur unique a de meilleures chances de déboucher sur une solution logique et cohérente des divers problèmes liés au travail. L'inspecteur généraliste est un arbitre (au sens de ce mot dans la Rome antique) qui, après consultation des organismes spécialisés pertinents, essaie de régler les difficultés et les problèmes que présente un lieu de travail précis. Il règle directement les conflits de travail. Pour sa part, l'inspection spécialisée agit directement par l'entremise d'un agent avant tout technicien chargé de résoudre des problèmes spécifiques dans un champ d'action plus restreint. Parallèlement, les questions rele-

vant des relations professionnelles proprement dites sont laissées à des mécanismes bipartites ou parfois tripartites (employeurs, syndicats, autres organismes gouvernementaux), qui tentent de régler les conflits par le dialogue.

Malgré leurs divergences, les deux tendances ont ceci de commun: généraliste ou spécialiste, l'inspecteur du travail demeure l'incarnation vivante de la loi. Dans le système généraliste, la position centrale lui permet de déterminer les besoins immédiats et d'apporter des modifications en conséquence. Le cas de l'Italie illustre particulièrement bien cette situation: la loi habilite l'inspecteur du travail à prendre des mesures exécutoires pour compléter la réglementation générale ou pour lui substituer des règles plus spécifiques. Dans le cas de l'inspection spécialisée, l'inspecteur connaît à fond les problèmes et les normes techniques et peut donc évaluer les éventuels manquements aux obligations légales et à la prévention des risques, et proposer des solutions de rechange applicables sur-le-champ.

Le rôle actuel de l'inspection du travail

Outre ses fonctions de surveillance, l'inspecteur joue un rôle central et devient souvent le pilier des institutions sociales dans le domaine du travail. Non seulement il exerce un contrôle général des obligations légales concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, mais encore, dans nombre de pays, l'inspecteur du travail surveille l'exécution d'autres obligations — services sociaux, emploi de travailleurs étrangers, formation professionnelle, sécurité sociale, etc. Pour être efficace, l'inspection du travail devrait être dotée des caractéristiques énoncées dans la convention (n° 81) de l'OIT sur l'inspection du travail, 1947: nombre suffisant d'inspecteurs, indépendance, formation et ressources appropriées, et pouvoirs nécessaires pour procéder aux inspections et imposer des solutions afin de remédier aux déficiences constatées.

Dans de nombreux pays, l'inspection du travail est également chargée de régler les conflits de travail, de participer à la négociation des conventions collectives à la demande des parties, de prendre part aux activités de collecte et d'analyse des données socio-économiques, de rédiger des mémoires et, dans son domaine d'expertise technique, de conseiller les autorités du travail et de remplir d'autres fonctions d'ordre purement administratif. L'élargissement et la multiplicité de leurs tâches découlent du fait que les inspecteurs sont considérés comme des experts en relations professionnelles ayant en outre des connaissances techniques spécifiques. Cela reflète également une vision particulière du cadre de l'activité de l'entreprise, selon laquelle l'inspection du travail est tenue pour l'institution idéale aux fins de l'évaluation et de la solution des problèmes qui se posent dans le monde du travail. Toutefois, ce caractère multidisciplinaire se heurte dans certains cas à l'écueil de la dispersion. On peut se demander si les inspecteurs du travail, tenus d'assumer de multiples responsabilités, ne courent pas le risque de favoriser les activités de nature économique ou autre, au détriment de celles qui devraient constituer l'essentiel de leur mission.

La principale controverse au sujet de la délimitation des fonctions typiques et prioritaires de l'inspection du travail porte sur la fonction relative à la conciliation dans les conflits de travail. Le contrôle et la surveillance composent assurément la majeure partie de l'activité quotidienne d'un inspecteur, mais, de toute évidence, le lieu de travail n'en demeure pas moins le siège des conflits de travail, qu'ils soient individuels ou collectifs. On peut se poser la question de savoir si toutes les activités de contrôle et d'évaluation de l'inspection du travail ne constituent pas, jusqu'à un certain point, un traitement «palliatif» des conflits proprement dits. Prenons par exemple le cas de l'inspecteur qui demande l'application des dispositions légales sur le bruit. Dans bien des cas, son intervention fait suite à une plainte déposée par les

représentants des travailleurs qui considèrent que le nombre élevé de décibels nuit à leur rendement. En conseillant l'employeur, l'inspecteur propose une mesure visant à résoudre un conflit individuel né des relations de travail quotidiennes. L'employeur peut adopter ou rejeter la solution proposée, sans préjudice de l'action en justice qui pourrait être intentée contre lui. De même, l'inspecteur qui se rend sur un lieu de travail pour vérifier si un acte de discrimination antisyndicale a été commis entend diagnostiquer et, si possible, éliminer les divergences internes qui opposent en l'occurrence les parties.

Dans quelle mesure la prévention des conflits diffère-t-elle de leur règlement dans les activités quotidiennes de l'inspecteur du travail? La réponse n'est pas aisée. L'imbrication de toutes les sphères qui composent le domaine des relations professionnelles fait que l'inspection du travail est non seulement l'incarnation de la loi, mais encore une institution qui occupe une place névralgique dans le système des relations professionnelles. Un service d'inspection qui examine l'ensemble du monde du travail sera en mesure de garantir de meilleures conditions de travail, un milieu de travail sûr et, par conséquent, de meilleures relations professionnelles.

● LES CONFLITS COLLECTIFS PORTANT SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ

Shauna L. Olney

Ces dernières années, la législation, les instruments internationaux et les études sur la sécurité et la santé au travail ont mis en lumière l'importance de l'information, de la consultation et de la coopération entre les travailleurs et les employeurs. Prévenir les conflits plutôt que les régler, voilà le mot d'ordre. D'aucuns prétendent que, dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, les travailleurs et les employeurs partagent des intérêts communs et que les conflits peuvent donc être évités plus facilement. Et pourtant, il continue d'en surgir.

La relation d'emploi est tributaire d'intérêts et d'objectifs prioritaires divergents, ainsi que d'enjeux en évolution constante, y compris en matière de sécurité et de santé. Il ne manque donc pas d'occasions de désaccord susceptibles de dégénérer en conflits de travail. A supposer que l'importance de la sécurité et de la santé en général soit largement reconnue, la nécessité de prendre des mesures spécifiques ou leur mise en œuvre constituent des motifs potentiels de discorde, surtout lorsqu'elles exigent un surcroît de temps ou d'argent ou entraînent une baisse de la production. Lorsqu'on parle de sécurité et de santé, il y a peu d'absolus: ainsi, la notion de risque «acceptable» est relative. De nombreux enjeux appellent un débat pour trouver le juste milieu, en particulier compte tenu du fait qu'il faudra peut-être traiter des situations complexes avec une aide technique limitée et sans preuves scientifiques concluantes. De plus, les perceptions fluctuent continuellement au gré des nouvelles technologies, de la recherche médicale et scientifique, de l'évolution des comportements sociaux, etc. Ce domaine comporte donc un fort potentiel de divergences d'opinions et de conflits.

Le règlement équitable et efficace des conflits est essentiel dans tous les secteurs des relations professionnelles, mais peut-être davantage encore dans celui de la sécurité et de la santé. Les conflits peuvent être résolus à un stade précoce lorsqu'une des parties porte à la connaissance de l'autre des faits pertinents, que ce soit conformément aux procédures établies ou en dehors de celles-ci. On peut également recourir à la procédure interne de plaintes, ce qui exige d'habitude la participation de différents échelons de la hiérarchie. La conciliation ou la médiation permettent parfois de

régler le différend ou encore un tribunal ordinaire ou un arbitre peuvent imposer une solution. Dans le domaine de la sécurité et de la santé, l'inspecteur du travail a également un rôle important à jouer dans le règlement des conflits. Il arrive que certains litiges mènent à un arrêt de travail qui, dans le cas de la sécurité et de la santé, peut être tenu ou non pour une grève au sens de la loi.

Les catégories de conflits

La sécurité et la santé peuvent donner lieu à divers types de conflits. Bien que le classement par catégorie ne soit pas toujours évident, il importe souvent de définir le conflit avec précision pour déterminer les mécanismes de règlement qui seront appliqués. Les conflits sont soit individuels, soit collectifs, selon leur origine ou selon la personne habilitée à les déclencher. En règle générale, un conflit individuel concerne un seul travailleur, alors qu'un conflit collectif touche un groupe de travailleurs, habituellement représenté par un syndicat. Une distinction supplémentaire est souvent faite entre conflit de droits et conflit d'intérêts. Un conflit de droits (également appelé conflit juridique) porte sur l'application ou l'interprétation de droits conférés par la loi ou par une disposition inscrite dans le contrat de travail ou la convention collective, tandis qu'un conflit d'intérêts porte sur la création de droits et d'obligations, ou sur la modification de ceux qui existent. Les conflits d'intérêts surviennent principalement en rapport avec la négociation collective.

Si le caractère — collectif ou individuel — du différend détermine parfois la procédure de règlement, c'est d'habitude l'interaction entre les catégories qui importe: les conflits de droits collectifs, d'intérêts collectifs et de droits individuels appellent d'ordinaire un traitement différent. Le présent article porte uniquement sur les deux premières catégories, mais il ne faut pas oublier que certaines étapes sont communes au règlement des conflits collectifs et à celui des plaintes individuelles.

Le conflit est qualifié de collectif ou d'individuel selon que la loi permet au syndicat de contester le point en litige. Dans un certain nombre de pays, le pouvoir de négocier en matière de santé et de sécurité ou autre n'est dévolu qu'à un syndicat dûment enregistré auprès des autorités publiques ou reconnu comme représentant un pourcentage donné des travailleurs intéressés. Dans plusieurs pays, ces préalables s'appliquent également au pouvoir de soulever des conflits de droits. Dans d'autres, il faut que l'employeur accepte de son plein gré de négocier avec le syndicat pour que celui-ci puisse intervenir au nom des salariés.

Un syndicat peut être en mesure d'engager la procédure de règlement de l'un des droits lorsque des obligations en matière de santé et de sécurité touchant le milieu de travail dans son ensemble sont en question, notamment si l'employeur ne se conforme pas à des dispositions conventionnelles ou légales établissant un niveau de bruit maximum, ou exigeant des précautions particulières en ce qui concerne les machines, ou la fourniture d'équipements de protection individuelle. Des conflits juridiques peuvent également survenir quand, par exemple, l'employeur s'abstient de consulter le comité de sécurité ou de santé (ou le délégué à la sécurité) ou de transmettre des informations comme la loi ou la convention collective l'y obligent. La convention étant par définition collective, tout manquement présumé est considéré dans certains pays comme un conflit collectif, en particulier quand cela concerne la mise en œuvre de dispositions d'application générale comme celles qui ont trait à la sécurité et à la santé, même si, en réalité, un seul travailleur est touché immédiatement et directement par l'infraction de l'employeur. Un conflit occasionné par une violation des dispositions légales peut être qualifié de collectif lorsque le syndicat intervient au nom de tous les travailleurs intéressés et qu'il est autorisé à le faire en raison de cette violation.

Les conflits d'intérêts collectifs en matière de sécurité et de santé peuvent revêtir bien des formes. Ce type de conflit peut

découler des négociations entre le syndicat et l'employeur au sujet de la création d'un comité de sécurité et de santé ou des responsabilités de celui-ci, de l'introduction d'une nouvelle technologie, des mesures spécifiques concernant les matières dangereuses, de la protection de l'environnement, etc. Les négociations peuvent donner lieu à des déclarations de principe générales relatives à la sécurité et à la santé, à des améliorations spécifiques ou à des limites précises d'exposition. Lorsque les parties se retrouvent dans une impasse en cours de négociation, le traitement des points de désaccord est considéré comme une extension de la liberté de négocier collectivement. La convention (n° 154) de l'OIT sur la négociation collective, 1981, a souligné l'importance de concevoir des organes et des procédures de règlement des conflits de travail de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective (art. 5, 2 e)).

La procédure de règlement des réclamations

L'expression *procédure de règlement des réclamations* désigne généralement une procédure interne prévue par la convention collective pour aplanir les différends concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective (conflits de droits). Cependant, des procédures semblables sont souvent établies même en l'absence d'un syndicat ou d'une convention collective, afin de régler les problèmes et les plaintes des travailleurs, car elles sont perçues comme un moyen plus équitable et moins coûteux de mettre fin aux conflits que le recours à la justice (McCabe, 1994). Normalement, la convention collective prévoit que la plainte sera examinée selon une procédure à plusieurs étapes en remontant la voie hiérarchique de l'organisation. Par exemple, un conflit sur la sécurité et la santé peut d'abord être soumis au chef immédiat. S'il n'est pas réglé à ce stade, le chef et le délégué à la sécurité et à la santé ont alors la possibilité d'entreprendre une enquête, dont les conclusions sont remises à un cadre ou, peut-être, au comité de sécurité et de santé. Si aucune solution n'est trouvée, un cadre supérieur peut alors intervenir. Il est possible qu'il faille épuiser plusieurs recours internes avant de faire appel à la procédure externe. La convention peut ensuite prévoir l'intervention d'une tierce partie, sous forme d'inspection, de conciliation et d'arbitrage, sujets qui seront abordés plus en détail ci-après.

Adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1967, la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations souligne l'importance d'une procédure de règlement dans le cas des conflits de droits, qu'ils soient individuels ou collectifs. Il y est précisé que les organisations de travailleurs ou les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient être associés aux employeurs pour établir et mettre en œuvre des procédures d'examen des réclamations dans l'entreprise. Ces procédures devraient être rapides, simples et ne comporter qu'un minimum de formalisme. Lorsque les procédures internes sont épuisées et qu'aucune solution acceptable pour les deux parties n'a été trouvée, la recommandation prévoit d'autres mesures pour parvenir à un règlement final, dont l'examen conjoint du cas par les organisations de travailleurs et d'employeurs, la conciliation ou l'arbitrage, et le recours à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire.

La conciliation et la médiation

La convention collective ou la loi peuvent exiger que les conflits collectifs soient soumis à la conciliation ou à la médiation avant de recourir à d'autres procédures de règlement. Même sans être forcées de recourir à la conciliation, les parties peuvent volontairement demander à un conciliateur, un médiateur ou à une autre tierce partie neutre de les aider à aplanir leurs divergences en vue d'arriver à un accord. Certains systèmes de relations professionnelles distinguent, du moins en théorie, la conciliation et la médiation. En pratique, la différence n'est pas évidente et il est difficile de tracer une ligne de démarcation bien nette entre les deux. Le

rôle du conciliateur est de rétablir la communication si les pourparlers ont été interrompus, d'aider les parties à trouver un terrain d'entente pour parvenir à un règlement et, peut-être, d'établir certains faits. Toutefois, le conciliateur ne fait aucune proposition formelle pour résoudre le conflit (bien qu'il se cantonne rarement, en pratique, à un rôle aussi passif). Le médiateur est tenu de proposer les conditions d'un règlement, mais les deux parties demeurent libres d'accepter ou de refuser ses propositions. Dans beaucoup de pays, il n'y a pas de véritable distinction entre la conciliation et la médiation: médiateurs et conciliateurs s'emploient les uns comme les autres à aider les parties au litige à trouver une solution, en usant de la stratégie la plus appropriée en l'espèce, tantôt passive, tantôt interventionniste.

La conciliation est l'une des procédures les plus répandues et elle est tenue pour l'une des plus efficaces en matière de règlement de conflits d'intérêts. En cours de négociation collective, on peut envisager la conciliation comme un prolongement des négociations avec l'aide d'une tierce partie neutre. Un nombre croissant de pays recourent aussi à la conciliation dès les premières étapes du règlement des conflits de droits. Le gouvernement peut offrir des services de conciliation ou constituer un organisme indépendant à cet effet. Dans certains pays, les inspecteurs du travail prennent part à la conciliation.

La recommandation (n° 92) de l'OIT sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, préconise l'établissement d'organismes de conciliation volontaire, gratuite et rapide, «en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits de travail entre employeurs et travailleurs» (paragr. 1 et 3). La conciliation vise à garantir l'exercice réel du droit de négocier collectivement, objectif repris à l'article 6,3 de la Charte sociale européenne, adoptée le 10 octobre 1961.

L'arbitrage

L'arbitrage consiste en l'intervention d'une tierce partie neutre qui, bien que ne faisant pas partie de l'appareil judiciaire établi, est autorisée à imposer une décision. Dans plusieurs pays, la quasi-totalité des conflits de droits se rapportant à l'application ou à l'interprétation de la convention collective sont réglés par voie d'arbitrage exécutoire, parfois après l'échec de la conciliation obligatoire. Dans de nombreux pays, l'arbitrage est facultatif et volontaire, tandis qu'il est obligatoire dans d'autres. Lorsque l'arbitrage est imposé afin de résoudre des conflits d'intérêts, il se limite d'habitude à la fonction publique ou aux services essentiels. Ailleurs, toutefois, notamment dans certains pays en développement, l'arbitrage des conflits d'intérêts est plus généralisé.

La question de l'arbitrage fait l'objet de la recommandation (n° 92) de l'OIT sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951. Comme dans le cas de la conciliation, cet instrument porte sur les conflits qui sont soumis volontairement à l'arbitrage et recommande aux parties de s'abstenir de recourir à la grève ou au lock-out pendant la durée de l'arbitrage et d'accepter la décision arbitrale. Le caractère volontaire de l'acceptation des conclusions de l'arbitre est également souligné dans la Charte sociale européenne. Si l'une des parties ou les autorités publiques peuvent engager la procédure d'arbitrage, celui-ci est alors réputé obligatoire. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a déclaré que, dans le cas des conflits d'intérêts, l'arbitrage obligatoire va en général à l'encontre des principes énoncés dans la convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, parce qu'il porte atteinte à l'autonomie des parties à la négociation (BIT, 1994b). De plus, toute décision arbitrale définitive liant les parties intéressées risque d'être considérée comme limitant de manière déraisonnable le droit de grève si le conflit n'a pas été soumis volontairement à l'arbitrage. La commission a indiqué que pareille interdiction limite considérablement les moyens dont dispo-

sent les syndicats pour promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres, ainsi que leur droit d'organiser leur activité et leur programme d'action, et n'est pas compatible avec l'article 3 de la convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (BIT, 1994b, paragr. 153).

Les autorités de l'administration du travail

L'administration du travail assume dans la plupart des pays des responsabilités variées, dont l'une des plus importantes consiste à inspecter les lieux de travail pour s'assurer qu'ils sont conformes à la législation sur l'emploi, notamment en matière de sécurité et de santé. Il n'est pas nécessaire qu'un conflit de travail éclate pour qu'un inspecteur intervienne. Toutefois, lorsqu'un conflit résulte d'une infraction présumée à la loi ou à la convention, l'inspecteur peut jouer un rôle important dans la recherche d'une solution.

L'administration du travail remplit habituellement une fonction plus active dans les conflits portant sur la sécurité et la santé que dans les autres. Le rôle de l'inspecteur dans les conflits est parfois défini dans les conventions collectives ou dans la législation relative à la sécurité et à la santé, au droit du travail, à la réparation des accidents du travail ou à une branche d'activité. Dans certains pays, le délégué à la sécurité ou le comité d'hygiène et de sécurité sont habilités à porter plainte contre l'employeur auprès de l'inspecteur du travail, d'un autre fonctionnaire de l'administration du travail ou d'un préposé à la sécurité et à la santé. L'inspecteur peut être appelé à intervenir si une partie allègue que la réglementation en matière de prévention n'est pas respectée. L'administration du travail peut également être tenue d'intervenir en raison de sa compétence en vertu des régimes d'indemnisation des travailleurs.

Les inspecteurs peuvent être investis du pouvoir d'ordonner des améliorations, des interdictions ou des arrêts de travail, d'imposer des amendes ou des sanctions, voire d'entamer des poursuites. Le cas échéant, l'action en justice sera intentée devant une instance civile ou pénale selon la nature de l'infraction, la gravité des conséquences, la connaissance préalable des conséquences éventuelles, et la répétition de l'infraction. Normalement, la décision d'un inspecteur peut faire l'objet d'un recours auprès de son supérieur hiérarchique, d'un organe spécialisé dans le domaine du travail ou de la sécurité et de la santé, ou d'un tribunal. Il peut exister des mécanismes distincts de recours administratif ou judiciaire pour les différentes branches d'activité (par exemple, les mines).

Adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1947, la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail encourage la collaboration entre les inspecteurs du travail et les représentants des travailleurs et des employeurs. En 1989, le Conseil des Communautés européennes a adopté la directive 89/391/CEE sur la sécurité et la santé des travailleurs, aux termes de laquelle les travailleurs et leurs représentants ont le droit de faire appel à l'autorité compétente en la matière s'ils ne sont pas convaincus que les mesures prises par l'employeur garantiront la sécurité et la santé au travail. Conformément à la directive, les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité de présenter leurs observations pendant les visites effectuées par l'autorité compétente (art. 11, 6)).

Les tribunaux ordinaires et les tribunaux du travail

Comme les conflits juridiques portent sur des droits ou des obligations qui existent déjà, leur règlement est régi par le principe général implicite selon lequel, en dernier ressort, ils relèvent de la compétence des tribunaux ou des arbitres et ne doivent pas être réglés par un recours à l'action directe, comme la grève. Certains pays laissent aux tribunaux ordinaires le soin de trancher tous les conflits de droits, qu'ils portent ou non sur les relations professionnelles. En revanche, dans beaucoup de pays, les tribunaux du

travail ou certains tribunaux spécialisés sont saisis de conflits de droits. Ils connaissent des conflits de droits en général ou de certains types de conflits en particulier, par exemple les plaintes pour mesures disciplinaires ou pour licenciement injustifié. Ces organismes judiciaires spécialisés, compétents en matière de droit du travail, répondent à la nécessité de disposer de procédures rapides, peu onéreuses et sans formalités superflues. Les retards et les frais qu'entraîne le système judiciaire ordinaire sont jugés inacceptables lorsqu'il est question d'emploi, question d'une importance capitale pour la vie d'une personne et qui concerne souvent une relation qui doit être maintenue après le règlement du conflit. Il arrive que les tribunaux ordinaires et les tribunaux du travail se répartissent la juridiction en matière de conflits de droits collectifs. Par exemple, dans certains pays, le tribunal du travail peut uniquement trancher les conflits collectifs qui portent sur la violation présumée d'une convention collective, les violations de la loi relevant des tribunaux ordinaires.

Les tribunaux du travail sont souvent composés des représentants des travailleurs et des employeurs et d'un juge indépendant. Il existe aussi des tribunaux du travail formés uniquement de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs. Par cette composition bi- ou tripartite, on veut s'assurer que les membres du tribunal ont une bonne connaissance des relations professionnelles et que, par conséquent, les questions pertinentes seront examinées à fond et résolues en fonction des réalités du monde du travail. Ainsi, les décisions rendues par le tribunal inspireront d'autant plus confiance et seront d'autant plus convaincantes. Les représentants des travailleurs et des employeurs peuvent s'exprimer à égalité pour trancher le conflit, ou encore agir uniquement à titre consultatif. Dans d'autres pays, des juges sans lien avec les parties tranchent les conflits juridiques collectifs.

Dans quelques pays, les tribunaux du travail règlent les conflits collectifs portant sur le droit et sur les intérêts. Le principe évoqué à la section «L'arbitrage» vaut aussi pour les tribunaux: la nature volontaire de la négociation collective est mise à mal dès que le recours à la voie judiciaire est imposé pour régler un conflit d'intérêts.

Les arrêts de travail

Un arrêt de travail concerté peut être décidé pour toutes sortes de raisons. Le plus couramment, cette mesure est comprise comme un moyen de pression pour amener l'employeur à accepter certaines conditions, en cas d'impasse de la négociation collective. L'arrêt de travail est tenu pour une grève dans la plupart des pays et considéré normalement comme un moyen légitime à la disposition des travailleurs et de leurs organisations pour promouvoir et protéger leurs intérêts.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (adopté le 16 décembre 1966) reconnaît à l'article 8, 1) d)) que le droit de grève est un droit fondamental. La Charte sociale européenne, à l'article 6, 4)) associe le droit de grève au droit de négociation collective et déclare que les travailleurs et les employeurs disposent du droit d'action collective dans les cas de conflits d'intérêts, sous réserve des obligations dérivant de la convention collective. La Charte internationale américaine de garanties sociales (adoptée à Bogota le 30 avril 1948), article 27, reconnaît aux travailleurs le droit de faire grève; le droit de grève est donc un élément intrinsèque de la liberté syndicale, au même titre que le droit de négociation collective. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et le Comité de la liberté syndicale, qui relèvent du Conseil d'administration du BIT, reconnaissent que le droit de grève est inhérent aux principes généraux de la liberté syndicale énoncés dans la convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, bien qu'il ne soit pas expressément fait mention du droit de grève dans le texte de la

convention. Selon la Commission d'experts, «l'interdiction générale des grèves limite considérablement les possibilités qu'ont les syndicats de promouvoir et de défendre les intérêts de leurs membres [...] et le droit qu'ont les syndicats d'organiser leur activité» (BIT, 1994b, paragr. 147).

Dans certains pays, le droit de grève est reconnu au syndicat. Les grèves qui ne sont pas organisées ou autorisées par lui sont considérées comme «non officielles» et illégales. Dans d'autres pays, au contraire, le droit de grève est un droit individuel bien qu'il soit généralement exercé par un groupe, auquel cas la distinction entre grève «officielle» et «non officielle» importe peu.

Même dans les pays où le droit de grève est reconnu en principe, certaines catégories de travailleurs ne peuvent s'en prévaloir, par exemple les membres de la police ou des forces armées, ou encore les hauts fonctionnaires. Il arrive aussi que ce droit soit assujéti à certaines restrictions d'ordre procédural, par exemple l'obligation de donner un préavis ou de tenir un vote sur la grève. Dans plusieurs pays, les parties doivent s'abstenir de déclencher une grève ou d'imposer un lock-out tant que la convention collective est en vigueur, cette interdiction étant absolue ou visant certaines questions réglementées dans la convention. Souvent, l'obligation de «paix sociale» est expressément inscrite dans la législation ou dans les conventions collectives, ou reconnue implicitement par les décisions judiciaires. Dans beaucoup de pays, l'exercice du droit de grève est rigoureusement limité, voire carrément interdit, dans les services essentiels. Cette restriction aux principes généraux de l'OIT est permise à condition que soient tenus pour essentiels uniquement les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité et la santé de la personne (BIT, 1994b, paragr. 159).

Dans le cas des conflits qui portent sur la sécurité et la santé, il faut établir une distinction entre ceux qui concernent la négociation de certains droits (par exemple, la définition des fonctions précises d'un délégué à la sécurité aux fins de la mise en œuvre d'une politique générale en la matière) et ceux qui ont trait à des situations de danger imminent. La législation ou les conventions collectives accordent généralement aux travailleurs le droit d'arrêter le travail en cas de situation dangereuse ou quand ils croient qu'une telle situation existe. Ce droit s'exerce souvent sous la forme d'un droit individuel du travailleur ou des travailleurs directement exposés au risque. Il existe de multiples formules pour justifier un arrêt de travail. La conviction de bonne foi qu'il existe un danger peut suffire, ou bien il faudra peut-être en démontrer objectivement la réalité. Les avis divergent sur le point de savoir qui court un risque: le travailleur menacé d'un danger imminent peut arrêter de travailler, ou encore ce droit peut avoir une portée plus étendue et comprendre le danger pour autrui. En général, les arrêts de travail collectifs par solidarité (grève de solidarité ou de sympathie) ne sont pas prévus dans la législation ou les conventions collectives (et peuvent donc être déclarés illégaux), bien qu'en fait ils existent. Il arrive aussi que le pouvoir d'ordonner l'arrêt des opérations soit dévolu aux délégués à la sécurité dans l'établissement, qui peuvent les interrompre jusqu'à ce que l'administration du travail rende une décision finale.

La convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, dispose en son article 13 que les travailleurs devront être protégés contre toutes conséquences injustifiées s'ils s'écartent du danger lorsqu'ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé. L'article 8, 4) de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes comporte une disposition analogue — en cas de «danger grave, immédiat et qui ne peut être évité». Souvent, le droit d'interrompre le travail en raison d'un danger imminent est inscrit dans la législation sur la santé et la sécurité. Dans certains pays, ce droit trouve place dans la législa-

tion du travail, et l'arrêt de travail imposé pour des raisons de sécurité n'est pas tenu pour une grève; partant, il n'est pas nécessaire de suivre la procédure qui doit précéder une grève et l'obligation de paix sociale n'est pas transgressée. De même, lorsque l'employeur interdit l'accès du lieu de travail pour se conformer à une ordonnance d'arrêt de travail ou lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent pour la sécurité ou la santé, cette action patronale n'est généralement pas tenue pour un lock-out.

LES CONFLITS INDIVIDUELS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ

Anne Trebilcock

Les types de conflits

Un conflit individuel survient quand il y a désaccord entre un travailleur et son employeur sur un aspect de leur relation d'emploi. Un conflit individuel est un cas typique de «conflit de droits», puisqu'il porte sur l'application des conditions énoncées dans la loi ou dans un accord en vigueur, qu'il s'agisse d'une convention collective ou d'un contrat de travail individuel verbal ou écrit. Le montant du salaire versé ou le mode de paiement utilisé, l'horaire de travail, les conditions de travail, les congés, etc., sont des sujets possibles de litige. Dans le domaine de la sécurité et de la santé, le conflit individuel peut porter sur l'utilisation de l'équipement de protection individuelle, le paiement d'une indemnité supplémentaire pour l'exécution de tâches dangereuses, ou prime de risque (cette pratique est maintenant condamnée en faveur de l'élimination des risques), le refus d'exécuter un travail présentant un danger imminent et l'observation des règles de sécurité et de santé.

Un conflit individuel peut être déclaré par un travailleur qui fait valoir ses droits, réels ou présumés, ou qui conteste la mesure disciplinaire ou le licenciement imposé par l'employeur. Lorsque le litige est identique sur le fond aux plaintes déposées au nom d'autres travailleurs individuels ou qu'il soulève une question de principe importante pour le syndicat, le conflit individuel peut aussi mener à une action collective et, quand l'enjeu réside dans l'obtention de nouveaux droits, le conflit individuel peut se transformer en conflit d'intérêts. Par exemple, le travailleur qui refuse d'accomplir un travail qu'il estime trop dangereux risque une sanction disciplinaire, voire le licenciement; si le syndicat juge que ledit travail expose les autres travailleurs à un danger constant, il s'attaquera peut-être à cette situation en déclenchant une action collective, arrêt de travail compris (par exemple, une grève légale ou sauvage). Il est donc possible qu'un conflit individuel aboutisse à une action collective et devienne ainsi un conflit collectif. De même, le syndicat peut voir dans le litige une question de principe qui, s'il n'y est pas fait droit, le conduira à formuler de nouvelles exigences, ce qui se soldera par un conflit d'intérêts lors de futures négociations.

Le règlement d'un conflit individuel est en grande partie tributaire de trois facteurs: 1) la portée de la protection juridique accordée aux travailleurs dans le pays; 2) le fait que le travailleur soit protégé ou non par une convention collective; 3) la facilité avec laquelle le travailleur peut faire respecter ses droits en vertu de la loi ou aux termes d'une convention collective.

Les conflits pour cause de représailles ou de licenciement

Malgré tout, certains droits individuels sont universels dans la plupart des pays, quelles que soient la durée de l'engagement ou la taille de l'entreprise. Au nombre de ces droits figure normalement la protection des travailleurs contre les représailles lorsqu'ils

exercer une activité syndicale ou lorsqu'ils dénoncent aux autorités une violation présumée de la loi par leur employeur; dans ce dernier cas, il s'agit de la protection accordée à la personne «qui tire la sonnette d'alarme» et divulgue certaines informations. Dans la plupart des pays, la loi confère à tous les travailleurs une protection contre la discrimination fondée sur la race ou le sexe (y compris la grossesse) et, dans bien des cas, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'état matrimonial et les responsabilités familiales. Ces motifs énumérés dans la convention (n° 158) de l'OIT sur le licenciement, 1982, sont considérés comme ne constituant pas des motifs valables de licenciement; la convention en ajoute d'autres: l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales; le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs; le fait d'avoir déposé une plainte, ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou d'avoir présenté un recours devant les autorités administratives. De toute évidence, ces trois derniers motifs non admis sont particulièrement pertinents pour la protection des droits des travailleurs à la sécurité et à la santé. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a mis en relief la gravité des mesures de représailles, notamment sous forme de licenciement, contre un travailleur qui aurait dénoncé la non-application, par son employeur, de règles en matière de sécurité et d'hygiène du travail alors que l'intégrité physique des travailleurs, leur santé, leur vie même pouvaient être mises en danger. Lorsque des droits fondamentaux ou l'intégrité physique ou la vie des travailleurs sont en jeu, il serait souhaitable que les modalités de preuve (renversement de la charge de la preuve) et les mesures de réparation (réintégration) soient de nature à permettre aux travailleurs de dénoncer les pratiques illégales sans crainte de représailles (BIT, 1995c).

Cependant, pour ce qui est du maintien en emploi du travailleur, les deux déterminants principaux des droits de cette personne sont, d'une part, le mécanisme d'application de la loi dont elle dispose pour faire valoir ses droits et, d'autre part, le type de contrat de travail aux termes duquel elle a été embauchée. En général, plus la durée de l'engagement est longue, meilleure est la protection. Ainsi, un travailleur en période d'essai (quelques mois dans la plupart des pays) sera peu protégé contre le licenciement, voire pas du tout. Il en va de même du travailleur occasionnel (embauché à la journée) et du travailleur saisonnier (engagé pour une période limitée, chaque année à la même époque). Le travailleur bénéficiant d'un contrat de travail de durée déterminée sera protégé pendant la durée du contrat, mais en règle générale, sans droit de reconduction. Par comparaison, la situation des travailleurs embauchés aux termes d'un contrat de travail de durée indéterminée est la plus sûre, mais ces travailleurs peuvent quand même être licenciés pour des raisons particulières ou, plus généralement, pour ce que l'on qualifie de «faute grave». De plus, leurs postes peuvent être supprimés lors d'une restructuration de l'entreprise. Vu les pressions croissantes pour la flexibilité du marché du travail, la tendance la plus récente de la législation régissant les contrats de travail accorde plus de facilité aux employeurs désireux de «dégraissier l'effectif» au cours d'une restructuration. En outre, de nouvelles formes de relations de travail hors du cadre traditionnel employeur-salarié sont apparues; or, dans ces cas-là, le travailleur individuel sans statut risque d'être peu protégé par la loi.

Les conflits nés du refus d'un travailleur d'exécuter un travail dangereux

Un conflit individuel peut souvent découler du refus d'un salarié d'exécuter un travail qui, à son avis, présente un risque imminent; il doit avoir des motifs raisonnables de croire à l'existence de ce

risque et agir de bonne foi. Aux Etats-Unis, le travailleur doit avoir des motifs raisonnables de croire que l'exécution du travail constitue un danger imminent de mort ou de lésion corporelle grave. Dans certains pays, ce droit fait l'objet de la négociation collective; dans d'autres, il découle de la loi ou des interprétations des tribunaux. Malheureusement, ce droit important n'est pas encore universellement reconnu, bien qu'il soit énoncé en tant que principe fondamental à l'article 13 de la convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Même quand ce droit est inscrit dans la loi, les salariés qui l'exercent peuvent redouter des représailles ou la perte de leur emploi, surtout s'ils ne sont pas soutenus par un syndicat ou des services d'inspection du travail efficaces.

Le droit de refuser un travail dangereux est normalement assorti du devoir de signaler immédiatement cette situation à l'employeur et, parfois, d'informer le comité paritaire de sécurité. Tant que le problème n'est pas réglé, l'employeur ne doit (ré)affecter à ce travail ni le travailleur qui a refusé de l'exécuter ni une autre personne à sa place. Si l'employeur passe outre à cette interdiction et qu'un travailleur est victime d'un accident, l'employeur peut être légalement passible de graves sanctions civiles et pénales (comme en France et au Venezuela). Au Canada, le travailleur qui refuse d'accomplir un travail dangereux et le délégué à la sécurité ont le droit d'être présents lorsque l'employeur entreprend une enquête sur place. Si le travailleur refuse toujours d'exécuter le travail après que l'employeur a pris des mesures correctives, une inspection gouvernementale accélérée peut être effectuée. L'employeur n'est pas en droit d'exiger que le salarié exécute ce travail, jusqu'à ce que l'autorité gouvernementale rende sa décision à la suite de l'inspection. De plus, l'employeur est censé donner au travailleur une autre affectation, de manière à ce que ce dernier ne subisse pas de perte de salaire. Quiconque est désigné pour exécuter le travail à la place du salarié qui a refusé de l'accomplir doit être mis au courant du refus de celui-ci.

La reconnaissance du droit de refuser un travail dangereux constitue une exception importante à la règle générale voulant que, d'une part, l'employeur attribue le travail et l'employé l'exécute et, d'autre part, que l'employé n'abandonne pas son poste et ne refuse pas de se conformer aux instructions de l'employeur. La justification conceptuelle du droit de refus réside dans l'urgence de la situation et dans la présence d'intérêts d'ordre public visant à sauver des vies (Bousiges, 1991; Renaud et Saint-Jacques, 1986).

La participation à une grève

La participation d'un travailleur à une grève pour protester contre des conditions de travail dangereuses est une autre source de conflit individuel. Le sort du travailleur dépendra de la légalité de l'arrêt de travail et de la mesure dans laquelle le droit de grève est garanti en l'espèce. Il ne s'agit pas seulement de la situation du droit de grève en tant que droit collectif, mais aussi de la façon dont le système juridique interprète la décision de se retirer du travail. Dans bon nombre de pays, faire la grève constitue une rupture du contrat de travail par le salarié. Que cette rupture soit pardonnée ou non dépend du rapport de forces entre le syndicat et l'employeur et, éventuellement, le gouvernement. Le travailleur assuré d'un solide droit de grève théorique, mais susceptible d'être remplacé de façon temporaire ou permanente, hésitera à en faire usage par crainte de perdre son emploi. Dans d'autres pays, la loi interdit explicitement le licenciement pour participation à une grève légale (Finlande, France).

Les moyens de régler un conflit

Les moyens permettant de régler un conflit individuel sont généralement les mêmes que ceux dont on dispose pour régler les conflits collectifs. Cependant, les divers systèmes de relations pro-

fessionnelles abordent chacun la question sous un angle différent. Dans certains pays (Allemagne, Israël, Lesotho et Namibie), les tribunaux du travail ont compétence pour résoudre les conflits collectifs et individuels. Les tribunaux du travail au Danemark et en Norvège connaissent uniquement des conflits collectifs, les plaintes des travailleurs individuels étant du ressort exclusif des tribunaux civils ordinaires. Dans d'autres pays, notamment en France et au Royaume-Uni, des mécanismes spéciaux sont réservés au règlement des conflits entre les travailleurs individuels et leurs employeurs. Aux Etats-Unis, les individus ont le droit d'intenter des poursuites pour discrimination illégale dans l'emploi devant des

organes distincts de ceux qui sont saisis de pratiques de travail déloyales. Cependant, en milieu de travail non syndiqué et malgré les critiques des praticiens du monde du travail, l'arbitrage des conflits individuels à l'initiative de l'employeur est favorablement accueilli. En milieu de travail organisé, le syndicat peut donner suite au grief d'un travailleur protégé par une convention collective qui, habituellement, renvoie le conflit à l'arbitrage volontaire. La capacité d'un individu d'obtenir gain de cause est souvent tributaire de l'accès à des procédures équitables, rapides et d'un coût abordable, ainsi que de l'appui d'un syndicat ou d'un service d'inspection du travail compétent sur lequel il peut compter.

Références bibliographiques

- American Iron and Steel Institute (AISI), 1915: *Year Book of the American Iron and Steel Institute for 1914* (New York).
- Ben-Israel, R., 1988: *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike* (Deventer, Kluwer).
- Bousiges, A., 1991: «Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique», *Droit social*, vol. 4, avril, pp. 279-291.
- Brody, D., 1960: *Steelworkers in America: The Nonunion Era* (Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press).
- Bureau international du Travail (BIT), 1983: *Conciliation Services: Structures, Functions and Techniques*, Labour-Management Relations Series, n° 62 (Genève).
- , 1994a: «Les organisations d'employeurs», *Le travail dans le monde* (Genève).
- , 1994b: *La liberté syndicale et la négociation collective*, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 81^e session, Genève, 1994, rapport III (partie 4B) (Genève).
- , 1995a: *La liberté syndicale*, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT (Genève).
- , 1995b: *Rapport du Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail*, document du Conseil d'administration GB.264/STM/4, annexe, paragr. 1 (Genève).
- , 1995c: *Protection contre le licenciement injustifié*, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 82^e session, Genève, 1995, rapport III (partie 4B) (Genève).
- Corn, J., 1978: «Historical aspects of industrial hygiene: Changing attitudes toward occupational health», *American Industrial Hygiene Association Journal*, vol. 39, pp. 695-699.
- Creighton, W.B., 1994: «The ILO and protection of freedom of association in the United Kingdom», dans K.D. Ewing, C.A. Gearty et B.A. Hepple (directeurs de publication): *Human Rights and Labour Law* (Londres, Mansell).
- Derickson, A., 1988: *Workers' Health, Workers' Democracy: The Western Miners' Struggle, 1891-1925* (Ithaca, New York, Cornell University Press).
- Ferris, G.R., Rosen, S.D. et Barnum, D.T., 1995: *Handbook of Human Resources* (Cambridge, Massachusetts, Blackwell).
- Fisher, R. et Ury, W., 1981: *Getting to Yes* (New York, Houghton Mifflin).
- Foner, P.S., 1977: *The Factory Girls* (Urbana, Illinois, University of Illinois Press).
- Fox, M.B., 1990: *United we Stand* (Washington, DC, United Mine Workers of America).
- Health and Safety Commission 1997: *The Health and Safety System in Great Britain* (Londres, Her Majesty's Stationary Office).
- Hecker, S., 1993: «Occupational health and safety policy in the European community: A case study of economic integration and social policy», parties 1 et 2, *New Solutions*, vol. 3, n° 4, été, pp. 59-69; vol. 4, n° 1, automne, pp. 57-67.
- Hodges-Aeberhard, J. et Odero de Dios, A., 1987: «Les principes du Comité de la liberté syndicale relatifs aux grèves», *Revue internationale du Travail*, vol. 126, n° 5, pp. 611-633.
- Inohara, H., 1990: *Human Resource Development in Japanese Companies* (Tokyo, Asian Productivity Organization).
- Joint Industrial Safety Council of Sweden, 1988: *Working Environment Agreement* (Stockholm).
- Kaufman, B.E. et Kleiner M.M. (directeurs de publication), 1993: *Employee Representation: Alternatives and Future Directions* (Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association).
- Lehman, P., 1977: *Cancer and the Worker* (New York, New York Academy of Sciences).
- Locke, R., Kochan, T.A. et Piore, M. (directeurs de publication), 1995: *Employment Relations in a Changing World Economy* (Cambridge, Massachusetts, MIT Press).
- Loewenson, R., 1992: «Trade union accident programmes in Zimbabwe», *African Newsletter on Occupational Health and Safety* (Helsinki), vol. 2, n° 2, pp. 36-38.
- McCabe, D., 1994: «Non-union grievance procedures: A strategic analysis of organizational due process», dans «Employee rights and industrial justice», *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 28, pp. 101-113.
- Oechslin, J.J., 1995: «Employers' organizations», dans R. Blanpain et C. Engels (directeurs de publication): *European Labour Law* (Deventer, Kluwer).
- Ozaki, M., 1996: «Relations professionnelles et organisation du travail dans les pays industriels», *Revue internationale du Travail*, vol. 135, n° 1, pp. 39-64.
- Reber, R., Wallin, J. et Duhon, D., 1993: «Preventing occupational injuries through performance management», *Public Personnel Management*, vol. 22, n° 2, pp. 301-311.
- Regalia, I. et Gill, C. (directeurs de publication), 1995: *The Position of the Social Partners in Europe on Direct Participation. Country Studies*, vol. I (Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).
- , 1996: *ibid.*, vol. II.
- Reilly, B., Paci, P. et Holl, P., 1995: «Unions, safety committees and workplace injuries», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 33, n° 2, p. 275.
- Renaud, M. et Saint-Jacques, C., 1986: «Le droit de refus, cinq ans après: l'évolution d'un nouveau mode d'expression des risques», *Sociologie et société* (Montréal), vol. 18, n° 2, pp. 99-112.
- Rice, A., 1995: «International Labor Federation», *Occupational and Environmental Health*, vol. 1, n° 2, pp. 215-222.
- Schregle, J., 1994: «Occupational safety and health and the working environment: The role of workers' participation», *Bulletin of Labour Research*, vol. 4, p. 18.
- Teleky, L., 1948: *The History of Factory and Mine Hygiene* (New York, Columbia University Press).
- US Department of Labor et Mexican Secretariat of Labor and Social Welfare, 1992: *A Comparison of Occupational Safety and Health Programs in the United States and Mexico: An Overview* (Washington, DC, US Government Printing Office).
- Van Ruysseveldt, J., Huiskamp, R. et van Hoof, J. (directeurs de publication), 1995: *Comparative Industrial and Employment Relations* (Londres, Sage).
- van Waarden, F., 1995: «Employers and employers' associations», dans *Comparative Industrial and Employment Relations*, op. cit.
- Visser, J., 1995: «Interest organizations and industrial relations in a changing Europe», dans *Comparative Industrial and Employment Relations*, op. cit.
- Vogel, L., 1994: *Prevention at the Workplace* (Bruxelles, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety).
- Webb, S. et Webb, B., 1920: *The History of Trade Unionism* (Londres, Longman Green).
- Weiss, M., 1992: «Germany», dans *European Employment and Industrial Relations Glossary* (Londres, Sweet and Maxwell).
- Zinn, S., 1995: «Labor solidarity in the New World Order», *Labor Research Review*, vol. 23, pp. 35-43.

Références complémentaires

- Adams, R., 1993: «Regulating unions and collective bargaining: A global, historical analysis of determinants and consequences», *Comparative Labor Law Journal*, vol. 14, n° 3, pp. 272-291.
- , 1995: *Industrial Relations under Liberal Democracy: North America in Comparative Perspective* (Columbia, Caroline du Sud, University of South Carolina Press).
- Bamber, G. et Lansbury, R.D., 1993: *International and Comparative Industrial Relations* (St. Leonards, Australie, Allen and Unwin).
- Bean, R., 1994: *Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-National Perspectives* (Londres, Routledge).
- Beaumont, P.B., 1993: *Safety at Work and the Unions* (Londres, Croom Helm).
- Bellace, J., 1993: «The State and industrial relations: A strategic choice model», *Comparative Labor Law Journal*, vol. 14, n° 3, pp. 249-271.
- Benner, A. et Jones, D., 1995: «Employee participation, ownership and productivity: A theoretical framework», *Industrial Relations Journal*, vol. 34, n° 4, pp. 532-554.
- Biagi, M., 1990: «From conflict to participation in safety: Industrial relations and the working environment in Europe 1992», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 6, n° 2, pp. 67-79.
- Blanpain, R. et Engels, C. (directeurs de publication), 1993: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 5^e édition (Deventer, Kluwer).

- (directeurs de publication), 1995: *European Labour Law* (Deventer, Kluwer).
- Bokat, S.A. et Thompson, H.A., 1988: *Occupational Safety and Health Law* (Washington, DC, Bureau of National Affairs).
- Brewster, C. et Tyson, S., 1992: *International Comparisons in Human Resource Management* (Londres, Pitman).
- Bronstein, A., 1995: «L'évolution sociale et les relations professionnelles en Amérique latine: bilan et perspectives», *Revue internationale du Travail*, vol. 134, n° 2, pp. 179-203.
- Bureau international du Travail (BIT), 1981: *Education and Training Policies in Occupational Safety and Health and Ergonomics* — International Symposium, Série Sécurité et hygiène du travail, n° 47 (Genève).
- 1983: *Salud Ocupacional y Seguridad en Programas de Formación Profesional* (Montevideo, CINTERFOR).
- 1986: *La négociation collective*, Manuel d'éducation ouvrière (Genève).
- 1989: *Grievance Arbitration: A Practical Guide* (Genève).
- 1990: *Les organisations de travailleurs ruraux: structure et fonctions*, Manuel d'éducation ouvrière (Genève).
- 1991: *Normes internationales et principes généraux en matière de relations professionnelles, 1989*, Série Relations professionnelles, n° 74 (Genève).
- 1991: *Workers' Education in Action: Selected Articles from Labour Education* (Genève).
- Clerc, J.M., 1982: «La formation, instrument d'une stratégie d'amélioration des conditions et du milieu de travail», *Revue internationale du Travail*, vol. 121, n° 5, pp. 503-614.
- Crichton, W.B., 1993: «Freedom of association», dans *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, *op. cit.*
- Crouch, C., 1993: *Industrial Relations and European State Traditions* (Oxford, Oxford University Press).
- Dawson, S., Pointer, P. et Stevens, D., 1984: «Resolving the health and safety conflict», *Management Today*, avril, pp. 33-36.
- Deery, S. et Mitchell, R., 1993: *Labour Law and Industrial Relations in Asia* (Melbourne, Longman Cheshire).
- de Givry, J., 1989: *Droits de l'homme, travail et syndicats* (Paris, Éditions universitaires).
- de Roo, A. et Jagtenberg, R., 1994: *Settling Labour Disputes in Europe* (Deventer, Kluwer).
- Dunlop, J., 1993: *Industrial Relations Systems*, 2^e édition (Cambridge, Massachusetts, Harvard Business School Press).
- Dunning, H., 1987: *La négociation et la rédaction des conventions collectives*, Aide didactique pour l'éducation ouvrière (Genève, BIT).
- Ermida Uriarte, O. (directeur de publication), 1993: *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo* (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria).
- Fashoyin, T., 1992: *Industrial Relations and African Development* (New Delhi, South Asian Publishers).
- Frenkel, S. et Harrod, J., 1995: *Industrialization and Labour Relations: Contemporary Research in Seven Countries* (Ithaca, New York, ILR Press).
- Gladstone, A., 1984: *Voluntary Arbitration of Interest Disputes: A Practical Guide* (Genève, BIT).
- 1993: «Settlement of disputes over rights, comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies», dans *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, *op. cit.*
- Goldman, A., 1993: «Settlement of disputes over interests», dans *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, *op. cit.*
- Gordon, B.R., 1994: «Employee involvement in the enforcement of the occupational safety and health laws of Canada and the United States», *Comparative Labor Law Journal*, vol. 15, n° 4, pp. 527-560.
- Goss, D., 1994: *Principles of Human Resource Management* (Londres, Routledge).
- International Handbook on Contract of Employment*, 1995 (La Haye, Kluwer).
- Jacoby, S.M., 1995: *The Workers of Nations: Industrial Relations in a Global Economy* (Oxford, Oxford University Press).
- Jenks, C.W., 1957: *The International Protection of Trade Union Freedom* (Londres, Stevens).
- Kochan, T.A., Dyer, L. et Lipsky, D.B., 1977: *The Effectiveness of Union Health and Safety Committees* (Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Kochan, T.A., Katz, H.C. et McKersie, R.B., 1986: *The Transformation of American Industrial Relations* (New York, Basic Books).
- Korostoff, J., Zimmermann, L. et Ryan, C., 1991: «Re-thinking the OSHA approach to workplace safety: A look at worker participation in the enforcement of safety regulations in Sweden, France and Great Britain», *Comparative Labour Law Journal* vol. 13, n° 1, pp. 45-95.
- Krieger, H., 1990-91: «Participation of employees' representatives in the protection of the health and safety of workers», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 6, n° 4, pp. 217-218.
- Lewin, D., Mitchell, O. et Sherer, P., 1992: *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources* (Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association).
- Luttringer, J.M. et Pasquier, B., 1980: «Le congé-éducation payé dans cinq pays européens», *Revue internationale du Travail*, vol. 119, n° 4, pp. 437-454.
- Martens, M.H. et Mitter, S., 1994: *Women in Trade Unions* (Genève, BIT).
- Mitchell, D. et Lewin, D., 1994: *International Perspectives and Challenges in Human Resource Management* (Los Angeles, International Perspectives and Challenges in Human Resource Management).
- Niland, J., Lansbury, R.D. et Verevis, C. (directeurs de publication), 1994: *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenge* (Londres, Sage).
- Nyman, T., 1981: *A Guide to the Teaching of Collective Bargaining* (Genève, BIT).
- Rebitzer, J.B., 1995: «Job safety and contract workers in the petrochemical industry», *Industrial Relations*, vol. 34, n° 1, pp. 40-57.
- Rogers, J. et Streeck, W., 1995: *Works Councils* (Chicago, University of Chicago Press).
- Simard, M., Lévesque, C. et Bouteiller, D., 1986: «Services spécialisés et comités paritaires de santé-sécurité au travail», *Sociétés*, vol. 18, n° 2, pp. 77-86.
- Thirkell, J., Scase, R. et Vicerstaff, S., 1995: *Labour Relations and Political Change in Eastern Europe: A Comparative Perspective* (Londres, UCL Press).
- Trebilcock, A., 1994: *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making* (Genève, BIT).
- Treu, T., 1987: *Public Service Labour Relations: Recent Trends and Future Prospects* (Genève, BIT).
- 1992: *Participation in Public Policy-Making, The Role of Trade Unions and Employers' Associations* (Berlin, de Gruyter).
- Valticos, N. et Potobsky, G.W., von, 1995: *International Labour Law*, 2^e édition (Deventer, Kluwer).
- Valticos, N. et Sampson, K., 1993: «International labour law», dans *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, *op. cit.*
- Verma, A., Kochan, T.A. et Lansbury, R.D. (directeurs de publication), 1995: *Employment Relations in the Growing Asian Economies* (Londres, Routledge).
- Vogel, L., 1992: *Evolution of Preventive Services in the Workplace and the Implementation of the Community's Framework Directive 89/391. Comparative Study in the EEC and EFTA Countries* (Bruxelles, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety).
- Walters, D., Dalton, A. et Gee, D., 1993: *Worker Representation on Health and Safety in Europe* (Bruxelles, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety).
- Windmuller, J.P. et Gladstone, A., 1984: *Employers' Associations and Industrial Relations* (Oxford, Clarendon).
- Wokutch, R., 1990: *Cooperation and Conflict in Occupational Safety and Health: A Multination Study of the Automotive Industry* (New York, Praeger).