



# STRATÉGIES SYNDICALES POUR LA PRÉVENTION EN SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL:

---

## *PISTES DE RÉFLEXION*

Journées de réflexion  
sur l'action syndicale pour la santé mentale  
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
Laval, 8 mai 2013

Geneviève Baril-Gingras  
Professeure, département des relations industrielles, Université Laval

[genevieve.baril-gingras@rt.ulaval.ca](mailto:genevieve.baril-gingras@rt.ulaval.ca)

# Plan

- Ce qu'on sait sur les stratégies efficaces en prévention en santé et sécurité du travail (SST)
- Des obstacles à l'action syndicale
  - en SST
  - en santé mentale au travail
- Comment appliquer ces stratégies à la prévention en santé mentale au travail? Comment faire face à ces obstacles?
  - Pourquoi agir syndicalement en prévention en santé mentale
  - Définir une action collective et intégrer l'action de chacun
  - Utiliser les ressources existantes, en créer?
  - Des démarches possibles
  - Des pistes pour utiliser...
    - Les comités de santé et de sécurité du travail
    - La législation
    - Les comités de relations de travail
    - La convention collective
- Des exemples d'action syndicale ailleurs

# Ce qu'on sait sur les stratégies syndicales efficaces en prévention en SST...

- SST comme **priorité** syndicale
- **orientations collectives**
- **intégration** des représentants en SST dans l'organisation syndicale locale
- **consultation** entre les représentants et les travailleurs et **reddition de comptes**
- **soutien**: information et formation fournies par le syndicat aux représentants en SST
- **support de l'employeur** à une démarche participative

Walters et Gourlay (1990) Royaume-Uni

## Ce qu'on sait (suite)

- La «densité» de la représentation syndicale influence directement la prévention...

*Chaque représentant syndical supplémentaire par 100 travailleurs est associé à un taux de fréquence d'accident avec perte de temps inférieur de 8%.*

(Shannon et coll. (1992), Ontario)

# Ce qu'on sait (suite)

- Le recueil stratégique de connaissances techniques, scientifiques et légales, et leur utilisation tactique
  - Par une recherche et une formation continue, à l'aide d'un large échantillon de sources (formation syndicale, universitaire, lecture, réseau de contacts, etc.)
  - Pour soutenir et donner de la légitimité aux connaissances propres aux travailleurs quant aux risques et à leurs effets
  - Afin de remonter aux causes fondamentales (en amont)
  - Afin de proposer des solutions concrètes aux gestionnaires
  - *C'est une stratégie qui permet mieux d'identifier les risques, de convaincre l'employeur et qui mène à des améliorations plus significatives, en particulier sur des questions d'organisation du travail et de la production et les changements technologiques...*

(Hall et coll. 2006, Ontario)

# Ce qu'on sait (suite)

- Le recueil stratégique de connaissances techniques, scientifiques et légales, et leur utilisation tactique (suite)
  - Ne pas se limiter à l'identification et à la déclaration des risques à l'employeur dans les limites étroites de la loi
  - Ne pas se baser exclusivement sur l'information fournie par l'employeur
  - Monter des « dossiers » bien documentés
  - S'assurer du support des travailleurs
  - Aller chercher des appuis chez les inspecteurs
  - Utiliser des ressources externes spécialisées
  - Chercher conseil: conseiller syndical national, collègues d'autres entreprises
  - Consulter les rapports de recherche et les articles scientifiques, contacter les chercheurs
  - Être conscients des limites des connaissances techniques et scientifiques
  - Faire sa propre recherche de solutions
  - Utiliser de manière stratégique les informations sur les coûts et l'argument « coût/bénéfice »

(Hall et coll. 2006, Ontario)

# Des obstacles à l'action en SST...

- Étude australienne (Barry et Loudoun, 2006)
  - La plupart des dirigeants syndicaux ne donnent pas à la SST la même priorité qu'à d'autres enjeux syndicaux, plus traditionnels ou
  - Un cercle vicieux...
    - Les syndicats n'agissent que sur les enjeux qui leur sont soumis par les membres...
    - Les membres sont réticents à faire part de leurs problèmes parce qu'ils ne sont pas conscients qu'ils sont des problèmes de SST
  - Les syndicats hésitent à investir des ressources précieuses sur certaines questions de SST parce qu'elles ne touchent que certains individus.
  - Manque d'information, de sensibilisation, de formation, de ressources...
  - Distance entre les syndicats et les représentants des travailleurs en santé et sécurité

## Des obstacles... (suite)

- L'idée que l'action syndicale se limite à la négociation de la convention et aux griefs...
  - Augmentation des lésions professionnelles à partir des années de l'après-guerre, aux États-Unis, associée avec le passage d'une situation où les problèmes quant aux conditions d'exercice du travail et aux risques se réglaient entre les représentants des travailleurs et les superviseurs, « sur le plancher », à un mode de négociation des conditions de travail centralisé et bureaucratisé, marqué par l'accumulation des griefs (Fairris 1997)
- L'idée que les relations de travail et la santé et sécurité du travail doivent être séparées...

# Des obstacles à l'action syndicale en santé mentale..

- Walters (2011)
  - Les risques psychosociaux sont difficiles à placer dans une conception technique et étroite de la santé et sécurité au travail
  - Les causes des problèmes sont souvent bien en amont, dans des décisions de gestion sur...
    - les effectifs
    - les restructurations
    - la planification de la production
    - des réactions au prix de vente des produits et aux exigences de livraison, etc
  - L'action syndicale sur les risques psychosociaux est rarement faite dans une approche globale (ex: limitée au harcèlement)

# Des obstacles à l'action syndicale préventive en santé mentale...

- Un problème tabou? Un problème individuel? Qui ne relève pas seulement du travail?
- qui cause des comportements à problème chez certains membres...
- dont on s'occupe... quand il entraîne une absence... pour que le travailleur-euse soit indemnisé... mais souvent pas avant
- qui suppose d'ouvrir la « boîte noire » de l'organisation du travail, pour remonter aux sources
- qui relève de qui, au syndicat?
- avec lequel on ne sait pas trop quoi faire syndicalement...
  - qui n'entre pas, d'habitude, dans le champ d'action du comité de SST...
  - qui va au-delà de ce qu'on négocie dans la convention, habituellement...
  - dont plusieurs employeurs nient le lien avec le travail
  - dont les solutions empiètent, selon certains employeurs, sur leur droit de gérance...

COMMENT APPLIQUER CES  
STRATÉGIES À PRÉVENTION  
EN SANTÉ MENTALE AU  
TRAVAIL?

---

COMMENT FAIRE FACE À  
CES OBSTACLES?

# Pourquoi faire de la santé mentale au travail, une priorité syndicale...

- Parce qu'un syndicat agit, fondamentalement, sur la « justice organisationnelle », reliée significativement à la santé mentale (voir Ndjaboué et coll. 2012)
  - distributive (ressources et bénéfices)
  - procédurale (processus et procédure de cette distribution)
  - relationnelle (dignité et respect par l'employeur, explication des nouvelles procédures)
- Parce que « tout », dans le travail et l'emploi, a une influence sur la santé mentale, y compris les enjeux syndicaux les plus classiques, par exemple...
  - Heures de travail
  - Reconnaissance de son travail par la rémunération
  - Équité
  - Etc...

# Des exemples...

- En 2008, les syndicats de l'hôtellerie ont mis au cœur de la négociation de leur convention collective la réduction du nombre de chambres à nettoyer par jour par les préposées aux chambre (de 14 à 13)
- En avril 2013, grève chez Arclin à Ste-Thérèse:
  - *«Les travailleurs sont contents d'avoir pu améliorer le régime même s'ils n'ont pas eu exactement ce qu'ils demandaient. La bonification du régime équivaut à retrancher une année de pénalité actuarielle. C'est un gain important. Et par-dessus tout, les travailleurs ont la conviction d'avoir gagné un peu plus de respect de la part de l'employeur»*, fait valoir la représentante syndicale des Métallos, Silvy Vaudry.
  - Un nouvel horaire de travail de 8h à 16h30 (5 jours semaine) est par ailleurs instauré pour les travailleurs en fin de carrière qui ne souhaitent plus maintenir le rythme des horaires de 12 heures rotatifs (jours et nuit), sans perte de salaire. » Communiqué du Syndicat des Métallos (FTQ)
  - <http://www.newswire.ca/fr/story/1141229/fin-de-la-greve-chez-arclin-a-sainte-therese-le-regime-de-retraite-a-ete-bonifie>

## Pourquoi (suite)

- Parce que le syndicat, peut être une forme de « soutien social par les collègues »
- Parce que l'action préventive en santé mentale au travail montre la pertinence du syndicat au quotidien,
  - en dehors des périodes de négociation, en dehors de l'application de la convention collective, et en plus...

# Définir une action collective et intégrer l'action de chacun

- Qui peut agir syndicalement en prévention sur la santé mentale au travail?
  - Les **délégués sociaux**: relayer l'information dépersonnalisée sur les effets de l'organisation du travail?
  - Les membres des **comités de condition féminine**: relayer les problèmes des femmes, les faire reconnaître, etc.?
  - Les **délégués syndicaux**: être à l'affut des problèmes vécus, agir à leur échelle, relayer les problèmes... ?
  - Les représentants des travailleurs au **comité de SST**: recueillir, documenter les problèmes, les relayer à l'exécutif, porter la stratégie syndicale?
  - Comment les **exécutifs** peuvent-ils
    - être en lien plus étroit avec chacun?
    - coordonner une stratégie syndicale de prévention en santé mentale?

# Utiliser le soutien existant, s'en créer

- Formation, information, assistance
  - sur les risques de l'organisation du travail, pour la santé mentale
  - sur une démarche préventive en santé mentale au travail
    - Paritaire
    - Autonome
- Des ressources
  - Associations sectorielles paritaires
  - <http://www.preventionenligne.com/>
  - Réseau public en santé au travail
  - Ex: [http://www.csssvc.qc.ca/services/st\\_GRISMT.php](http://www.csssvc.qc.ca/services/st_GRISMT.php)
  - Équipes de santé au travail du réseau public
  - <http://www.santeautravail.qc.ca>
  - Institut national de santé publique: Grille d'identification des risques psychosociaux au travail
  - [http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1269\\_GrilleIdentRisquesPsychosociauxTravail\\_Mars2011.pdf](http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1269_GrilleIdentRisquesPsychosociauxTravail_Mars2011.pdf)
- Une formation syndicale? Une proposition syndicale de démarche préventive?

# Des démarches possibles...

- Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail (Brun et coll. 2009)
  - <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/RG-618.pdf>

## Étape 1

La préparation de la démarche

## Étape 2

L'évaluation de l'ampleur du problème et l'identification des risques

## Étape 3

L'identification des problèmes concrets

## Étape 4

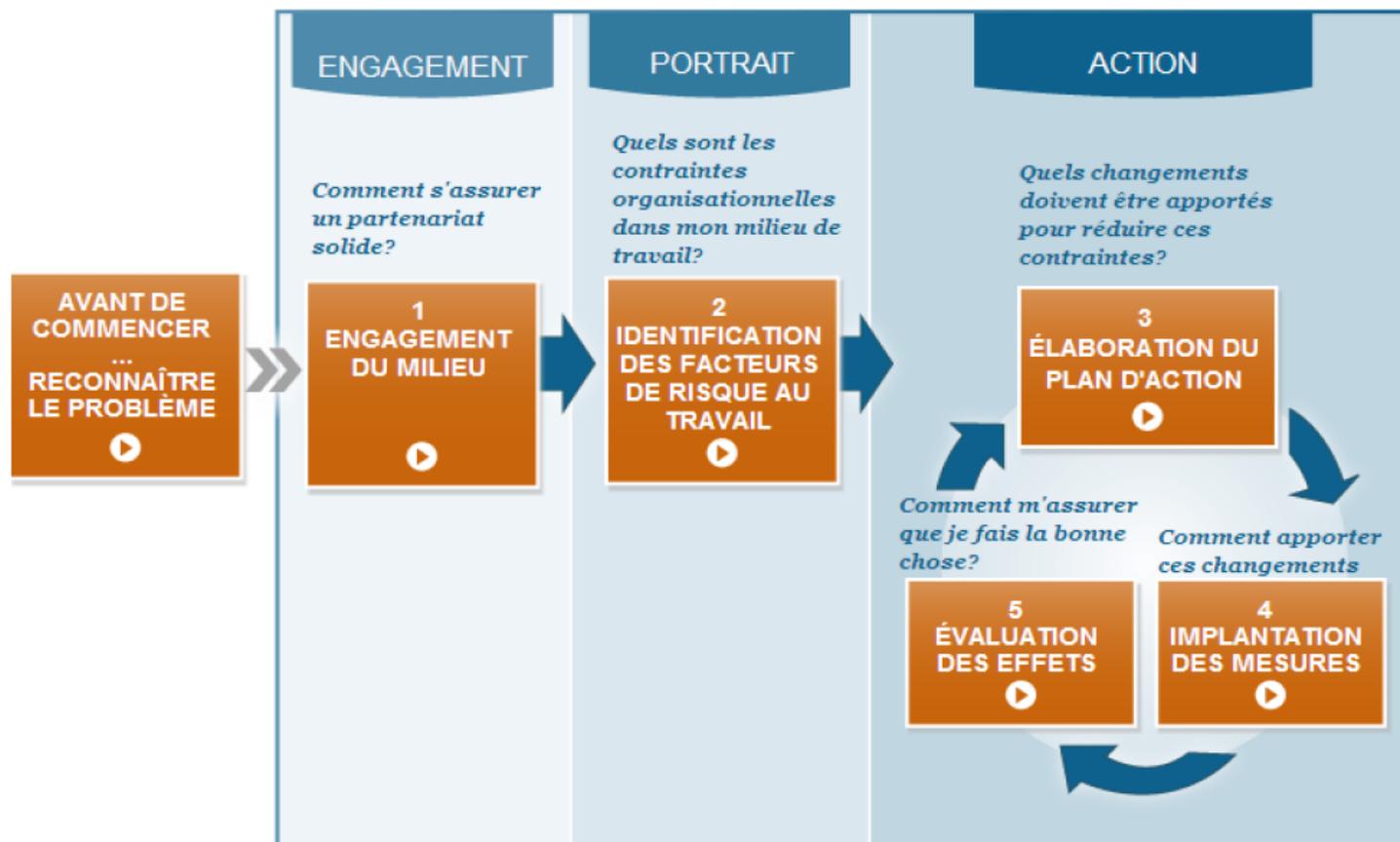
L'élaboration des solutions

## Étape 5

L'implantation des actions et l'évaluation des impacts

# Des démarches possibles...

- Démarche de prévention de la violence interpersonnelle en milieu de travail <http://www.irsst.qc.ca/prevention-violence/>



# Des démarches (suite)

- Une démarche paritaire?
  - Suppose une reconnaissance du problème
  - Traduit un engagement favorable à des solutions
  - Facilite l'accès aux informations
  - Favorise le partage du diagnostic par l'employeur
  - La présence des représentants des travailleurs favorise la sélection de solutions adaptées et « à la source »
- Une démarche autonome?
  - De toute façon! Même quand le syndicat s'engage dans une démarche paritaire: conserver son propre « agenda »
  - Pour poursuivre la définition collective de l'orientation syndicale et la coordination
  - Pour conserver son droit à un regard syndical sur la démarche, le diagnostic, les solutions et leur implantation

DANS CETTE DÉMARCHE,  
COMMENT UTILISER LES  
OUTILS SYNDICAUX POUR LA  
PRÉVENTION EN SANTÉ  
MENTALE?

---

# Utiliser le comité de santé et de sécurité du travail

- Viser à l'intégration des risques psychosociaux dans...
  - le programme de prévention
  - le système de gestion de la santé et de la sécurité du travail
  - la norme « **Entreprise en santé** » (que l'employeur s'engage à aller au-delà des premiers stades (habitudes de vie) pour agir sur les facteurs organisationnels)
- Utiliser le CSS pour proposer à l'employeur une **démarche paritaire de prévention en santé mentale**

# Utiliser la législation en prévention

- Le droit de refus (LSST) (Chagnon et Marché Bél-Air inc. (2000) C.L.P. 388) (Voir Lippel, Vézina et Cox, 2011).
- L'article 51 (LSST) (Voir Lippel, Vézina et Cox, 2011).
- Extraits:
  - « 51. **L'employeur doit** prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:
    - 3° **s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;**
    - 9° **informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés** afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié; »

# Se donner des moyens d'agir en amont des changements

- Obtenir d'être informé et consulté lors de changements technologiques, à l'organisation du travail ou de la production, de restructurations, afin d'anticiper les problèmes affectant la santé mentale et d'influencer le changement
  - par la convention collective
  - au comité de santé et de sécurité du travail
  - par l'utilisation (entreprises de juridiction fédérale) des articles 125 (1) z.05) et z.06) du CCT Partie II, sur la consultation sur les changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail

# Utiliser le comité de relations de travail ou sur l'organisation du travail

- L'obstacle du droit de gérance...
  - « L'évolution des dossiers dans lesquels les syndicats ont été impliqués (droits des femmes, santé et sécurité, etc.) démontre que **rien n'a été obtenu qui n'a pas été demandé, et parfois de façon très énergique.** »
    - FTQ, Cahier des participants et des participantes, Formation du délégué syndical ou de la déléguée syndicale, 2012, p. 47
- Des arguments possibles...
  - Coûts assurance salaire en santé mentale?
  - Présentéisme?
  - Dysfonctionnements? Délais, qualité, relations avec les clients ou usagers
  - Réduction du roulement, augmentation de la rétention du personnel?

# Utiliser la convention collective

- Plusieurs clauses de la convention collective peuvent avoir un impact direct ou indirect sur la santé psychologique, en agissant sur...
  - La charge de travail (demande psychologique élevée)
  - Le déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance (le salaire et les avantages sociaux sont une forme de reconnaissance!)
  - Les pauses, les horaires
  - La conciliation travail-famille
  - La mise en place d'un Comité de relations de travail ou d'un comité sur l'organisation du travail pour agir sur
    - La latitude décisionnelle
    - Les moyens du travail, la mesure du travail, les critères et moyens d'évaluation, etc.
    - Les moyens de « bien faire son travail »

- Présence du syndicat comme institution dans l'entreprise
  - Présence et mandat d'un comité de relations de travail ou d'un comité sur l'organisation du travail
  - Libérations syndicales
- L'emploi – mouvements de personnel, protection et contenu de l'emploi
  - Présence d'un comité conjoint sur l'équité salariale
  - Statuts d'emploi, accès au statut d'employé régulier, à la permanence
  - Politique particulière s'adressant aux salariés âgés
- Pratiques salariales et sécurité du revenu
  - Garantie du travail ou salaire assuré
  - Mesures visant à protéger des emplois
  - Partage du travail
  - Garantie d'emploi (sécurité d'emploi)
  - Priorité d'engagement des salariés à statut particulier sur les postes réguliers à temps complet
  - Rémunération compensatoire et avantages financiers
  - Rémunération des heures supplémentaires
  - Rémunération des heures supplémentaires sous forme de congé
  - Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires

- Congés annuels, jours fériés payés, congés autorisés pour raisons personnelles
- Protection du revenu en cas de maladie
- Régimes collectifs de retraite, d'assurance vie et d'assurance maladie complémentaire
- Périodes de travail, de repos et de repas
  - Durée du travail (heures, jours par semaine)
  - Périodes de repos et repas (nombre, durée, rémunération)
  - Présence d'un comité conjoint sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT)
  - Horaires de travail
  - Horaire flexible
  - Semaine comprimée
  - Semaine réduite
- Présence d'un comité conjoint sur l'organisation du travail
- Dispositions concernant les nouvelles formes d'organisation du travail
- Harcèlement psychologique, Harcèlement sexuel, Dispositions relatives à la discrimination
- Existence de traitements différenciés pour certaines conditions de travail
- Changements technologiques

Liste de contenu des conventions collectives basée sur: Ministère du Travail, Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2011, Direction de l'information sur le travail, Septembre 2012, 225 p.

# Des exemples de mesures préventives...

- Les mesures suivantes peuvent agir positivement sur la charge de travail: peuvent-elles être négociées? discutées en CRT ou en Comité sur l'organisation du travail?
- Charge de travail
  - « Rôle et tâches connus et réalisables dans les heures de travail régulières
  - Travail organisé de manière à respecter les capacités, les compétences et les habiletés des employés
  - Rencontres régulières avec le supérieur pour fixer des objectifs et évaluer si les moyens pour les atteindre sont suffisants
  - Remplacement des personnes qui quittent pour maladie ou retraite
  - Disponibilité de faire appel à des ressources d'appoint en cas de surcharge » (Source: Vézina et Chénard, 2011, p.36)

- Les mesures suivantes peuvent agir positivement sur la latitude décisionnelle: peuvent-elles être négociées? discutées en CRT ou en Comité sur l'organisation du travail?
- Latitude décisionnelle
  - « Participation des employés aux décisions organisationnelles qui les concernent (ex. : temps de travail, plan de formation, exigences de rendement)
  - Contrôle des employés sur leurs méthodes et leur rythme de travail
  - Implication des employés avant et pendant les changements organisationnels » (Source: Vézina et Chénard, 2011, p. 38)



# DES EXEMPLES D'ACTION SYNDICALE

---

AILLEURS DANS LE  
MONDE....

# Des exemples ailleurs...

- Aux États-Unis...
  - Clause sur l'examen des nouvelles technologies, aménagements, machines et processus
    - comité paritaire spécial
    - engagement à protéger la SST (ex: bruit)
    - engagement de prise en compte de l'ergonomie

Gray et coll. (1998), analyse des conventions collectives en vigueur États-Unis à partir de 1997, 744 entreprises de 650 à 215,000 travailleurs

# Des exemples ailleurs... en Espagne

- Moncada et coll. 2010
  - Utilisation d'une nouvelle obligation légale quant à l'identification systématique des risques et à leur prévention, priorisant l'élimination à la source (équivalent du registre des risques et du programme de prévention LSST)
  - Stratégie pour que l'obligation légale soit efficace, et pour intégrer les risques psychosociaux
    - Développement d'un outil d'évaluation des risques valide, pratique et participatif
    - Développement d'une démarche préventive adaptée
    - Alliance avec des chercheurs et organismes
    - Partage d'expérience
    - Évaluation

# En Espagne (suite)

- Dans les lieux de travail (Moncada et coll.. 2012)
  - Les représentants des travailleurs analysent la situation pour voir si c'est une priorité et un bon moment
  - Les représentants des travailleurs proposent à l'employeur la démarche et un groupe paritaire est créé
  - Préparation de l'évaluation des risques
  - Évaluation à l'aide de l'outil, production d'un rapport, discussion des résultats
  - Recherche de solutions par des « Cercles de prévention » auxquels participent les travailleurs exposés aux risques
  - Des solutions sont implantées
  - Les représentants des travailleurs font un suivi de l'implantation
  - Résultat: la démarche a été utilisée dans plus de 3600 entreprises de tous secteurs et de toutes tailles, menant dans 40% des cas à des mesures de prévention à la source.

# En Espagne (suite)

- Moncada et coll. 2010: Intégration à la plateforme de négociation de la FITEQA-CC.OO. (fédération syndicale de travailleurs du textile, du cuir, de la chimie, etc.)
  - Clause requérant l'évaluation des risques psychosociaux et leur prévention à la source
  - Clause requérant que tous les changements à l'organisation du travail soient évalués quant à leurs effets sur les risques psychosociaux, et l'élimination à la source de ces risques
  - Révision de diverses clauses sur le temps de travail, la rémunération, la promotion et la mobilité, pour réduire ou éliminer les risques, priorité au temps de travail
- Encore peu de syndicats ont négocié ces clauses

# En Australie

- Deux campagnes impliquant la communauté (Quinlan et Sokas 2009):
  - Travailleuses de l'habillement à domicile: responsabilités jusqu'au haut de la chaîne de sous-traitance quant au respect des normes du travail
  - Conducteurs de camion pour le transport longue-distance
- Camionneurs:
  - Dans les années 90, campagne syndicale, en association avec une organisation communautaire (Concerned Families of Australian Truckies), des organisations de propriétaires et de camionneurs
  - Sensibilisation aux risques pour la sécurité des camionneurs et du public découlant de la compétition intense, de la sous-traitance et de l'érosion des tarifs et des salaires
  - 2000: enquête gouvernementale sur la sécurité dans le camionnage
  - 2005: Règlementation imposant des exigences aux compagnies de camionnage et aux donneurs d'ouvrage au haut de la chaîne de sous-traitance pour la prévention de la fatigue (heures)
  - 2009: possibilité d'un nouveau régime de rémunération pour éviter les problèmes d'entretien insuffisant, de surcharge, de conduite dangereuse et d'heures excessives

AGIR SYNDICALEMENT EN  
PRÉVENTION, POUR LA  
SANTÉ MENTALE...

---

C'est possible!

MERCI DE VOTRE  
ATTENTION!

---

# Références

- Brun, J.-P., Biron, C., St-Hilaire, F., 2009, Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail, CGSST et IRSST, <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/RG-618.pdf>
- Fairris, D., 1997. Shopfloor Matters : Labor-management Relations in Twentieth-century American Manufacturing. London : Routledge
- *Forget-Chagnon et Marché Bel-Air*, [2000] C.L.P. 388.
- Gray, G.R., Myers, D.W., Myers, P., 1998, Collective bargaining agreements: safety and health provisions, Monthly Labor Review, May 1998, p. 13-35.
- Hall, A., Forrest, A., Sears, A., & Carlan, N. (2006). Making a difference: knowledge activism and worker representation in joint OHS committees. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(3), 408-436.
- Lippel, K., Vézina, M., & Cox, R. (2011). Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?. *Safety Science*, 49(4), 582-590.
- Ministère du Travail, Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2011, Direction de l'information sur le travail, Septembre 2012, 225 p.
- Moncada, S., Llorens, C., Moreno, N., Rodrigo, F., & Landsbergis, P. (2011). CC. OO. ("Comisiones Obreras")–ISTAS (Union Institute of Work, Environment and Health) participatory action plan for a healthier work organization: A case study. *Safety Science*, 49(4), 591-598.

- Ndjaboué, R., Brisson, C., Vézina, M., 2012, Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies, *Occupational and Environmental Medicine*, 69, p. 694-700.
- Quinlan, M., & Sokas, R. K. (2009). Community campaigns, supply chains, and protecting the health and well-being of workers. *Journal Information*, 99(S3).
- Shannon, H., Walters D, Lewchuk W, Richardson R, Verma D, Haines T, Moran L., 1992. Health and Safety Approaches in the Workplace: A Report Prepared by the Interdisciplinary Health and Safety Research Group of McMaster University in Hamilton, Ontario. Toronto: Industrial Accident Prevention Association
- Vézina, M., Chénard, C., Grille d'identification des risques psychosociaux au travail, Mise à jour mars 2011, Institut national de santé publique du Québec, 42 p.  
[http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1269\\_GrilleIdentRisquesPsychosociauxTravail\\_Mars2011.pdf](http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1269_GrilleIdentRisquesPsychosociauxTravail_Mars2011.pdf)

- 
- Walters, D. R. and S. Gourlay. (1990). *Statutory Employee Involvement in Health and Safety at the Workplace: A Report of the Implementation and Effectiveness of the Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977*. Health and Safety Executive Contract Reports No. 20/1990. Bootle.
  - Walters, D., 2011, Worker representation and psycyo-social risks: A problematic relationship? *Safety Science*, 49, p. 599-606.