

La coopération

La préparation des normes fait l'objet d'une coopération approfondie avec l'Agence de l'environnement du travail, en particulier dans le cadre des comités miroirs suédois. Dans des cas spécifiques, par exemple les échafaudages et les échelles, des stratégies nordiques communes sont élaborées. Le Conseil nordique a créé un groupe de travail et il existe aussi une coopération dans divers secteurs industriels.

La Suède participe activement au réseau européen de normalisation du BTS depuis 1990, et LO a accueilli une de ses réunions à Stockholm à l'automne 2001.

Hormis l'épineuse question des cotisations aux comités techniques, la coopération avec les orga-

nismes de normalisation est satisfaisante. A côté de leur participation au Comité de l'environnement du travail du SIS, les syndicats ont été associés à deux anciens organismes de normalisation, le BST (l'Institut suédois des normes de construction) et l'IKH (la Commission suédoise des normes relatives aux grues).

En coopération avec l'ancien Groupe général de normalisation, STG, le syndicat suédois LO a accueilli la réunion du TC/122 Ergonomie à Stockholm en 1989, ainsi que plusieurs autres réunions de groupes de travail. Le fait qu'un syndicat organise une réunion de normalisation européenne au niveau d'un Comité technique fut à l'époque un événement exceptionnel qui n'est pas passé inaperçu. ■

UN PROCESSUS DE NORMALISATION MONDIALISE

Le rôle des syndicats allemands dans le processus de normalisation national et européen

Ulrich Bamberg

KAN - Commission pour la santé et la sécurité au travail et la normalisation

KAN

Résumé du rapport rédigé

par Ulrich Bamberg.

Rapport disponible, en anglais,

sur le site Internet du BTS :

<http://tutb.etuc.org/uk/dossiers/files/TU-report-germany.pdf>.

DGB

¹ DGB : Deutscher Gewerkschaftsbund (Fédération syndicale allemande).

² Lors de son 10ème Congrès en 1975, la Fédération syndicale allemande (DGB) a adopté une motion d'IG Metall, le syndicat des métallurgistes, concernant la "santé au travail et en usine". La motion portait sur des conditions de travail humaines et demandait au parlement national d'adopter des mesures de démocratisation de la rédaction des dispositions réglementaires par les organismes de normalisation privés.

Quels sont les obstacles à une participation efficace des syndicats à la normalisation ?

Les salariés ont tout à gagner d'un cadre de travail sain et sûr, et souhaitent que les équipements, les outils, les matériaux, l'environnement du travail, les procédures et les activités soient non seulement sans danger pour eux, mais promeuvent également leurs intérêts au sens positif (ou préventif) du terme, autrement dit qu'ils soient humains. L'intérêt des salariés est concerné à plusieurs titres par la normalisation, car les normes spécifient avant tout les caractéristiques des produits. Le contenu ou les failles de projets de normalisation ou d'activités de normalisation ont donc des conséquences considérables pour les salariés.

Le fait que les procédures de normalisation ne facilitent pas la défense des intérêts des salariés est donc vivement critiqué par les syndicats.

Participation des salariés à la normalisation

Depuis son Congrès fédéral de 1975, la DGB¹ réclame que l'élaboration des normes privées suive un processus démocratique². Cette revendication est plus pressante que jamais car, malgré certaines avancées, elle n'est pas encore devenue réalité.

Il est fondamental que les salariés soient consultés par les normalisateurs et aient l'occasion de faire connaître leur opinion. Des instruments ont donc été créés au niveau européen (le BTS) et au niveau national en Allemagne (la KAN) pour permettre aux syndicats d'exprimer l'opinion des salariés et de l'intégrer au processus de normalisation.

Cependant, la DGB réclamait le droit d'une influence "raisonnable" sur la normalisation, pour refléter son importance et son incidence sur la société. Les procédures et structures actuelles ne le permettent pas.

Domination des intérêts des fabricants dans la normalisation des produits

Les normes sont rédigées par des organisations normatives privées grandement influencées par les fabricants. Un niveau de santé et de sécurité au travail adéquat, et la prise en compte des intérêts des salariés, ne sont pas garantis d'emblée dans les normes européennes. Le DIN a cependant créé un droit de veto pour les minorités.

Des délais serrés pour les commentaires

Il existe bien entendu une procédure d'objection aux projets de normes. Mais celle-ci est tout à fait insatisfaisante pour les intervenants plus faibles de l'économie. Hormis le fait que la décision finale sur ces objections

revienne aux normalisateurs, autrement dit au Comité qui les a rédigées, les délais impartis constituent un obstacle majeur. Selon l'ISO, il faut en moyenne plus de sept ans pour rédiger une norme. Cependant, le délai imparté aux commentaires après publication de la norme est très court. L'on attend d'intervenants externes non familiarisés avec le contexte de la norme et n'ayant pas participé à son élaboration, de soumettre des objections circonstanciées dans un délai de cinq mois ou moins. Cette durée de cinq mois peut sembler raisonnable, mais le compte à rebours commence dès que le projet quitte le comité. Quand le document parvient enfin aux syndicats, qu'un expert représentant les salariés a été trouvé et que le document a éventuellement été traduit, un temps précieux a été perdu.

Paramètres temporels et financiers de la normalisation

Les intérêts des salariés peuvent être représentés directement lorsque des salariés ou des représentants à la santé et à la sécurité au travail siègent eux-mêmes au comité, autrement dit participent au processus de normalisation dès le départ.

Si les organismes de normalisation affichent que leurs activités sont ouvertes à "toutes les parties intéressées", celles-ci ne sont cependant pas toutes en mesure de le faire.

En théorie, un particulier ou une société peut participer à l'élaboration des normes. Cependant, dans la pratique, l'on constate que la majeure partie des experts, qui travaillent à titre bénévole, sont mandatés par les entreprises, pour qui la normalisation constitue clairement un investissement indispensable à leur développement comme le signale d'ailleurs un document publié par la Commission européenne³.

Un soutien financier est nécessaire si l'on veut que ces possibilités de participation soient saisies. En termes purement quantitatifs, la participation à des centaines de comités de normalisation présentant un intérêt pour les salariés représente une tâche titanesque. Mais les instances de représentation des salariés n'ont pas les ressources financières pour se joindre aux autres "parties intéressées" car les coûts – qui d'après les estimations s'échelonnent entre 15.000 et 20.000 EUR par an pour chaque participant au processus de normalisation – doivent être pris en charge par les participants eux-mêmes ou par les organisations qui les mandatent. La participation, ne fût-ce qu'à une petite sélection des plus de 4.000 comités de normalisation allemands et 2.000 comités de normalisation européens et leurs groupes de travail, serait tout à fait inabordable pour les syndicats eux-mêmes et leurs spécialistes de la santé et de la sécurité au travail.

Primauté des normes internationales et européennes sur les normes nationales

Pour éviter les doublons, une entente a été trouvée entre l'ISO et le CEN dans l'accord de Vienne, et entre

l'IEC et le CENELEC dans l'accord de Dresde : l'élaboration des normes fera l'objet d'une coopération entre ces organismes dans l'objectif de limiter les activités de normalisation à un seul contexte et d'adopter sur base de leurs conclusions des normes internationales et européennes identiques (procédure de vote parallèle).

Ces accords, bien que compréhensibles, donnent lieu à de considérables difficultés :

- la normalisation internationale suppose d'importants frais de déplacement et d'organisation de conférences ;
- il n'est pas simple de défendre les intérêts syndicaux dans ce type de contexte, en particulier en présence d'intérêts extérieurs à l'Europe ;
- si les normes ISO ne sont pas simplement adoptées mais doivent être adaptées en tant que normes européennes pour se conformer au cadre législatif européen, le processus est rendu plus difficile par le fait que les accords en question sont généralement conclus dans l'urgence.

Coût et contenu des normes

L'une des revendications récurrentes des syndicats est une meilleure accessibilité des normes pour les salariés.

Le prix des normes constitue, en particulier, un obstacle à leur diffusion à grande échelle. Si les organismes de normalisation ne sont pas intéressés uniquement par la vente, mais aussi par l'application généralisée des normes, des canaux de distribution plus transparents doivent être trouvés, par exemple par voie électronique.

Cette remarque ne s'applique pas uniquement aux normes finalisées. Les projets de normes sont tout aussi coûteux. Les syndicats se demandent s'ils sont capables de suivre le rythme. Le coût d'un projet de norme constitue un obstacle à la participation de parties qui n'ont peut-être pas participé à son élaboration mais souhaitent y apporter des commentaires.

La transparence et l'accès public aux documents à des conditions raisonnables sont des facteurs par définition inhérents à l'intérêt d'une norme. En outre, l'on dit souvent qu'une norme utile est une norme utilisée. Les conditions doivent être considérablement améliorées à cet égard.

Et que dire de la situation délicate qui se pose lorsqu'une norme achetée ne répond pas aux attentes ? Puisque les normes ne peuvent être feuilletées dans une librairie, mais seulement sur une soixantaine de sites (en Allemagne), elles doivent être sélectionnées sur base de leurs titres, de leur résumé ou de mots-clés dans la base de données PERINORM. Ce n'est qu'après l'achat que l'utilisateur découvre parfois que son contenu lui est inutile.

La participation inconditionnelle des représentants des salariés aux activités de normalisation est tout

Participation à la normalisation – quelques chiffres

La normalisation se caractérise par un paradoxe des "grandes minorités" : les deux plus grands groupes concernés (370 millions de consommateurs, dont 165 millions de salariés, dans l'UE) sont en minorité dans les comités de normalisation... quand ils y sont représentés.

L'institut allemand de normalisation (Deutsches Institut für Normung – DIN) compte 84 comités de normalisation et 4.100 groupes de travail, qui produisent (ou appuient) chaque année pas moins de 2.000 nouvelles normes et 9.000 projets de normes, qui s'ajoutent à l'ensemble des 27.000 normes DIN.

Ces centaines de comités de normalisation rassemblent plus de 26.000 experts qui représentent les parties concernées, mais surtout les fabricants. Par comparaison, le nombre de représentants syndicaux y ayant participé ces dernières années se situe entre 20 et 30, soit à peine 0,1% du total.

Il y a cependant de multiples coopérations avec des experts de la santé et de la sécurité au travail des organismes d'assurance accident (*Berufsgenossenschaften* – BG), qui jouent un rôle important dans la normalisation. Quelque 180 experts des BG sont actuellement actifs en matière de normalisation européenne dans environ 380 comités.

³ Florence Nicolas, en collaboration avec Jacques Repussard, *Common standards for enterprises (Des normes communes pour les entreprises)*, Luxembourg, Commission européenne, 1995, p. 26.

simplement inabordable. Si l'on veut supprimer la discrimination structurelle à l'encontre du pan le plus faible de l'économie, des procédures doivent être créées et des ressources doivent être dégagées pour ouvrir cette forme de représentation aux syndicats.

Exemples d'influence fructueuse sur l'élaboration et le contenu des normes

Protection des minorités au sein du DIN

L'un des principes du processus de normalisation est d'obtenir des résultats consensuels. L'idée consiste à façonner des normes qui ont l'appui de tous les groupes intéressés. Le contenu d'une norme doit être rédigé par accord mutuel, dans l'objectif d'atteindre une position commune. Ce principe a en outre été garanti au sein du DIN par une disposition stipulant qu'un groupe d'intérêt qui a voté à l'unanimité ne peut être écarté. Par exemple, si la DGB ou le groupe de santé et de sécurité au travail est d'un avis différent de celui de la majorité du comité de normalisation, le DIN doit s'abstenir pendant l'examen approfondi de la question au niveau européen.

La décision en question, prise par le comité de direction du DIN en octobre 1996 (cf. Annonces du DIN 1/1997, p. 5), est la suivante : "Si, dans des cas exceptionnels, une décision doit être soumise au vote en comité technique, aucune décision ne pourra être prise contre le vote à l'unanimité d'un groupe ayant des intérêts substantiels dans la normalisation".

Soutien financier à la participation des représentants syndicaux aux activités de normalisation

Un autre accord conclu entre le DIN et la DGB a éliminé l'obstacle du partage des coûts de la normalisation pour les salariés.

Le DIN suppose généralement que les parties associées aux activités de normalisation défendent leurs propres intérêts, ce qui signifie à la fois des avantages et des coûts pour la partie qui les mandate. Toutes les parties intéressées contribuent donc au financement de l'activité de normalisation via des cotisations, des subventions ou une participation aux frais. Tout groupe souhaitant participer à un comité de normalisation doit par conséquent verser au DIN ce que l'on peut considérer comme un droit d'entrée annuel de 750 EUR, pour sa seule présence – pour couvrir les frais des sessions, de publication des documents et autres encourus par le secrétariat. La DGB est toutefois l'une des organisations dont les experts sont exonérés de ce droit d'entrée.

Cette mesure ne concerne pas les frais de déplacement. Ceux-ci doivent être pris en charge par le représentant (ou l'organisation qui le mandate), ce

qui explique en partie le faible nombre de salariés participant aux activités de normalisation.

Normes/questions individuelles

Depuis 1995, les organismes de santé et de sécurité au travail en Allemagne, dont les syndicats, ont été en mesure de plaider leur cause en matière de normalisation via la KAN. La KAN envoie des commentaires sur des normes fondamentales aux instances politiques pertinentes (gouvernement fédéral, Commission européenne, commissions consultatives, SOGS, etc.). Quelque 3.000 commentaires sur des projets de normes ont été soumis directement au DIN et à ses comités depuis 1995.

Voici quelques exemples revêtant un intérêt particulier pour les syndicats.

■ Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail

Les syndicats allemands considèrent les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail comme un moyen utile d'intégrer la santé et la sécurité au travail dans l'organisation de l'entreprise à tous les niveaux, de garantir une application dans les activités quotidiennes de l'entreprise, et de réduire par conséquent les risques de santé au travail.

Les syndicats rejoignent l'avis des employeurs et des autres parties présentes au sein de la KAN selon lequel les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail devraient pouvoir être introduits sans certification coûteuse. Les institutions allemandes de santé et de sécurité au travail se sont opposées à toutes les initiatives de normalisation dans ce domaine parce que les principaux bénéficiaires des normes, comme l'a démontré la norme ISO 9000, sont les organismes de certification. Les entreprises doivent assumer les coûts supplémentaires que représentent les audits et la certification, sans recevoir en contrepartie une quelconque garantie d'amélioration du niveau de santé et de sécurité au travail.

Suite à une initiative de la DGB, la KAN a préparé une position allemande en vue de négociations au sein de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), qui a été utilisée pour tenir en échec les initiatives de normalisation des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail en 1996 et en 1999. En lieu et place, des concepts politiques de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail ont été élaborés avec la participation active des syndicats. Après deux documents politiques nationaux (publiés au Moniteur fédéral – 9/97 et 2/99), des principes directeurs internationaux pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail ont été élaborés au sein de la structure tripartite éprouvée (gouvernement, employeurs, syndicats) de l'Organisation internationale du travail (OIT) et publiés au milieu de l'année 2001. Ces principes directeurs laissent aux autorités nationales

compétentes suffisamment de marge de manœuvre pour structurer la santé et la sécurité au travail selon les besoins nationaux, et rendre superflue toute normalisation dans ce domaine.

■ Contraintes psychologiques

L'adoption de la norme internationale ISO 10075-2 *Principes ergonomiques relatifs à la charge de travail mental – Partie 2 : Principes de conception* en tant que norme européenne a été accueillie par les critiques et les doutes du patronat à propos de son utilité.

Le stress d'origine professionnelle peut être provoqué par le manque de temps, la mauvaise ambiance, une répartition inéquitable des tâches, un travail trop lourd ou intellectuellement insatisfaisant. Alors que la Partie 1 des normes, qui décrit ces relations et contient des définitions, a été acceptée, des inquiétudes ont été formulées concernant le fait que les dispositions de la Partie 2 *Principes de conception*, visant à éviter la fatigue, la monotonie et l'attention réduite au travail, supposeraient d'énormes coûts d'évaluation des risques pour les entreprises, qui devraient même embaucher du personnel spécialisé supplémentaire.

Contrairement au patronat, les syndicats ont voté pour l'adoption du projet en tant que norme européenne et allemande sur base du fait que – nonobstant quelques détails secondaires – celui-ci constitue un élément important de la série de normes et que, dans le cas contraire, il serait difficile de parvenir à un compromis sur le contenu avec les employeurs en Allemagne.

Puisque les syndicats et le patronat demeuraient en total désaccord au sein du comité de normalisation allemand et invoquaient à la fois la disposition relative à la protection des minorités et celle sur le vote à l'unanimité des parties concernées, le DIN s'est abstenu durant le vote européen. La plupart des membres du CEN ont cependant voté en faveur du projet de norme, avec pour résultat que la norme ISO a pris effet en tant que EN en mars 2000 et a été adoptée sans modification en tant que DIN EN en juin 2000.

Efficacité accrue grâce à la transparence

Lorsqu'elle a examiné les possibilités d'améliorer l'efficacité de la normalisation européenne, la Commission européenne⁴ a établi un lien étroit entre normalisation efficace et transparence. Selon les obligations de normalisation énoncées dans la Nouvelle approche, notamment la participation de toutes les parties intéressées au processus de normalisation, l'amélioration de l'efficacité implique expressément, selon la Commission européenne :

- la transparence des procédures de normalisation ; et
- une plus grande ouverture du CEN et du CENELEC aux groupes d'intérêts européens.

Selon le Parlement européen, le temps nécessaire au traitement d'une norme est un facteur parmi d'autres permettant d'évaluer l'efficacité de la normalisation. Dans sa résolution sur le rapport de la Commission européenne, le Parlement insiste également sur l'importance de la qualité de l'activité de normalisation, qui doit dûment prendre en considération toutes les parties concernées (en particulier les employeurs et les salariés, les consommateurs, les groupes de protection de l'environnement, les PME) et l'opinion publique.

La KAN a alimenté ce débat par diverses déclarations, adressées en particulier au groupe du Conseil chargé des questions économiques et de la normalisation, dans l'objectif d'accélérer la normalisation dans le cadre des directives Nouvelle approche sans porter préjudice à la qualité des normes. Pour étayer cette position, elle a formulé des critères de qualité (dont la participation de toutes les parties concernées au processus de normalisation, et la facilité d'utilisation pour les petites et moyennes entreprises) et a soutenu la Commission européenne dans son appel à une meilleure information des parties concernées. Les positions formulées par la KAN ont été reprises dans plusieurs aspects importants de la santé et de la sécurité au travail évoqués dans la Décision du Conseil.

Stratégies, méthodes et coopération avec d'autres institutions

La KAN – Une réussite

La Commission pour la santé et la sécurité au travail et la normalisation (KAN) fournit aux syndicats un moyen institutionnalisé d'exercer une influence sur la normalisation. Les syndicats occupent 5 des 17 sièges que compte cette Commission et y possèdent leur propre Secrétariat.

La KAN a été créée en 1994. Elle a pour objet de centraliser la formulation de positions nationales en matière de santé et de sécurité au travail et de les soumettre aux organismes de normalisation.

La KAN est la première instance nationale dans laquelle tous les grands organismes de santé et de sécurité au travail sont représentés au sein d'un forum où s'échangent des avis sur la normalisation. Une structure tripartite (cinq représentants pour chaque partie : salariés, employeurs et État) a été choisie pour l'**organisation** ; un représentant des BG (HVBG) et un représentant de l'Institut de normalisation (DIN) en font également partie. Aux côtés de l'État, les BG représentent le second pilier de la santé et de la sécurité au travail en Allemagne et participent déjà à la normalisation européenne depuis un certain temps. Le DIN défend les intérêts allemands, y compris ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, dans la sphère de la normalisation européenne.

⁴ "Efficacité et légitimité en matière de normalisation européenne dans le cadre de la nouvelle approche", Rapport de la Commission au Conseil et au Parlement européen (europa.eu.int/comm/dg03/public.htm).

Les activités de la KAN sont soutenues par un secrétariat, qui est également chargé d'appliquer ses décisions. Ce **secrétariat** a pour caractéristique particulière de posséder un **bureau** pour les représentants des employeurs et un autre pour les représentants des salariés. Ces bureaux permettent ainsi aux deux pans de l'industrie d'exercer une influence accrue en matière de normalisation. La coopération avec leurs membres respectifs au sein de la KAN est l'une des fonctions principales de ces deux bureaux. Ils entretiennent également des contacts avec diverses institutions et associations, en particulier des experts qui représentent les employeurs et les syndicats. Les syndicats et les comités d'entreprise font souvent appel au "bureau des salariés", pour obtenir des informations ou des conseils. Selon les instances patronales et salariales représentées au sein de la KAN, les bureaux permanents que leur attribue le secrétariat ont prouvé leur utilité, car ils leur permettent d'introduire efficacement et en temps opportun des aspects de la santé et de la sécurité au travail d'ordre socio-politique dans les activités de normalisation.

La KAN et son secrétariat sont **financés** par le ministère allemand du Travail et des Affaires sociales (BMA) et les BG, qui assument respectivement 49% et 51% des coûts.

La KAN présente systématiquement un consensus allemand en matière de santé et de sécurité au travail à la communauté de normalisation privée. Cette fonction englobe tous les stades du processus de normalisation, depuis les mandats et programmes de l'Union européenne, en passant par l'influence sur des projets de normalisation en cours ou prévus, jusqu'à l'examen des normes aux niveaux national, européen et, de plus en plus, international (respectivement le DIN, le CEN et l'ISO).

La KAN supervise les activités de normalisation, signale les lacunes d'un point de vue de la santé et de la sécurité au travail et propose des solutions pour y remédier. Elle identifie également les besoins de normalisation futurs en matière de santé et de sécurité au travail. Ceci implique de passer en revue les mandats et projets de mandats de la Commission européenne.

La KAN fait office de comité consultatif national pour l'Allemagne. Des instances équivalentes susceptibles d'influencer la normalisation, de plus en plus menées au niveau européen, n'existent cependant pas encore dans la plupart des autres États membres⁵.

Consolidation de la coopération nationale

Les positions syndicales sur les questions de normalisation sont prises au sein du comité du DGB composé des permanents syndicaux chargés de la santé et de la sécurité au travail. Les représentants

des salariés de la KAN font également partie de ce comité. Les représentants des salariés se rencontrent aussi séparément pour examiner des thèmes de normalisation précis.

Il n'existe aucun processus de feedback systématique et organisé des utilisateurs aux organismes de normalisation. Cette lacune peut être comblée, bien que dans certaines limites, avec l'aide de la KAN. Le suivi des activités de normalisation est maintenant devenu systématique. En outre, d'un point de vue de la santé et de la sécurité au travail, les déclarations de la KAN reflètent au moins l'expérience d'experts qui se chargent quotidiennement et à titre professionnel des questions de santé et de sécurité au travail. À cet égard, les positions reflètent aussi l'expérience pratique, bien que davantage du point de vue de l'inspection du travail que de celui des salariés.

Coopération en Europe

Avec le bureau des salariés de la KAN, plusieurs représentants de syndicats allemands participent, sous la coordination de la DGB, au réseau européen de normalisation du Bureau technique syndical européen à Bruxelles.

Plusieurs syndicats allemands (de la métallurgie, de l'industrie chimique, de la construction, du bois etc.) participent, via leurs fédérations européennes, à la formation d'avis au niveau européen dans les domaines techniques qui les concernent spécifiquement.

En outre, les syndicats allemands ont également l'occasion, au travers de la KAN, de forger des liens de coopération avec des instances d'autres pays européens. La KAN cherche à nouer et entretient ces contacts européens, particulièrement importants dans la phase préliminaire de l'accord européen sur des projets de normalisation spécifiques. Un échange d'expériences se fait également entre les organisations européennes représentées au sein du Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail. Des relations bilatérales ont été établies, par exemple avec l'EUROGIP et l'INRS en France, le HSE en Grande-Bretagne et le FIOH en Finlande.

La KAN a également soutenu le lancement d'un réseau européen de santé et de sécurité au travail⁶, dont l'objectif est de coordonner les positions au plan européen et de présenter des positions communes dans la sphère de la normalisation. Des experts de la santé et de la sécurité au travail de neuf États membres de l'Union européenne (Danemark, Allemagne, Finlande, France, Grèce, Royaume-Uni, Italie, Norvège et Suède) et des représentants de 5 pays adhérents (Lituanie, Slovaquie, Slovaquie, République tchèque et Hongrie) ont annoncé qu'ils participeraient activement au réseau. ■

⁵ La KAN est une commission unique en son genre dans l'UE. Treize ans après l'adoption de la directive Machines, la participation accrue des employeurs et des salariés à la normalisation requise par celle-ci s'est faite de manière bien différente dans certains États membres, ou pas du tout dans d'autres.

⁶ EUOSHNET (EUropean Occupational Safety and Health NETwork) : www.euroshnet.org.