

Article

« Les rapports de pouvoir, la productivité et la sécurité : une enquête empirique »

Leon Grunberg

Sociologie et sociétés, vol. 18, n° 2, 1986, p. 11-24.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/001314ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : erudit@umontreal.ca

Les rapports de pouvoir, la productivité et la sécurité: une enquête empirique



LÉON GRUNBERG

INTRODUCTION

Les sociologues ont négligé l'étude de la santé et de la sécurité au travail. Ce domaine a été abandonné aux hygiénistes industriels, aux médecins spécialistes, aux représentants patronaux en relations publiques et, plus récemment, à une foule d'économistes néo-classiques¹. Ces chercheurs ont tendance à présumer que les problèmes sociaux sont réductibles à des normes techniques, ou sont résolus grâce à une adaptation du comportement des individus. Ces approches, malgré leur importante contribution, occultent les rapports de force et limitent donc notre compréhension des relations de travail, paralysant ainsi une action même réduite, mais réelle en vue d'améliorer les conditions des travailleurs. Il est temps que les sociologues s'intéressent à ce domaine, pour que les rapports de force entre le capital et le travail deviennent un point central de l'enquête sur la santé et la sécurité des travailleurs (ainsi que sur d'autres aspects de la vie en milieu de travail). Cet article est une contribution à cette tâche. Il commente les résultats de deux études qui ont porté sur les interrelations entre les rapports de force, la productivité et la sécurité au travail. L'importance de ces interrelations vient de la conviction que, dans les années 80 et 90, la santé et la sécurité au travail seront surtout menacées par l'obsession des patrons et des politiciens envers la productivité.

Il est temps de montrer clairement quel sera le coût en valeurs humaines de cette course à l'efficacité compétitive.

UN RÉSUMÉ DES ARGUMENTS

Les arguments examinés dans cet article sont résumés plus bas sous forme de propositions, sans aucune tentative de justification ou d'explication². Les cas étudiés ici ont pour but d'appuyer ces propositions sur des faits. Bien entendu, des recherches supplémentaires seront nécessaires pour en établir définitivement la validité.

On émet l'hypothèse suivante: l'augmentation de la productivité obtenue par une intensification du travail (des cadences) réduira la sécurité des travailleurs et haussera le taux des accidents. De

1. Voir, par exemple, l'ouvrage de Chelius (1982) et une critique de ces «nouveaux» principes économiques pour la santé et la sécurité industrielles par Chassé et LeSourd (1984).

2. On peut trouver une présentation plus détaillée de ces points et une description plus complète des cas étudiés, dans deux articles écrits par l'auteur (Grunberg, 1983 et 1986).

plus, on tentera d'établir que la possibilité d'intensifier le travail est déterminée par le rapport de force entre les patrons et les travailleurs. Toutes choses égales d'ailleurs, ce sont les groupes de travailleurs les plus faibles qui atteindront les plus hauts niveaux de productivité et les plus forts taux d'accidents. On se propose également de démontrer que le principal facteur qui influence le rapport de force dans l'industrie est le contexte politico-économique dans une société donnée. Les interventions de l'État (au moyen de lois et de politiques économiques) peuvent renforcer ou affaiblir les rapports de force dans l'industrie, au point de les transformer. Toutefois, et c'est un aspect que je n'ai pas étudié dans cet article, il faut souligner que la concurrence internationale, surtout en périodes de crises, impose des limites et des contraintes à l'efficacité des interventions de l'État.

Beaucoup d'informations présentées dans les cas suivants proviennent des données fournies par la compagnie sur les deux endroits choisis (soit Chrysler France et Chrysler R.-U. qui devinrent dans les années 70, Peugeot-Talbot). J'ai interviewé plusieurs administrateurs de différents niveaux, aux deux endroits, et la compagnie a mis à ma disposition des statistiques tirées de ses propres fichiers. J'ai aussi interviewé des dirigeants syndicaux aux deux endroits. À ces rapports de première main, j'ai ajouté d'autres documents, tels que des dossiers préparés par des médiateurs pour régler des griefs, ainsi que des articles de journaux et de magazines.

ÉTUDE DE CAS N° 1 — CHRYSLER DANS LES ANNÉES 70

En comparant les deux usines européennes d'automobiles de la Chrysler, au milieu des années 70, on s'aperçoit que l'usine française (Poissy) produisait le modèle «C 6» en 28, 98 heures de main-d'œuvre (*man hours*) alors qu'à l'usine britannique (Ryton), il fallait de 36,42 à 55 heures de main-d'œuvre pour produire la même voiture. Cependant, le taux d'accidents à Poissy était de plusieurs fois plus élevé qu'à Ryton. Par exemple, le taux de fréquence des accidents (qui mesure les accidents entraînant du temps perdu en fonction d'un million d'heures de travail) était en moyenne de 44,57 par année à Poissy, comparativement à seulement 1,68 à Ryton. Comment expliquer des données aussi divergentes dans deux usines de la même multinationale, fabriquant le même produit avec des technologies semblables?

Avant de tenter d'expliquer les raisons de ces disparités, il serait peut-être intéressant d'examiner plus attentivement certains détails. Deux sortes de variables peuvent influencer sur les différences de productivité dans des usines de la même industrie. Le premier facteur se rapporte aux conditions technologiques de production. Alors, une partie de la différence de productivité s'explique par des considérations techniques telles que les dimensions, la quantité et la qualité de la machinerie, la longueur des temps de production et les méthodes d'opération (Pratten, 1976; Jones et Prais, 1978; Nelson, 1981). L'autre facteur explicatif a trait aux conditions sociales de production. Cela comprend la gestion de la main-d'œuvre, les cadences de travail et leur durée, ainsi que certaines pratiques entre les travailleurs et la direction. Les deux types de variables sont pertinents pour expliquer la différence de productivité d'une usine à l'autre (Nelson, 1981).

Les ingénieurs industriels de Chrysler qui ont réalisé les études sur la productivité en 1976 ont tenté de décomposer la différence entre les heures de main-d'œuvre par voiture en «temps de base» et «imprévus». On peut raisonnablement présumer que le temps de base représente les conditions technologiques de production. Le temps de base était établi en mesurant au chronomètre les opérations normales dans les deux usines. On faisait ensuite des ajustements au temps de base en tenant compte des différences dans l'équipement (par exemple, dans la machinerie) dans les méthodes de travail et dans le produit. Autrement dit, on a tenté de soumettre à un contrôle la plupart des différences dues aux conditions technologiques de production. Les divers imprévus représentent le temps de main-d'œuvre supplémentaire, calculé et/ou négocié, et inclus dans le temps total. Cela équivaut, de la part de la direction, à reconnaître que des événements imprévisibles peuvent augmenter le temps de fabrication d'un produit, et à admettre que les travailleurs peuvent contester les objectifs cibles de l'administration. Toutefois, je dois souligner que ce partage en temps de base (soit, les conditions technologiques) et en imprévus (soit, les conditions sociales) n'est pas toujours clairement établi, surtout parce que le processus industriel est un système global impliquant des interactions complexes entre les facteurs techniques et humains. Ainsi, la direction de la Chrysler R.-U. imputait à des pratiques dilatoires des travailleurs de Ryton le temps plus long qu'à Poissy consacré aux rajustements de la chaîne et aux réparations, alors que les travailleurs n'y voyaient que le résultat de périodes de production plus courtes et d'une machinerie plus désuète.

À mon avis, cette difficulté de départager les écarts de productivité entre l'une ou l'autre des variables est inhérente à toute comparaison entre deux usines qui ne sont pas à peu près identiques.

TABLEAU 1

Comparaison de la productivité du travail entre Ryton (Chrysler R.-U.) et Poissy (Chrysler France) en heures de main-d'œuvre par auto (Modèle de base C6) 1976

Usines	Facteurs calculés en temps total					Temps total
	Temps de base	Diverses allocations de temps				
		Chaîne	Réparations	Repos	Accélération	
Ryton Chrysler R.-U.	20,44	4,52	5,40	4,65	1,41	36,42
Poissy Chrysler France	20,70	2,73	2,20	2,42	0,91	28,98
Différence entre Ryton et Poissy ^a	0,26	(1,79)	(3,18)	(2,23)	(0,50)	(7,44)

SOURCE: Chiffres fournis par Chrysler R.-U. Les données furent préparées par le personnel du génie industriel.

^a Les chiffres entre parenthèses indiquent que Ryton prend ce temps-là de plus que Poissy.

Cependant, je crois que les données inscrites au Tableau 1 indiquent clairement que l'intensité du travail était moindre à Ryton qu'à Poissy. Par exemple, la marge d'accélération était plus basse à Poissy, parce qu'à Chrysler France, la direction pouvait augmenter la cadence afin de récupérer le temps perdu en réparations. Les travailleurs de Chrysler R.-U. n'acceptaient pas une telle pratique, ce qui augmentait les heures de main-d'œuvre nécessaires pour remplacer celles qui avaient été perdues. En outre, les ingénieurs industriels estiment que les mécaniciens ne sont pas pleinement utilisés à Ryton, étant donnée la faible cadence de la chaîne (ce qui réduit le nombre des pannes). Par contre, en France, non seulement les mécaniciens réparent les pannes, mais ils participent également au travail à la chaîne. Les travailleurs de Ryton n'acceptent pas cela. Les mécaniciens ne travaillaient pas à la chaîne, même quand ils n'avaient aucune réparation à faire. Selon la direction, à cause de cette situation, il y avait 80 hommes de trop dans la section de la réparation.

La comparaison entre les temps de repos est certainement le meilleur indicateur de la différence de l'intensité du travail dans les deux usines. En considérant les temps de repos (Tableau 2) on s'aperçoit que les travailleurs de Ryton en avaient deux fois plus en une semaine que ceux de Poissy. Les travailleurs de Ryton bénéficiaient d'une pause-thé, ainsi que de battements au début ou à la fin de la journée, ce qui n'existait pas à Poissy. En outre, les travailleurs de Ryton s'octroyaient plus de temps de repos qu'il n'en était prévu au contrat (246-257 minutes par semaine, au lieu de 226) alors qu'à Poissy, les travailleurs ne bénéficiaient pas de tout leur temps de repos (107,7 minutes au lieu de 177,7). À Poissy, le temps passé à ne rien faire, pendant une panne (en moyenne 70 minutes par homme par semaine) était compté comme repos et soustrait du temps de

TABLEAU 2

Comparaison des temps de repos chez Chrysler R.-U. et chez Chrysler France, 1976

Par homme	Ryton	Poissy
Minutes de travail par semaine	2 400	2 400
Temps de repos alloué	226	177,7
Pauses réelles	246,6 à 257,7	107,7
Repos durant les pannes	—	70

SOURCE: Données obtenues de Chrysler R.-U. et préparées par le personnel du génie industriel.

repos qui leur était normalement alloué. À Ryton, le temps des pannes était considéré comme excédentaire et les travailleurs insistaient pour qu'on leur reconnaisse leur temps de repos normal.

Bref, les travailleurs de Ryton travaillaient moins longtemps et à un rythme plus lent que ceux de Poissy. En outre, ils avaient plus de moyens de pression que ceux de Poissy pour influencer sur leurs conditions de travail. Un ingénieur industriel m'a donné quelques exemples concrets de ces moyens :

Si nous avons besoin de dix hommes d'une équipe de vingt-cinq pour faire du temps supplémentaire, on nous répondait qu'il fallait prendre tout le monde ou personne. Si nous avons besoin d'une équipe pour la fin de semaine, ils exigeaient que de longues périodes de travail de fin de semaine leur soient garanties avant d'accepter. Si un ingénieur industriel estimait que cinq hommes pouvaient faire un travail déterminé, le syndicat disait six, et souvent avait gain de cause. Quand le processus de fabrication est modifié, les syndicats britanniques exigent une renégociation dans presque chaque cas. À Chrysler France, on dit simplement aux travailleurs quoi faire.

Ce type de pouvoir démontre, entre autres choses, que les travailleurs participent activement à l'établissement de leurs conditions de travail. Il serait difficile d'imaginer qu'ils ne s'intéressent pas aussi activement aux conditions de sécurité. Une analyse du dossier des griefs à Chrysler R.-U. montre que beaucoup d'entre eux concernent les conditions de travail et plus spécifiquement, la sécurité. Il n'existait rien de semblable à Chrysler France. Une plus faible intensité de travail et une plus grande vigilance concernant la sécurité expliquent en grande partie la disparité des taux d'accidents à Chrysler R.-U. et à Chrysler France.

Certes, il est possible d'envisager d'autres explications concernant l'énorme disparité entre ces dossiers de sécurité. On pourrait s'attendre, par exemple, que des usines mieux équipées techniquement aient un plus faible taux d'accidents que celles qui ont une machinerie moins moderne. Dans ce cas, c'est Poissy qui disposait de la technologie la plus avancée, et qui avait quand même le plus haut taux d'accidents. Ou alors, on peut comparer les caractéristiques de la main-d'œuvre dans les deux usines. Ainsi, il a été établi que l'âge et l'expérience de travail sont inversement proportionnels à l'incidence des accidents industriels (O'i, 1974:686; Ashford, 1980:110). Mais dans les deux usines, les travailleurs avaient le même âge moyen (40 ans). Cependant, il existait une différence réelle et importante entre les travailleurs des deux usines : à Poissy, 40 % de la main-d'œuvre et 80 % des travailleurs à la chaîne d'assemblage étaient des immigrés. À Ryton, il n'y avait rien de comparable. On pourrait donc concevoir que le fort taux d'accidents à Poissy est en rapport avec ce grand nombre de travailleurs immigrés qui pouvaient manquer d'expérience dans le travail industriel, et qui à cause de la langue auraient eu de la difficulté à comprendre les instructions concernant la sécurité. Cependant, il n'existait pas, selon les données, une très grande différence dans le temps moyen de service de la main-d'œuvre (10 ans à Poissy et 11 à Ryton), et la plupart des immigrés pouvaient lire les affiches de sécurité et comprendre les instructions. En fait, des études ont démontré que si les immigrés ont un taux d'accidents élevé, c'est parce qu'ils sont affectés en plus grand nombre à des tâches dangereuses, et non pas à cause de facteurs culturels (Lee et Wrench, 1980; Castles, 1984: 141-142). Ainsi que je l'expliquerai plus loin, l'existence d'une forte proportion d'immigrés se comprend mieux à la lumière des rapports de force à Poissy.

À mon avis, les faits prouvent que la différence dans l'intensité du travail et dans les taux d'accidents d'une usine à l'autre s'explique en grande partie par la différence dans les relations de travail entre patrons et travailleurs. Il ne saurait exister entre les deux usines (et leurs filiales) de contraste plus radical. Le dossier des griefs indique clairement quels sont les rapports entre la direction et les travailleurs.

La compagnie Chrysler pouvait s'enorgueillir du fait que pas une seule dispute syndicale ne s'était produite à Chrysler France depuis 1947. C'est là un fait remarquable, étant donné la nature de l'industrie et son histoire de relations industrielles. Par contre, Chrysler R.-U. avait une longue histoire de contestations ouvrières. Dans ce contexte, il importe de souligner la fréquence d'arrêts de travail de courte durée (moins de quatre heures) qui impliquaient de petits groupes d'ouvriers. Le Tableau 3 résume les résultats de deux études systématiques faites à Chrysler R.-U. Les données montrent clairement les difficultés de la direction pour imposer son autorité aux travailleurs. Au niveau de l'usine, la main-d'œuvre contestait souvent l'administration au sujet des conditions de travail (y compris la sécurité), de la discipline, de l'attribution des tâches et les cadences. Les arrêts de travail de courte durée sont considérés comme très dommageables pour la productivité

et les profits, parce qu'ils interrompent le cours de la production, augmentent les coûts de redémarrage, et parfois ils ne peuvent être compensés que par du travail supplémentaire (Central Policy Review Staff, 1975). En se basant sur une année de travail de 260 jours, on peut compter en moyenne deux petits débrayages par jour à Chrysler R.-U. À Chrysler France, la direction avait tous les pouvoirs dans l'usine. Les travailleurs pouvaient être déplacés d'un poste à l'autre, sans négociations; les mesures disciplinaires étaient rarement contestées par le syndicat, et la direction pouvait à son gré augmenter les cadences. J'estime que ce contraste dans les rapports de force est la raison principale qui explique les différences dans l'intensité du travail (et en partie, les différences dans la productivité) ainsi que les dossiers de sécurité entre les deux usines.

TABLEAU 3

Relevé des conflits à Chrysler R.-U. — débrayages

Causes	Pourcentage des heures perdues ^a		Fréquence des débrayages	
	1973	1974	1973	1974
Distribution des tâches	15,5	42,0	124	183
Conditions de travail	14,7	14,2	151	131
Problèmes syndicaux	17,9	17,2	65	101
Discipline et renvois	19,5	6,8	47	38
Arrangement des horaires	15,7	5,6	32	70
Salaires et suppléments	16,2	13,1	36	58
Extras et bénéfices marginaux	3,6	0,4	24	5
Divers	6,8	0,7	21	14
Total	100,0	100,0	500	600

SOURCE: Chrysler R.-U. Données préparées par la section Motivation et Productivité.

^a Cela représente 125 078 heures sur un total de 1 750 403 en 1973, et 194 069 heures sur un total de 581 259 en 1974.

NOTE: Ces données ne concernent que Chrysler R.-U., attendu qu'il n'y a pas eu de conflits à Chrysler France durant cette période.

Afin que l'on comprenne les raisons des relations particulières qui existaient entre patrons et travailleurs à Chrysler France, je dois expliquer brièvement les caractéristiques du syndicat qui existait à cet endroit. Les travailleurs de Chrysler France étaient dominés par la Confédération française du travail (CFT) un syndicat de boutique de droite (Reynaud, 1975; Rollin, 1977). Ce syndicat qui est devenu la Confédération des syndicats libres (CSL) en 1977³ n'avait que peu d'adhérents au niveau national, mais beaucoup de membres à Chrysler France, Peugeot et Citroën (ces trois compagnies ont fusionné en une seule en 1978). Ce syndicat est accusé de fraudes électorales, même au niveau des usines, d'avoir reçu des instructions et de l'argent des compagnies, d'avoir utilisé des commandos pour intimider physiquement les travailleurs contestataires, d'avoir accepté pour de fausses raisons la mise à pied de certains travailleurs et d'avoir utilisé la menace du renvoi pour obliger les travailleurs à augmenter leur productivité, bref, d'avoir essentiellement protégé les intérêts des patrons, plutôt que ceux des travailleurs (Rollin, 1977; Caille, 1977; Trehel, 1982). Linhart, un intellectuel qui a travaillé, vers la fin des années 60 à l'usine de Citroën où régnait la CFT note ceci: «La peur fait partie du travail. C'est un ingrédient essentiel du système» (Linhart, 1981: 64). Un ingénieur qui a travaillé à Poissy pendant plusieurs années, et que j'ai interviewé en tant que délégué syndical de la Confédération française du travail (CFDT) a confirmé cette opinion en disant que Poissy était «une sorte d'enfer» dans les années 60 et 70. En s'exprimant autrement, un directeur que j'ai interviewé à Chrysler France, en 1977, admettait que les relations industrielles paisibles étaient dues à la CFT qui, selon ses propres paroles, adoptait «une attitude de coopération. Ils participent, et ne contestent pas tous les jours.» C'est dans ce contexte d'une situation syndicale affaiblie que nous devons comprendre la présence d'un très fort contingent d'immigrés, de cadences accélérées et du taux élevé d'accidents.

3. Selon Trehel, la CFT a changé son nom par suite des protestations soulevées par le meurtre d'un gréviste qui aurait été victime d'un «commando» de la CFT (1982: 144).

Le syndicat et la compagnie emprisonnaient les travailleurs immigrés dans un réseau de paternalisme. Plusieurs avaient été recrutés dans leur pays (surtout au Maroc). Le directeur de Poissy que j'ai interviewé en 1977 faisait remarquer que c'était «la meilleure manière, parce qu'on peut trouver ainsi des gens qui n'ont jamais travaillé dans l'industrie et qui n'ont jamais eu recours à de l'aide sociale.» Le syndicat de boutique auquel adhéraient la plupart d'entre eux devenait leur guide dans la société française, il leur trouvait un logement, des interprètes (Linhart, 1981: 92).

La nature de leur contrat de travail en faisait des êtres encore plus dépendants de leur employeur. La plupart était des contrats à court terme (un an ou deux) et seule la compagnie pouvait demander au gouvernement une extension du visa de l'immigrant. Cela donnait à l'employeur un pouvoir considérable de représailles envers l'employé, car tous ceux qui étaient perçus comme des agitateurs pouvaient apprendre que leur contrat n'avait pas été renouvelé et qu'ils étaient déportés dans leur pays d'origine. Il n'est pas étonnant que le directeur ait ajouté: «Leur attitude face au travail est irréprochable». C'est cette extrême vulnérabilité des travailleurs immigrés et l'imposition de cadences infernales qui peuvent être responsables du taux très élevé d'accidents, et non leur caractère d'étrangers inexpérimentés.

Cette interprétation s'appuie sur des faits recueillis par le puissant syndicat communiste, la Confédération générale du travail (CGT) et sur les commentaires de directeurs à Chrysler R.-U. La CGT a recueilli notamment les faits suivants: des travailleurs réprimandés ou mis à pied pour avoir refusé d'être muté d'un poste à un autre, ou pour incompetence (c.-à-d. pour n'avoir pas pu suivre la cadence); le retour au travail d'un employé avant qu'il se soit remis d'un accident; le refus de la direction de muter quelqu'un à un poste de travail moins exigeant après une maladie; et le changement de la composition de la chaîne et des assignations pour désorienter la main-d'œuvre et intensifier le travail (CGT, 1974). Selon les paroles mêmes d'un médecin qui a été expulsé de Chrysler France pour avoir protesté, le mot d'ordre de la direction au personnel médical signifiait: «ne faites pas obstacle à la production» (Caille, 1977: 10). L'ingénieur industriel qui a participé à l'étude comparative sur la production a également donné des exemples de pratiques dangereuses à Poissy: «À Ryton, un homme ne peut faire fonctionner une presse sans un certain nombre de dispositifs de sécurité. À Poissy, nous avons vu des opérateurs à côté de presses sans dispositif de sécurité et qui descendaient à quelques pouces de leur tête.» Le directeur de la sécurité à la filiale du R.-U. (1979 à 1982) a aussi noté qu'il avait «vu des travailleurs penchés sur des arbres de couche non protégés.» Dans la même veine, un ingénieur de sécurité à Ryton a fait remarquer que des machines-outils arrivées récemment de France pour la fabrication d'un nouveau modèle étaient tellement au-dessous des standards que l'inspecteur de l'usine les refuserait, à moins que Ryton les amène au niveau voulu. L'ingénieur industriel s'est exprimé par euphémisme en disant: «En France, ils s'en tirent beaucoup plus facilement.»

ÉTUDE DE CAS N° 2 — CHRYSLER-TALBOT-PEUGEOT VERS LE MILIEU DES ANNÉES 80

Je suis retourné aux deux usines en 1983 et 1985 pour voir si les changements majeurs qui s'étaient produits dans les politiques économiques en Grande-Bretagne et en France avaient transformé les relations sur les lieux de travail.

Plus précisément, je voulais savoir si l'effet combiné d'un fort taux de chômage et d'un gouvernement conservateur hostile, en Grande-Bretagne, avaient détruit le pouvoir syndical dans l'usine (pouvoir accumulé au cours de nombreuses années) et fait pencher la balance du pouvoir en faveur de la direction. En France, est-ce que l'ascension politique de la gauche avait non seulement réussi à neutraliser les effets négatifs de la récession, mais facilité une contre-offensive des travailleurs dans l'usine, comme cela s'était produit auparavant, à la faveur de changements politiques radicaux (par ex., en 1936 et 1968)? Si la réponse à ces questions était affirmative, est-ce que ces transformations avaient produit les changements présumés concernant la productivité et la sécurité dans les deux usines? Bref, est-ce que la productivité et le taux des accidents avaient augmenté à Ryton, par suite d'un affaiblissement de la force ouvrière et est-ce que le contraire s'était produit à Poissy?

Il semble bien que les six premières années de «thatcherisme» aient détruit les accords institutionnels d'après-guerre, en Grande-Bretagne, accords qui engageaient les deux grands partis politiques à utiliser des moyens macro-économiques pour atteindre au plein emploi, ce qui permit à la force ouvrière de se consolider. Les politiques déflationnistes du gouvernement conservateur

ont amplifié les facteurs de récession déjà à l'œuvre dans le monde capitaliste développé (Buitet et Miller, 1983) et en trois ans, ont fait doubler le taux de chômage déjà élevé. Ce choc a eu l'effet d'une douche froide sur le mouvement ouvrier. À ces attaques économiques contre les travailleurs, les conservateurs ont ajouté des mesures législatives limitant le pouvoir syndical. Ils ont éliminé ou affaibli plusieurs protections légales (par exemple, le droit de participer à des grèves de sympathie, l'immunité dont jouissaient les syndicats concernant toute action civile résultant de grèves illégales, l'atelier fermé (Organisation pour la coopération économique et le développement, 1985: 26). Les effets combinés du haut taux de chômage et du changement de climat législatif se sont reflétés dans un indicateur rudimentaire, mais utile, de la puissance ouvrière: au début des années 80, le nombre de grèves en Grande-Bretagne est tombé à son niveau le plus bas en quarante ans (ministère de l'Emploi, 1983 et 1985).

Les arrêts de travail à Talbot R.-U. (l'ancienne Chrysler R.-U., maintenant la propriété de Peugeot) ont suivi la courbe nationale. Au cours des années 70, de nombreux conflits ouvriers faisaient «perdre» en moyenne un million d'heures de travail annuellement, alors que dans les années 80, les arrêts de travail furent peu nombreux et atteignirent leur niveau le plus bas en 1983, avec seulement 850 heures de «perdues». Même en tenant compte de la réduction de la main-d'œuvre au cours de ces années (de 25 000 à 4 000) la baisse est importante, car le pourcentage des heures «perdues» pour cause de grève qui était de 1,66 au milieu des années 70 est tombé à 0,26 dans les années 80. La tendance était semblable à l'usine de Ryton. Par exemple, une étude détaillée concernant l'atelier de peinture a révélé que durant les années 70, beaucoup de courts arrêts de travail étaient motivés par les «odeurs», «le bruit excessif, les vibrations excessives» et d'autres conditions de travail considérées comme «mauvaises»; en 1981 et 1982, il n'y a plus de revendications au sujet de la sécurité et des conditions de travail et seulement quelques débrayages (Rapport sur l'atelier de peinture de Ryton, 1982).

On peut constater les changements dans les rapports de force en examinant ce qui est arrivé aux délégués d'ateliers, qui représentent la force d'organisation au niveau de la main-d'œuvre. En 1983, Ryton avait moins de délégués d'atelier (un représentant de Talbot estimait que la proportion des délégués par rapport aux travailleurs était passée de 1 pour 20 à un pour 35), et désormais, ils étaient assignés à un poste de travail, ce qui les empêchait de circuler librement dans l'usine pour recueillir les griefs des ouvriers. En outre, le point de vue de la compagnie était dorénavant transmis directement aux ouvriers par l'intermédiaire des contremaîtres durant les heures de travail (alors que les réunions convoquées par les délégués était chronométrées et le temps était déduit des payes). Enfin, l'utilisation de la vidéo a été intensifiée. Les délégués d'atelier estimaient que tout cela «avait pour but de miner leur rôle» (Rapport sur l'atelier de peinture de Ryton, 1982: 17). La direction a aussi commencé à ignorer les délégués, en refusant de les rencontrer directement et en les forçant à négocier avec les contremaîtres et avec les surveillants de la chaîne. Un ingénieur industriel faisait remarquer qu'auparavant, l'assignation des tâches était matière à négociations, «maintenant, c'est décidé par la direction. Nous distribuons la liste des assignations aux contremaîtres, qui en discutent avec les délégués, mais c'est seulement par courtoisie que nous donnons copies de ces listes aux délégués». En somme, on a dépouillé les délégués non seulement de leurs pouvoirs, mais aussi de leurs fonctions.

Ces changements ont entraîné des hausses spectaculaires de productivité, de l'ordre de 20 à 40 % en 1983, par rapport aux années 1976-1978⁴. Cette augmentation est attribuable à plusieurs facteurs. La direction a réussi à augmenter la cadence de la chaîne de 700 à 800 voitures par semaine, en 1978, et jusqu'à 1 024 en 1981 et 1982. Et contrairement à ce qui se passait en 1976, la direction se réservait le droit d'augmenter la vitesse de la chaîne pour récupérer le temps perdu à cause d'une panne. En outre, les travailleurs ont perdu le battement de 30 minutes qui leur était alloué au début ou à la fin de la journée, de sorte que leur temps de repos ne constituait que 8,1 % de minutes payées en 1983 comparativement à 9,4 avant les changements. Le pouvoir accru de la direction concernant les assignations de la main-d'œuvre à différents postes de travail dans l'usine (comme à Poissy) a également contribué à augmenter la productivité. Par ailleurs, selon le témoignage

4. À Ryton, on mesurait la productivité en se basant sur la *Plant Performance Index* (PPI). Il s'agit de comparer le nombre d'heures prévues par la compagnie pour produire un certain nombre d'unités, avec le nombre d'heures travaillées pour obtenir ce résultat. Les heures prévues sont calculées par les ingénieurs industriels. Quand les heures de travail et les heures prévues correspondent, l'usine fonctionne à 100 % d'efficacité. Depuis 1983, le PPI à Ryton s'est maintenu à 130 ou 140.

d'un ingénieur industriel «aucun investissement notable en capital n'a été fait pour augmenter la productivité». Cela voudrait dire que l'accroissement de la productivité résultait d'une intensification de la cadence de travail. Il ajoutait: «nous autres (à Ryton) nous n'avons plus de problèmes de relations industrielles; nous obtenons le maximum de performance de nos travailleurs. Maintenant, c'est un problème technique; il faut investir dans la machinerie». La différence de productivité entre Ryton et Poissy s'était amenuisée, et selon l'ingénieur, «ce qui subsistait était dû aux écarts technologiques et à de plus petits volumes.»

Avec l'affaiblissement du pouvoir des travailleurs dans l'usine, et l'intensification du rythme de production, on pouvait s'attendre à une augmentation du stress et de la fatigue, donc à un plus fort taux d'accidents. En effet, les travailleurs et les représentants syndicaux auxquels j'ai parlé m'ont confirmé que l'intensification du travail avait produit dans l'usine un état de «tensions» et «d'épuisement». Une comparaison entre les taux annuels moyens d'accidents pour les deux périodes semblait confirmer cette prévision (à partir d'une moyenne annuelle de 1,68, en temps perdu pour cause d'accidents par millions d'heures de travail, de 1975 à 1979, le taux a grimpé à 2,66 après 1979). Cependant, un examen plus attentif des taux annuels révèle une image encore plus compliquée. On remarque, par exemple, qu'il s'est produit une augmentation importante en 1980, juste avant les changements radicaux dans les méthodes de production (mais après une transformation des rapports de force). En outre, les taux ont continué à diminuer au cours des années suivantes, malgré la hausse de la productivité (tout en demeurant à des niveaux plus élevés en 1981 et 1982 que les niveaux du milieu des années 70). On ne s'explique pas très bien les raisons de ces résultats. Les représentants de la compagnie prétendent que les critères utilisés pour classer certains accidents ont été changés en 1980. Auparavant, «si on ne pouvait pas établir la preuve que l'accident s'était produit au travail et à un poste autorisé, on ne le comptait pas»⁵ mais maintenant on en tient compte dans les statistiques. C'est ce qui expliquerait, selon les patrons, la hausse substantielle en 1980. Ils expliquent la diminution subséquente par différents facteurs: un programme mis en œuvre en 1979 pour améliorer les dispositifs de sécurité et pour former les surveillants; l'introduction d'un nouveau programme de «communications» qui impliquait davantage les surveillants dans le fonctionnement de leur section; et une nouvelle attitude parmi les travailleurs qui «améliorait la discipline de travail» et qui les incitait probablement à signaler moins de blessures mineures⁶. Il est également possible que les nouvelles normes établies par le gouvernement conservateur pour signaler les accidents, ainsi que le peu de cas qu'il faisait de la santé et de la sécurité des travailleurs (comme en fait foi, par exemple, la réduction du nombre des inspecteurs dans les usines et du nombre des avertissements), a encouragé les compagnies à ne pas tenir des registres précis⁷. Il se peut que ce soit là une autre raison expliquant la diminution constante du taux des accidents à Ryton après 1980.

La situation en France et à Poissy a également subi une transformation majeure, à moyen terme. Un des premiers objectifs du gouvernement socialiste élu en 1981 était l'amélioration de la situation défavorable des travailleurs due, en partie, à l'éloignement prolongé du pouvoir des partis de gauche, après la guerre. Contrairement à la tendance internationale, les socialistes ont tenté de sortir l'économie de la récession. Le chômage a augmenté, mais à un rythme moins accéléré qu'en Grande-Bretagne⁸. Et contrairement à ce qui s'est passé en Grande-Bretagne, le niveau des emplois civils est demeuré constant en France (Lauber, 1983: 105). En outre, le gouvernement a augmenté le niveau et l'ampleur de l'aide sociale, et mis sur pied un vaste programme de nationalisation. Finalement, et c'est peut-être ce qu'il y a de plus pertinent dans notre cas, deux décisions gouvernementales ont contribué au changement de climat dans les relations entre le capital et le travail, du moins dans certains secteurs industriels tels que l'auto.

5. Pour des raisons de responsabilité légale, c'était maintenant à la compagnie de faire la preuve que l'accident ne s'était pas produit au travail. Ce changement a eu un effet particulièrement marqué sur l'enregistrement des blessures au dos.

6. L'ancien directeur de la sécurité au travail estimait que la récession avait eu pour effet, chez les travailleurs, de s'absenter moins longtemps du travail pour des blessures «mineures».

7. Pour plus d'informations sur la nouvelle réglementation au sujet des rapports d'accidents, et sur la diminution des ordonnances concernant la sécurité, voir *Health and Safety Executive* (1985). Une publication faisait le commentaire suivant concernant la réglementation sur les rapports d'accidents, qui est entrée en vigueur en 1981: «le système d'enregistrement des accidents s'est révélé inadéquat en moins de deux ans, et il devint urgent de réviser la nouvelle réglementation» (*Industrial Relations and Review Report*, 1985: HS1B3). Sur la diminution des inspecteurs d'usines, voir *Labour Research Department* (1984).

8. Ainsi, en 1979, les deux pays avaient à peu près le même nombre de chômeurs, mais en 1983, la Grande-Bretagne comptait un million de chômeurs de plus que la France (*Department of Employment*, 1983, b: 14).

Premièrement, le gouvernement a édicté une série de lois basées sur le «rapport Auroux» touchant les relations en milieu de travail. Ces lois avaient une vaste portée (elles amendaient les deux-tiers du code du travail) et contenaient plusieurs décisions clés. Dorénavant, les sociétés employant plus de 50 personnes devaient négocier avec les travailleurs, au moins une fois l'an, sur les questions concernant le salaire et les conditions de travail. On garantissait aux travailleurs le droit à la «libre expression» sur les lieux de travail sans perte de salaire. Les représentants syndicaux et les délégués étaient protégés contre les congédiements arbitraires, ils avaient le droit d'obtenir toute information économique et financière jugée nécessaire et de circuler librement sur les lieux de travail (Lauber, 1983: 197-198). Dans le domaine de la santé et de la sécurité, les travailleurs avaient le droit d'informer les employeurs de toutes situations potentiellement dangereuses (et les employeurs étaient passibles de lourdes pénalités s'ils n'agissaient pas pour corriger la situation et si un accident se produisait); ils pouvaient même quitter leur travail s'ils avaient de sérieuses raisons de croire que leur vie ou leur santé était menacée. En outre, les membres des comités de santé et de sécurité étaient assurés d'un minimum de temps libre payé (Revue européenne des relations industrielles, 1983: 8-9.)⁹ Les employeurs ont protesté violemment contre ces mesures, prétendant que leurs droits de gestion seraient affaiblis et que leurs coûts de production augmenteraient. Cependant, cette réforme qui pouvait sembler radicale en France ne faisait qu'harmoniser les relations industrielles de ce pays avec celles qui existaient assez généralement en Europe (Lauber, 1983: 198).

Deuxièmement, le gouvernement a pris des mesures pour mettre fin à la situation précaire des immigrés en France. Il leur accorda les pleins droits d'association et les a soustraits, dans la majorité des cas, à l'expulsion (Cordeiro, 1983; Castles, 1984). En outre, le gouvernement légalisa le statut d'environ 130 000 immigrants illégaux, et donna aux travailleurs immigrants détenteurs d'un permis de travail, le pouvoir de changer plus facilement d'employeur (Manchester Guardian, 28 août 1983). Enfin, j'ai appris par un directeur de chez Peugeot (la compagnie mère de Talbot) que depuis 1981, les travailleurs marocains n'étaient plus obligés de verser une partie de leur salaire au gouvernement du Maroc, présumément à titre de symbole de leur dépendance. En bref, les nouvelles protections légales accordées à ces travailleurs leur permirent de rejeter le joug du paternalisme, tout en abolissant les terribles sanctions dont ils étaient menacés par les employeurs¹⁰. En 1982, à Poissy, les travailleurs français et immigrés étaient mieux équipés que jamais pour tenir tête aux patrons.

Une partie des travailleurs de Poissy ont mis à l'épreuve leurs nouveaux pouvoirs, au cours d'un affrontement particulièrement dur, en juin 1982. Plusieurs centaines de travailleurs ont fait grève (et occupé l'usine) pour appuyer les revendications suivantes: «l'arrêt de la mutation des travailleurs d'une chaîne de montage à l'autre...l'affichage des cadences et l'augmentation des périodes de repos... des promotions sans discrimination... une hausse salariale de 400 francs». Les grévistes ajoutaient: «nous voulons la reconnaissance de nos libertés individuelles et syndicales» (Trehel, 1982: 167). Attendu que plusieurs de ces demandes étaient reconnues par la loi, à mon avis, la grève avait un but plus fondamental. C'était essentiellement une grève destinée à montrer à l'ensemble de la main-d'œuvre et des patrons que les rapports de force avaient changé dans l'usine. Après 30 ans de docilité, les travailleurs voulaient démontrer qu'on ne pouvait plus les humilier, qu'il fallait les respecter, et que, selon les paroles d'un dirigeant de la grève, «rien ne serait plus comme avant» (Trehel, 1982: 196).

Des événements semblables se produisaient dans plusieurs secteurs de l'industrie automobile: des grèves ont eu lieu dans plusieurs usines à la suite de la victoire des socialistes (Harmel, 1983: 18). Mais c'est surtout à Citroën-Aulnay (en mai) et à Talbot-Poissy (en juin) que des

9. L'application des lois Auroux relève du ministère des Affaires sociales. Selon les premiers rapports, leur mise en vigueur était aléatoire. Par exemple, en avril 1984, seulement 40 % des compagnies visées avaient signé des ententes concernant les «droits d'expression» (IDS, *International Report*, juin 1984). En outre, la loi enjoignait aux compagnies de négocier avec leurs employés les questions de salaires et de conditions de travail, mais seulement 7,5 % des travailleurs du secteur privé avaient signé des conventions collectives avec leurs employeurs (IDS, *International Report*, août 1984). En ce qui concerne la clause d'information des syndicats avant les négociations, 25 % des compagnies interrogées ne s'y étaient pas conformées, et 75 % n'avaient fourni que des informations vagues et insuffisantes (IDS, *International Report*, août 1984).

10. Il se peut qu'il se soit produit, entre-temps, chez les travailleurs immigrés, un changement de mentalité. Les membres de leurs familles venaient les rejoindre, ce qui les a amenés à s'intéresser davantage à leur situation socio-politique et à leurs conditions de travail, alors qu'auparavant, ils voulaient simplement gagner le plus d'argent possible pour retourner dans leur pays (Castles, 1984: 30). Ce facteur a sans doute joué pour expliquer leur militantisme, mais la clé de ce phénomène, c'est sans doute leur nouveau statut politique et légal qui correspond à la période des grèves à Poissy et Aulnay.

explosions violentes ont éclaté, deux usines longtemps dominées par la CSL, et où la CGT, à la faveur des nouvelles lois, a voulu redéfinir les rapports de force. Les commentateurs de la droite comme de la gauche s'accordaient sur un point concernant les grèves. Henri Krasucki, dirigeant de la CGT, disait en janvier 1982: «La répression aujourd'hui est impossible... qui peut utiliser les C.R.S. (police antiémeute) pour aider les patrons»? cité dans (Harmel, 1983: 11). Et Harmel, malgré son orientation conservatrice, exprimait son accord: «Le pouvoir avait changé de camp. La force n'était plus du côté des patrons» (Harmel, 1983: 23). À Poissy (et Aulnay), où les relations ouvrières avaient été caractérisées, notamment, par une longue histoire d'intimidation des militants de la CGT, l'explosion était inévitable dès que les forces coercitives de l'État n'étaient plus perçues comme étant au service des employeurs.

C'est également grâce à l'intervention de l'État que le différend a été réglé. Le médiateur désigné par le gouvernement, Jean Dupeyroux, a recommandé notamment: l'application immédiate de plusieurs mesures du rapport Auroux; l'abolition de toute discrimination sur la base de l'origine nationale ou de l'appartenance syndicale dans la distribution du travail, les promotions, etc.; l'affichage par la direction du nombre de véhicules que chaque équipe ou section devait produire, le nombre des travailleurs affectés à cette tâche, la cadence prévue pour atteindre l'objectif et les résultats obtenus en regard de cet objectif. En outre, les recommandations accordaient aux délégués le droit de circuler librement dans l'usine, ainsi que l'accès à un bureau, à un téléphone et à une machine à écrire (Dupeyroux, 1982). La grève et les recommandations du médiateur auront pour conséquence, note justement Harmel, que les délégués élus des travailleurs pourraient «substituer leur autorité... à celle des contremaîtres» et les «démoraliser» (1983: 84). L'ingénieur industriel que j'ai interviewé à Poissy en juillet 1983 a confirmé ce fait. Avant la grève, les contremaîtres «commandaient et les travailleurs obéissaient. Maintenant, ils sont obligés de discuter et perdent leurs motivations». Par un curieux renversement de la situation, au moment où l'on assistait à Poissy à la création d'un efficace réseau de délégués d'ateliers, celui de Ryton était démantelé. Le nouveau militantisme des travailleurs s'est exprimé aux élections syndicales. La part du vote des syndicats de gauche qui était de 30 % en 1980 a grimpé à 46 % en 1983. Le nombre des adhérents de la CGT est passé de 300 à 4 000 en 1983 (*le Quotidien*, 19 juillet 1983).

Ces changements dans les rapports de force ont eu des effets sur la productivité dans l'usine. Comme on pouvait le prévoir, elle a diminué d'environ 15 %, à cause surtout des nouvelles relations syndicales qui tendaient à réduire l'intensité du travail. L'ingénieur interrogé a souligné que depuis juin 1982, il y avait eu de fréquents arrêts de travail, parfois de quelques minutes seulement, mais cela ne s'était jamais vu à Poissy. Ces «désordres sociaux» comme il les appelait, «ont bousillé la production». Le délégué de la CGT que j'ai interviewé à Poissy, a confirmé le fait que les travailleurs contestent les affectations de la direction et s'opposent à l'accélération des cadences après les pannes¹¹.

À Poissy comme à Ryton, les statistiques ne se prêtent pas facilement à une interprétation claire. Cependant, on note une diminution du taux des accidents. Par exemple, le taux de fréquence qui était de 44,57 par million d'heures travaillées durant la période de 1975-1980, n'était plus que de 32,48 pour la période de 1981 à 1985. Cependant, la diminution a commencé à se produire en 1979, soit deux ans avant le changement décisif des rapports de force, et le ralentissement du travail (par exemple, de 49,4 en 1978, le taux de fréquence est tombé à 39,5 en 1979). Plusieurs interprétations sont possibles. Il se peut que Peugeot, le nouveau propriétaire de Talbot, ait pris des mesures exceptionnelles en vue d'améliorer les conditions de sécurité, et cela pour des raisons «humanitaires», ainsi que le prétendait l'ingénieur industriel. Ou bien, il se peut qu'un accident mortel qui s'est produit vers ce temps-là ait déterminé la direction à lancer une campagne de sécurité¹². Il se pourrait aussi que les statistiques sur les accidents soient tellement encombrées

11. Plus récemment, les rapports de force se sont de nouveau déplacés en faveur des employeurs, ce qui a démoralisé les travailleurs. Ce changement est le résultat de deux facteurs étroitement reliés. Le fait que le gouvernement socialiste a permis de nombreux licenciements à Poissy a entraîné de la désillusion chez les travailleurs et affaibli les syndicats de gauche (ils ont recueilli un suffrage global de seulement 31 % en 1985, comparativement à 46 % en 1983). Ensuite, l'introduction de robots «a amplifié la démoralisation des travailleurs immigrés», selon l'opinion d'un délégué de la CFDT. Les licenciements approuvés par le gouvernement et l'automatisation accélérée des chaînes de montage furent considérés comme des signes alarmants de leur mise en disponibilité, et plusieurs centaines d'entre eux ont pris volontairement la décision de retourner dans leur pays d'origine (ce qui leur a valu le versement forfaitaire de plus de 100 000 francs).

12. C'est Trehel qui parle de cet accident mortel, mais sans mentionner, malheureusement, la date du décès de la victime. Toutefois, il semble que l'accident se soit produit en 1978 ou 1979, et qu'il ait provoqué de vives réactions (1982: 153).

d'un bagage idéologique, que leur production soient sujettes à des manipulations, ce qui amoindrirait leur crédibilité ou leur validité. Nous avons vu que Talbot R.-U. avait changé ses méthodes d'enregistrement en 1980. Dans l'ensemble du Royaume-Uni, sous le gouvernement conservateur des changements majeurs dans les réglementations pour signaler les accidents ont brisé à deux reprises les séries statistiques (Health and Safety Executive, 1985: 1). Il sera désormais difficile d'établir si oui ou non le changement dans le climat socio-économique en Grande-Bretagne a fait augmenter le taux des accidents¹³. Plusieurs autres facteurs peuvent influencer sur la décision de rapporter un accident, notamment les conditions de compensation de l'assurance, la sévérité des pénalités, l'efficacité du contrôle et de l'application des règlements par les inspecteurs de sécurité et les délégués d'ateliers. Ainsi, les données *annuelles* à Poissy et à Ryton peuvent refléter, en partie, les artifices dictés par les impératifs de politique et de gestion de la direction, plutôt que de constituer des indicateurs précis des conditions de sécurité dans les usines¹⁴. Toutefois, malgré cette mise en garde, nous avons raison de croire que ces statistiques sur les accidents donnent, en gros, une bonne idée de la situation. Premièrement, la marge qui sépare les taux d'accidents dans les deux compagnies demeure immense, malgré les changements de propriétaires, les méthodes d'enregistrement et le climat politique. Cela indique l'existence d'une énorme différence entre les conditions de sécurité dans les deux usines. Deuxièmement, cette différence est corroborée par les commentaires des experts en sécurité, les patrons et les responsables syndicaux. Enfin, même si les problèmes que j'ai soulevés peuvent nous faire douter de l'exactitude des données annuelles, et donc du moment précis des changements, on peut constater que dans les deux usines le taux s'est déplacé selon nos prévisions.

CONCLUSION

Les résultats de deux études seulement ne sauraient justifier l'incorporation des rapports de force entre le capital et le travail dans une sociologie de la santé et de la sécurité industrielles. Ces études ne peuvent qu'indiquer l'utilité de cette approche, et ouvrir des avenues à de futures recherches.

Je voudrais, au cours de cette conclusion, mentionner trois aspects de la question qui devraient intéresser les sociologues. La recherche la plus urgente est sans doute celle qui porterait sur les conditions de santé et de sécurité dans les pays en voie de développement. Dans plusieurs de ces pays, la faiblesse du mouvement ouvrier au niveau national comme dans les usines s'accompagne de conditions de santé et de sécurité particulièrement horribles. Un effort particulier en vue de dramatiser cette situation apparaît dans les travaux de sociologues de l'Université de Witwatersrand, en Afrique du Sud. C'est le plus grand syndicat de mineurs noirs, l'Union nationale des mineurs, qui a commandité ce travail de recherche sur les raisons des déplorables conditions de santé et de sécurité dans les mines d'or. En basant leurs conclusions sur les perceptions et l'expérience des travailleurs noirs dans les mines, les sociologues en sont venus à dénoncer comme principaux facteurs de situations dangereuses, les relations sociales entre les ouvriers et les patrons, et plus particulièrement entre les mineurs noirs et les mineurs blancs (qui jouent un rôle coercitif au profit de la direction). Leger, le principal enquêteur, explique clairement comment la direction utilise les divisions raciales et hiérarchiques au sein de la main-d'œuvre pour maintenir une production élevée:

Les mineurs blancs touchent une part substantielle de leurs revenus sous forme de bonis illimités (contrairement aux mineurs noirs), et cela motive les mineurs blancs à faire en sorte

13. Néanmoins, les derniers chiffres officiels montrent que le nombre des accidents graves ou mortels, au travail, a augmenté en 1984 par rapport à 1983 (Manchester Guardian, 17 octobre 1985). Le même phénomène semble se produire aux États-Unis concernant les accidents, les maladies et les décès dus au travail (*Wall Street Journal*, le 18 mars 1986, p. 1).

14. Au sujet du manque de fiabilité des statistiques d'accidents et de l'ambiguïté de leur signification, voir Berman (1978), Kronebusch (1984) et Grunberg (à venir). Les comparaisons de pays à pays concernant les statistiques d'accidents sont trompeuses, ainsi que le montre Wokutch (1985). En comparant une usine américaine de camions et une usine suédoise, il a découvert que le taux d'accidents était pire dans cette dernière usine. Le résultat était surprenant, vu que le gouvernement et les travailleurs contrôlent davantage les conditions de travail dans l'usine suédoise. Il a expliqué cette différence par la disparité des définitions et des méthodes d'enregistrement des accidents dans les deux pays (p. 199). Il est intéressant de noter ici qu'en comparant les statistiques d'accidents mortels de cinq pays, il a découvert que la Grande-Bretagne avait, de loin, le meilleur score et que la Suède, les États-Unis, le Japon et l'Allemagne de l'Ouest suivaient, dans cet ordre (p. 226). J'ai ajouté la France à cette liste et j'ai trouvé que son taux d'accidents mortels était plus élevé que celui du Japon, mais légèrement inférieur à celui de l'Allemagne de l'Ouest.

que la production se maintienne à un rythme accéléré. Si, pour une raison ou pour un autre le travail s'arrête, leurs revenus «s'arrêtent» également. On peut donc s'attendre à ce qu'ils utilisent tous les moyens à leur disposition pour que le travail continue. Il en résulte des pressions sur la main-d'œuvre pour maintenir la production malgré les dangers et le relâchement des standards de sécurité (1985: 101).

Leger en conclut que, dans une large mesure, les accidents sont «une conséquence de l'organisation du travail en vue de maximiser la production» (1985: 107).

Une autre tâche urgente consiste à étudier des usines semblables dans différents pays, comme nous l'avons fait ici, en comparant, par exemple, des usines japonaises, ces supposés modèles d'efficacité avec celles d'autres pays qui seraient moins compétitives à cause de syndicats contestataires. Si les faits recueillis à Kamata (1982) reflètent une situation générale, le Japon serait le «numéro un» non seulement pour la productivité, mais aussi pour les mauvaises conditions de santé et de sécurité au travail¹⁵.

Finalement, les sociologues doivent étudier différents cas de démocratie au travail. Est-ce que la participation ouvrière aux mesures de contrôle permet aux travailleurs de créer des conditions plus saines et plus sécuritaires que dans les usines où règnent les conflits sociaux et le contrôle hiérarchique? Est-ce que les impératifs du marché rendent illusoire de telles ambitions? Les études pourraient porter sur des cas de participation ouvrière limitée, ou sur des expériences de démocratie ouvrière à l'échelle régionale ou nationale¹⁶. Bref, il y a beaucoup de travail à faire.

RÉFÉRENCES

- ASHFORD, N. A., *Crisis in the Workplace: Occupational Disease and Injury*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1980.
- BERMAN, D. M., *Death on the Job*, New York, Monthly Review Press, 1978.
- BUITER, W. H. et M. H. MILLER, «Changing the rules: economic consequences of the Thatcher regime», in W. Brainard and G. Perry (édit.), *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 305-379, Washington, D.C., The Brookings Institute, 1983.
- CAILLE, M., *les Truands du Patronat*, Paris, Editions sociales, 1977.
- CASTLES, S., *Here for Good: Western Europe's New Ethnic Minorities*, London, Pluto Press, 1984.
- CENTRAL POLICY REVIEW STAFF, *The Future of the British Car Industry*, London, Her Majesty's Stationery Office, 1975.
- CHASSE, J. et D. A. Le SOURD, «Rational Decisions and Occupational Health: A Critical View», *International Journal of Health Services*, 14(3): 433-445, 1984.
- CHELIUS, J., «The Influence of Workers' Compensation on Safety Incentives», *Industrial and Labor Relations Review*, 35(2): 235-242, 1982.
- CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL, Press Conference, 29 octobre 1974.
- CORDEIRO, A., «Les travailleurs immigrés», *Supplément aux cahiers français*, n° 209, janvier-février 1983.
- DEPARTMENT OF EMPLOYMENT GREAT BRITAIN, *Employment Gazette*, 91(9), 1983a.
- DEPARTMENT OF EMPLOYMENT GREAT BRITAIN, *Employment Gazette*, 91(7), 1983b.
- DUPEYROUX, J., «Conflit Talbot: recommandations du médiateur», Paris, 1982 (manuscrit non publié).
- ESPINOSA, J. B. et A. S. ZIMBALIST, *Economic Democracy: Workers' Participation in Chilean Industry 1970-1973*, New York, Academic Press, 1978.
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW, «Collective bargaining law reform», 108: 8-9, 1983a; «Health and Safety Law Reform», 109: 8-9, 1983b.
- GRUNBERG, L., «The Effects of the Social Relations of Production on Productivity and Workers' Safety: An Ignored Set of Relationships», *International Journal of Health Services*, 13(4): 621-634, 1983.
- GRUNBERG, L., «Workplace Relations in the Economic Crisis: A Comparison of a British and French Automobile Plant», *Sociology*, 20(4): 1986.
- GRUNBERG, L., «Safety, Productivity and the Social Relations in Production: An Empirical Study of Worker Cooperatives», *International Journal of Sociology and Social Policy*, à paraître.
- HARMEL, C., *la C.G.T. à la conquête du pouvoir: l'exemple de Poissy*, Paris, Bibliothèque d'histoire sociale, 1983.
- HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, *Health and Safety Statistics*, London, Her Majesty's Stationery Office, 1985.
- INCOMES DATA SERVICES LTD., *International Report*, juin, n° 218 et août, n° 222, 1984.
- INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW AND REPORT, Draft Accident Notification Regulations Agreed, HSIB 117, 10 septembre 1985, *IRRR*, n° 351.
- INTERNATIONAL LABOR OFFICE, *Yearbook of Labour Statistics*, Genève, Suisse, 1982 et 1984.
- JONES, D. J. et S. J. PRAIS, «Plant Size and Productivity in the Motor Industry: Some International Comparisons», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 40(2): 131-152, 1978.

15. L'étude de Wokutch (1985) est la seule autre que je connaisse qui compare la sécurité dans l'industrie pour différents pays, sauf le Japon.

16. Pour consulter un rapport optimiste sur les effets de la démocratie économique, voir Espinosa et Zimbalist (1978: 131). Pour connaître une opinion plus réaliste, basée sur l'étude des coopératives de contre-plaqué aux États-Unis, voir Grunberg (à venir).

- KAMATA, S., *Japan in the Passing Lane*, New York, Pantheon, 1982.
- KRONEBUSCH, K., *Data on Occupational Injuries and Illnesses*, Office of Technology Assessment, 1984.
- LABOUR RESEARCH DEPARTMENT, *Safety Reps in Action*, London, 1984.
- LAUBER, V., *The Politics of Economic Policy: France 1974-1982*, New York, Praeger, 1983.
- LEE, G. et J. WRENCH, «Accident-Prone Immigrants: An Assumption Challenged», *Sociology* 14(4): 551-566, 1980.
- LEGER, J. P., *Toward Safer Underground Gold Mining*, Department of Sociology, University of Witwatersrand, Johannesburg, S. Africa, 1985, Mimeo.
- LINHART, R., *The Assembly Line*, Amherst, University of Massachusetts Press, 1981.
- NELSON, R. R., «Research on Productivity Growth and Productivity Differences: Dead Ends and New Departures», *Journal of Economic Literature*, 19(3): 1029-1064, 1981.
- OI, W. Y., «On the Economics of Industrial Safety», *Law and Contemporary Problems*, 38(4): 669-699, 1974.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Economic Surveys: United Kingdom*, Paris, 1985.
- PRATTEN, C. F., *Labour Productivity Differentials Within International Companies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1976.
- REYNAUD, J. D., *les Syndicats en France*, vol. 1, Paris, Seuil, 1975.
- ROLLIN, H., *Militant Chez Simca-Chrysler*, Paris, Éditions sociales, 1977.
- THE REPORT OF THE RYTON PAINT SHOP JOINT WORKING PARTY, Talbot Motor Company, 1982 (Unpublished Manuscript).
- TREHEL, J., *Un homme de Poissy*, Paris, Messidor/Éditions sociales, 1982.
- WOKUTCH, R. E., *Cooperation and Conflict in Occupational Safety and Health: A Multination Study in the Automotive Industry*, 1985 (Unpublished).

RÉSUMÉ

Cet article affirme que les relations de pouvoir entre le capital et les travailleurs constituent des déterminants importants de la productivité et des conditions de santé et de sécurité au travail. L'argumentation est mise à l'essai d'abord au moyen d'une comparaison de la productivité et des conditions de sécurité dans deux usines d'automobiles qui ont connu des rapports de force très différents entre les travailleurs et le capital au milieu des années 70, et ensuite par une réexamination de ces conditions au milieu des années 80, après que les contextes politiques et économiques nationaux en Grande-Bretagne et en France eurent l'effet de changer de façon significative la situation dans deux usines. Les résultats empiriques appuient, en général, l'argumentation et invitent à d'autres recherches dans cette voie.

RESUMEN

Este artículo afirma que las poderosas relaciones entre capital y la mano de obra son determinantes importantes de la productividad y de las condiciones de salud y seguridad en los lugares de trabajo. Esta afirmación es probada a través de una cuidadosa comparación de la productividad y de las condiciones de seguridad de dos plantas automotrices cuyos balances de poder entre capital y mano de obra fueron realmente muy diferentes a mediados de los años setenta. Y enseguida por el re-examen de estas condiciones a mediados de los años ochenta, después que el contexto nacional político-económico cambió significativamente la situación de las dos plantas en Gran Bretaña y Francia. Resultados empíricos soportan generalmente este argumento invitando a profundizar la investigación en el mismo sentido.

SUMMARY

This paper argues that the power relations between capital and labor are important determinants of productivity and health and safety conditions in the workplace. The argument is first tested by a careful comparison of productivity and safety conditions at two automobile plants which had very different balances of power between labor and capital in the middle seventies and then by a re-examination of these conditions in the mid-eighties, after the national political-economic context had changed significantly in Britain and France, the situation of the two plants. The empirical results are generally supportive of the argument and therefore invite further research along these lines.