

## Congrès AFSP Bordeaux 2019

### Section Thématique 86: Ce que l'intersectionnalité fait aux pratiques militantes (et inversement)

Mathieu Hocquelet  
Céreq, Marseille  
mathocquelet@aol.com

#### De l'intersectionnalité des luttes à une lutte intersectionnelle ? Fight for \$15 et l'organisation des employé.e.s à bas salaires dans le Sud des Etats-Unis

Depuis le milieu des années 1990, les conflits du travail bénéficient d'un regain d'intérêt chez certains chercheurs étasuniens (Bronfenbrenner et al., 1998 ; Milkman et Voss, 2004 ; Milkman, 2005<sup>1</sup>). Évoquant la revitalisation d'un mouvement syndical pourtant au plus bas depuis un siècle, et ce pour des raisons exogènes (législation défavorable, déstabilisation économique et politique) aussi bien qu'endogènes (bureaucratism des syndicats et prise en compte les transformations économiques et démographiques aboutissant à une sur-représentation des hommes blancs issus de l'industrie) (Moody, 2007 ; Sauviat et Lizé, 2010), ces chercheurs observent un renouveau des mobilisations autour de l'*organizing*, une posture syndicale ciblant des franges du salariat jusque-là ignorées par les syndicats, c'est à dire principalement les employé.e.s des services et emplois à bas salaire où les femmes, noir.e.s et latino/a.s sont sur-représenté.e.s. Ces constats font écho aux divisions qui se multiplient au même moment au sein de la grande fédération syndicale nord-américaine, l'American Federation of Labour - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), et aboutissent au milieu des années 2000 à la dissidence de cinq grandes centrales syndicales emmenées par les Teamsters (IBT), la Service Employee International Union (SEIU) et l'Union Food and Commercial Workers (UFCW) créant la fédération Change to Win (CTW). Revendiquant une approche qualifiée de « syndicalisme de mouvement social », CTW émerge en opposition à la bureaucratism des syndicats de l'AFL-CIO et au modèle qualifié de « syndicalisme d'affaires » qui s'appuie sur des permanents spécialisés veillant avant tout à fournir une offre de services et à protéger leurs adhérents. Change to Win promeut à l'inverse l'organisation des inorganisé.e.s par le biais de nombreux activistes locaux (*organizers*). Déjà répandue avant la reconnaissance institutionnelle du mouvement syndical par la loi Wagner en 1935, cette approche vise à recruter les employés issus d'entreprises et de périmètres non syndiqués pour les former à l'organisation syndicale. Elle marquerait ce faisant le retour d'un syndicalisme militant et participatif s'adressant aux industries non couvertes par un accord collectif. Face aux conditions d'emploi et de travail dans les services, dont l'importance économique ne cesse de croître, les procédures, institutions et organisations issues du *New Deal* comme le syndicalisme d'affaires deviennent obsolètes (Debouzy, 2007) tandis que le contournement des conditions exigées par le National Labour Relations Board (NLRB), instance fédérale chargée d'arbitrer les relations professionnelles et les conflits entre employeurs et syndicats, se révèle nécessaire.

Dans un tel contexte, les grandes campagnes Fight for \$15 et Our Walmart visant en premier lieu les géants du fast food et de la grande distribution (**encadré 1**) constituent un objet d'étude charnière. Ces campagnes se situent en effet au croisement du développement du secteur des

---

<sup>1</sup> Outre les références mentionnées ci-après.

services et de l'intérêt tardif qu'il suscite aujourd'hui chez les acteurs syndicaux. Le succès de ces deux industries repose principalement sur la recherche des coûts de production et de distribution les plus bas. Cette orientation a conduit des entreprises comme Walmart (plus grand employeur mondial avec plus de 2 millions d'employé.e.s dans le monde dont les deux tiers travaillent dans les 4 000 supermarchés nord-américains) ou McDonald's (700 000 employé.e.s travaillant dans 14 000 points de vente aux États-Unis) à devenir les principaux bastions de la lutte antisyndicale (Lichtenstein, 2013 ; Hocquelet, 2016), toute tentative en matière d'organisation ayant donné lieu jusqu'à présent à des représailles allant du licenciement à la fermeture définitive de magasin. Cependant, depuis 2012, Walmart et McDonald's sont les cibles de manifestations et d'actions d'une ampleur inédite menées dans le cadre de deux campagnes – Our Walmart (OWM) – sous l'égide de UFCW, et Fight for \$15 – fondée et principalement financée par SEIU depuis ses débuts. Ces deux campagnes, qui n'en constituent plus qu'une depuis 2015<sup>2</sup> semblent être des mises en pratique du « syndicalisme solidaire » (*solidarity unionism*) (Freeman et Rogers, 2002)<sup>3</sup>. Cette communication questionne ainsi Fight for \$15 en tant que tentative d'élargissement du mouvement syndical par l'organisation des inorganisés, femmes et minorités des services en tête, dans un contexte institutionnel et organisationnel où les stratégies légalistes (signature de cartes de reconnaissance d'un syndicat, organisation d'élections et négociation d'un contrat entre représentants des employés et employeurs) sont vouées à l'échec.

### **Encadré 1** **Des mobilisations sans précédent**

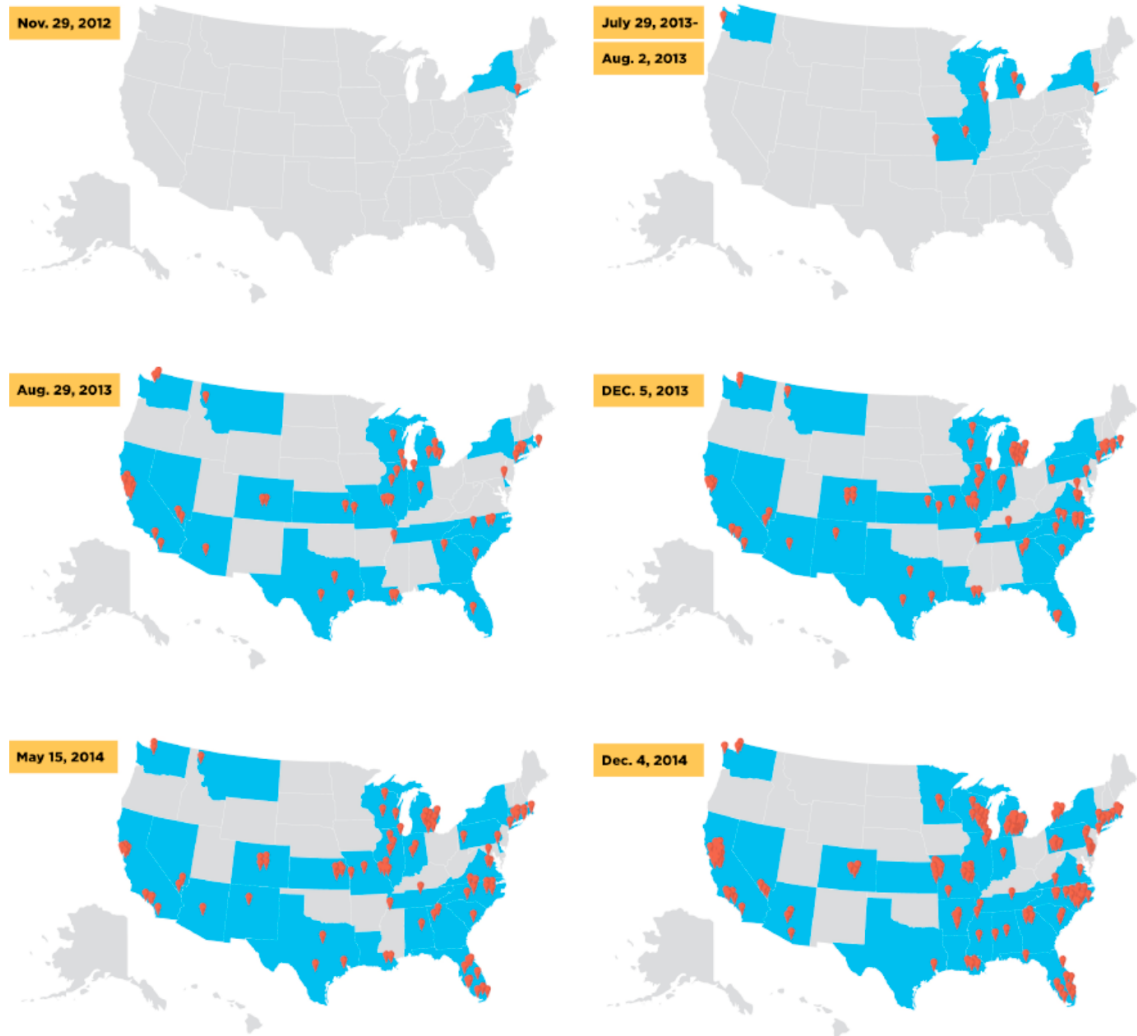
Le 23 novembre 2012, journée de soldes au lendemain de *Thanksgiving (Black Friday)* lors de laquelle le géant de la distribution et plus grand employeur privé mondial, Walmart enregistre son plus important chiffre d'affaires de l'année, plus de 400 employés accompagnés d'un millier de membres de diverses associations et syndicats se mobilisent pour manifester dans 100 villes des États-Unis. Ces actions sont alors menées par l'association d'employés « Our Walmart » (*Organization United for Respect at Walmart*), organisation financée par le principal syndicat des travailleurs du commerce et de l'agroalimentaire, UFCW (1,3 million de membres en Amérique du Nord). *Our Walmart* réclame de la direction une amélioration des conditions de travail et d'emploi : davantage d'heures de travail (la plupart des employé.e.s de l'entreprise travaillent 20 à 30 heures par semaine), des horaires prévisibles (les Supercenters, équivalent des hypermarchés français, sont généralement ouverts jours et nuits sans interruption, et les employés peuvent travailler selon le principe des 3x8 et voir leurs horaires modifiés sans délai de prévenance) et de meilleurs salaires (la plupart des employé.e.s perçoivent moins de 10 \$ de l'heure pour un salaire annuel moyen de 15 000\$ contre 21 000 \$ en moyenne dans la branche. Si les clients connaissent la firme pour ses prix bas, ses employé.e.s, les « associé.e.s » (*associates*), sont davantage coutumiers des faibles salaires, d'un accès coûteux à une couverture santé et d'un dialogue inexistant avec la direction leur préférant les menaces et représailles. Quelques jours plus tard, des actions similaires se déroulent à New York autour d'entreprises multinationales de la restauration rapide (McDonald's et Yum ! Brands - groupe comprenant notamment les enseignes Pizza Hut, Taco Bell et KFC - constituant les principaux employeurs d'une branche qui emploie 10% de la population active américaine), organisées sur le même modèle par une association, *Fight for \$15*, principalement financée par le plus grand syndicat des employé.e.s des services, SEIU (1,9 million de membres). Depuis 2012, ces manifestations visant principalement une revalorisation du salaire minimum à 15 \$ de l'heure dans les emplois peu

<sup>2</sup> Fight for \$15 étant l'un des principaux soutiens de la campagne et des actions menés par Our Walmart après l'arrêt de son financement par UFCW et la dissidence des anciens directeurs de l'organizing de la campagne accompagnés d'ex-organizers de UFCW et d'ex-salarié.e.s de Walmart engagés dans le mouvement.

<sup>3</sup>. Sur la notion de syndicalisme solidaire ou minoritaire (*minority unionism*), voir par ailleurs la chronique intitulée « Minority Report », écrite dans *Industrial Workers*, la revue de l'IWW (*Industrial Workers of the World*), par Alexis Buss quand il en était le secrétaire trésorier, entre juillet 2002 et juin 2003.

rémunérés des services (lorsque le salaire minimum fédéral est de 7,25 \$) et revendiquant le droit à une représentation collective se sont multipliées dans plus de 300 villes aux Etats-Unis, une trentaine de pays, et étendues notamment aux aides à domicile, employé.e.s des aéroports et employés contractuels de l'enseignement supérieur.

**Diffusion des manifestations autour des travailleurs à bas salaire Fight for \$15  
(Novembre 2012-Décembre 2014)**



Source : D. Petrohilos, Center for American Progress, 2015

À partir d'une ethnographie de cette campagne depuis des terrains menés entre Novembre 2015 et Août 2016 autour de journées de mobilisation majeures (**encadré 2**), nous reviendrons sur la genèse et les modalités pratiques de ces nouvelles tentatives de mobilisations au travail en ce qu'elles se focalisent sur des employé.e.s jusqu'à présent ignoré.e.s des syndicats. En se focalisant sur cette main d'œuvre et plus largement sur les emplois à bas salaire en organisant les employé.e.s autour des grandes métropoles américaines, ces campagnes questionnent de fait les inégalités de classe, de genre et de race qui structurent l'emploi dans les industries de main d'œuvre des services (**encadré 3**). Mais comment le font-elles et plus largement, de quoi l'intersectionnalité, aussi bien structurelle que politique, est-elle le nom dans les campagnes

pour un meilleur salaire minimum et une représentation syndicale visant les emplois des services non qualifiés<sup>4</sup> ?

Nous questionnerons ainsi sur l'approche des grands syndicats des services et leurs soutiens dans les mobilisations. Nous proposons en effet de mettre à l'épreuve du terrain l'approche intersectionnelle de Kimberley Crenshaw dans le cadre de ces actions collectives en nous focalisant notamment sur l'articulation des rapports sociaux dans les mobilisations, la division du travail et les discours. La distinction entre intersectionnalité structurelle, renvoyant à la spécificité des expériences des femmes de couleur, à l'intersection de la race et du genre et intersectionnalité politique (Crenshaw, 1991) faisant notamment référence à la marginalisation voire à l'invisibilisation des femmes de couleur, y compris dans les mouvements militants, antiracistes et féministes, nous incite notamment à regarder autrement la dialectique entre domination (champ institutionnel) et résistance (champ militant) (Dunezat, 2015) en particulier dans des emplois et zones géographiques où les femmes et employé.e.s de couleurs sont sur-représenté.e.s. En effet, au sein de ces mouvements sociaux initiés dans les plus grandes industries de main d'œuvre, dans un contexte de fort déclin syndical, ces campagnes d'« organisation des inorganisé-e-s » des services soulèvent la question de leur mise en œuvre et notamment des liens établis entre la participation à ces contestations et le rapport au travail et à l'emploi au prisme des rapports sociaux de genre, ethniques et de classe (Poiret, 2005 ; Palomares, Testenoire, 2010).

## Encadré 2

### Une ethnographie du travail d'*organizer*

Nous nous appuyons ici sur des données recueillies dans le cadre d'une recherche exploratoire consacrée aux mobilisations nationales inédites survenues depuis 2012 autour de l'enseigne Walmart (menée par Our Walmart/UFCW) et des principales chaînes de fast food (Fight for \$15/SEIU) aux États-Unis, et plus particulièrement sur une enquête qualitative menée en Floride et en Louisiane, deux États du Sud, qui malgré des lois « Right to Work » affaiblissant le pouvoir des syndicats comme dans une vingtaine d'autres États, constituent des épicycles des mobilisations récentes visant les multinationales des services. Après une première série de 30 entretiens conduits auprès d'employé.e.s et de syndicalistes entre novembre 2013 et mai 2014 à Los Angeles et Chicago dans le cadre d'un postdoctorat portant sur les mutations du procès de travail et les mobilisations dans la grande distribution, nous avons poursuivi notre enquête entre novembre 2015 et Août 2016 autour du travail d'organisation des salariés par les *organizers* des associations Fight for \$15 et Our Walmart. Cette enquête repose sur 21 entretiens conduits auprès de 12 employés membres des associations, de responsables de l'*organizing* ainsi que de 6 *organizers* travaillant directement pour ces campagnes ainsi que de représentants des associations marquant leur soutien aux luttes des salarié.e.s des services. Tous portaient sur leurs trajectoires, leur investissement au sein des associations, le rôle de ces dernières et leur vision à moyen et long terme des campagnes menées autour de ces industries de main d'œuvre des services<sup>5</sup>. Notre analyse s'appuie également sur deux enquêtes ethnographiques. La première a été menée à la Nouvelle Orléans durant la journée internationale de mobilisation Fight for \$15 du 14 avril 2016, qui selon l'association, s'est déroulée dans plus de 30 pays et 300 villes. La seconde a été menée lors de la première convention nationale Fight for \$15, réunissant en Août 2016 plus de 2 000 employé.e.s et leaders de tout le pays sur le thème de la justice raciale. Ces deux enquêtes ont consisté à prendre part aux activités de l'équipe d'employé.e.s menée par des *organizers* (réunions préparatoires avec les *leaders* (des employés membres actifs) de l'association) ; aux contacts établis avec les employés, les associations et congrégations religieuses locales ; aux actions menées dans des magasins environnants avec les *leaders* (tentatives de débauchage des employé.e.s sur leur lieu de travail, distribution de tracts aux employés, transmissions de décisions du NLRB aux directeurs de magasin) ; aux actions menées en soutien aux associations partenaires ; aux actions de

<sup>4</sup> Nous retenons ici la définition de Chardon (2002), désignant les emplois ne nécessitant pas de diplôme spécifique à l'embauche.

<sup>5</sup> Les extraits de ces entretiens présentés ici sont traduits de l'anglais.

communication (interventions d'employé.e.s du mouvement dans différentes associations, action « coup de poing » consistant à accrocher une grande bannière « Fight for \$15 » sur l'un des bâtiments de Louisiana State University (LSU), en plein cœur de la Nouvelle Orléans, conférences de presse menées devant les enseignes de fast food, commissariats et tribunaux) ; aux échanges des organizers avec leurs supérieurs hiérarchiques régionaux; à la préparation logistique (*timeline* et répartition des rôles, concertation avec la police, préparation des affiches et des slogans), au déroulement et au bilan des manifestations et actions.

Dans un contexte national et local marqué par des politiques profondément antisyndicales (Fantasia, 2001 ; Logan, 2002 ; Julliard, 2013), nous interrogerons ici les effets de ces tentatives sur les dynamiques actuelles du syndicalisme et de l'organisation des travailleurs pauvres aux Etats-Unis. Nous reviendrons d'abord sur la structure, les enjeux et le fonctionnement quotidien actuel de la campagne Fight for \$15 (1). Acculés par des décennies de développement agressif de Walmart et McDonald's ainsi que des autres multinationales des services s'appuyant sur des emplois non qualifiés, les grands syndicats des services voient leur base de membres déstabilisée, notamment aux abords de leurs bastions, les grandes métropoles. Pour faire face, SEIU et UFCW s'appuient aujourd'hui sur des campagnes pluridimensionnelle reprenant notamment les principales innovations issues de 20 années de débats au sein du mouvement syndical pour contourner les obstacles institutionnels et organisationnels qui ont fait jusqu'à présent de l'organisation des employé.e.s des services faiblement rémunérés un objectif inaccessible. Nous nous intéresserons ensuite aux répertoires rhétoriques et d'actions mobilisés pour souligner les paradoxes et les tensions que soulève de telles campagnes aux multiples visages, dépassant le cadre originel de la lutte syndicale, le lieu de travail, et s'appuyant sur une variété d'acteurs à différentes échelles pour mobiliser des populations jusqu'ici ignorées (2). Nous verrons ainsi que ces campagnes s'inspirent, et non sans risques, des répertoires d'action des mobilisations industrielles des années 1930 (désobéissance civile, *sit-in*, actions directes sur les lieux de travail) tout en tentant de combler la distance établie par le mouvement syndical avec les nouveaux mouvements sociaux et ses acteurs, du mouvement des droits civiques des années 1960 au développement du *community organizing* des années 1980 (mobilisation en dehors du lieu de travail, établissement de liens entre communautés notamment autour de la justice sociale, raciale, de l'égalité salariale, des droits LGBTQ, de l'emploi, du droit au logement, à la protection sociale, à l'accès aux soins, à la justice reproductive). Notre communication soulignera enfin l'importance des coalitions locales dans le travail de cadrage des mobilisations, qui semblent être particulièrement prégnantes dans les États du Sud où un troisième groupe, marqué par une volonté d'appréhender la double dimension intersectionnelle de ces luttes, entre intersectionnalité des luttes (justice, logement, immigration, travail, santé) et intersectionnalité dans la lutte (race, classe, genre et sexe), apparaît plus clairement que lors de nos précédents terrains menés dans deux bastions des syndicats des services, Los Angeles et Chicago (Hocquelet, 2014b). La confrontation entre les logiques sous tendant l'émergence de la campagne Fight for \$15 et le suivi d'actions menées au cours de l'année 2016 souligne un mouvement pris entre une « intersectionnalité de marché » influencée par la tête du syndicat et les enjeux politiques du moment et l'influence croissante d'une intersectionnalité radicale (Jackson, 2016) défendue de manière croissante par une partie des soutiens locaux, et particulièrement représentés dans les États du Sud - dits « Right to Work » - à la fois caractérisés par une sur-représentation des minorités et une influence moindre de syndicats peu implantés et aux ressources plus faibles.

### Encadré 3

#### **La lutte pour 15\$, une lutte au croisement des dominations de classe, de genre et de race dans les services**

##### **Une sur-représentation des femmes et personnes non blanches**

L'objectif d'un salaire minimum de 15\$ de l'heure fixé par Fight for \$15 (contre un salaire minimum fédéral aujourd'hui fixé à 7,25\$) représente un enjeu majeur pour une grande partie de la population active pourtant jusqu'à présent largement oubliée par les syndicats. S'il reste difficile d'avoir des statistiques croisées en terme de genre et de race, ces quelques chiffres soulignent que les services, qui ont longtemps constitué un angle mort pour les syndicats, concentrent une large part des emplois non qualifiés, peu rémunérés, où sont sur-représentées les femmes et personnes de couleur. Ainsi, lorsque 42% de la main d'œuvre étasunienne (représentant 64 millions d'employé.e.s) est rémunérée moins de 15 \$ de l'heure, les femmes (qui représentent 54,7% de cette main d'œuvre contre 46,8% de la population active), les noir.e.s (15% contre 12%) et latinas/os (23% contre 16,5%) sont sur-représentés dans ces emplois à bas salaire. Plus de la moitié des employé.e.s noir.e.s et près de 60% des latinas/os touchent moins de 15\$ de l'heure (source : NELP, 2016).

##### **Une industrie alimentaire particulièrement touchée**

Selon un rapport de la Food Chain Workers Alliance (2016), les emplois tout au long du circuit alimentaire (ouvriers agricoles, transformation alimentaire, logistique, grande distribution, restauration) qui comptabilisent plus de 21,5 millions d'employé.e.s constituent la plus grande concentration de salarié.e.s touchant moins de 15\$ de l'heure. Les caissier.e.s et employé.e.s de vente dans la grande distribution représentent les deux fonctions comptant le plus grand nombre d'employé.e.s rémunéré.e.s moins de 15\$ de l'heure. En effet, environ 3 millions de personnes employées en caisse et deux million de personnes travaillant en rayon dans les grandes surfaces rentrent dans cette catégorie. Selon le même rapport du National Employment Law Project, 6 des 10 emplois les plus répandus parmi ceux dont le salaire médian est inférieur à 15\$ de l'heure figurent par ailleurs parmi les emplois qui sont amenés à se développer le plus dans les prochaines années.

La grande distribution et la restauration rapide figurent ainsi en tête des industries de main d'œuvre à bas salaire. Respectivement, 80% et 96% des employé.e.s y perçoivent moins de 15\$ de l'heure. Dans ces industries, les emplois en contact avec les clients (*frontline jobs*) sont occupés à 70% et à 53% par des femmes. Contrairement aux idées reçues associant les emplois de la restauration rapide mais aussi les emplois à bas salaires à des jobs étudiants, près de la moitié des employé.e.s de la branche ont plus de 35 ans, une répartition similaire à celles et ceux qui touchent moins de 15\$ de l'heure, toutes industries confondues.

##### **Un surchômage des noir.e.s, sensible aux crises et insensible aux reprises**

Comme le soulignent Thomas-Breitfeld et al. (Op.cit) dans leur rapport #BlackWorkersMatter, si de nombreuses recherches se sont attachées aux effets de la crise de 2008 sur l'emploi, notamment pour les minorités, cette focale tend à oublier le fait qu'une crise de l'emploi touche les noir.e.s depuis plusieurs décennies. Malgré la signature du *Civil Rights Act* en 1964 interdisant notamment la discrimination raciale au travail et dans l'emploi, le taux de chômage des noirs représente au moins le double du taux de chômage des blancs depuis 50 ans tout en partageant un fort déclin en matière de salaire et de couverture sociale.

Cette crise s'illustre par un emploi des noir.e.s peu sensible aux embellies économiques. Ainsi, lorsque le taux de chômage aux États-Unis atteint les 8% en 2010 au plus fort de la crise, le taux de chômage des noir.e.s n'est jamais passé sous les 8%, y compris en période d'embellie économique et ce malgré un taux de diplômé.e.s de l'université quatre fois supérieur à 1970. Cette même recherche souligne le « double fardeau » - racisme et sexisme - auquel doivent faire face les travailleuses noires au quotidien. Le surchômage des femmes noires, aussi bien lors de crises que de reprises économique, est encore plus élevé que celui des hommes. Elles sont sur-représentées parmi les employé.e.s touchant le salaire minimum. Les auteurs soulignent une corrélation directe entre sur-représentation des femmes et des noir.e.s dans un emploi/secteur et bas salaire. Ainsi entre 2010 et 2012, 38% de la main d'œuvre noire touchait un bas salaire contre 26% de la main d'œuvre blanche.

### **Crises et restructurations des industries de service**

Dans la restauration rapide, les salarié.e.s d'encadrement occupant des emplois qualifiés et/ou techniques ne représentent que 2,2% de la main d'œuvre. Près de 90% de la main d'œuvre occupe un emploi non qualifié en contact avec la clientèle tout en ayant très peu de possibilités de promotion. L'aplanissement des structures hiérarchiques dans la grande distribution réduit les possibilités de promotion et aboutit à une situation similaire. Une large majorité de la main d'œuvre occupe des emplois non qualifiés en contact avec les clients, tend à davantage de polyvalence dans les tâches et de flexibilité horaire (fractionnement, amplitude) pour un nombre d'heures de travail réduit et une forte hausse du sous emploi depuis les années 2000 (Hocquelet 2014) conduisant de nombreux employé.e.s travaillant dans ces industries à cumuler 2 à 3 emplois de 20 à 30 heures hebdomadaires. Les pénibilités qui sont liées au contact avec la clientèle se caractérisent par une adaptation des horaires et du rythme de travail en fonction de l'affluence et des sollicitations des clients. La multiplication des délais et des normes de production aujourd'hui définis par l'organisation au nom de la clientèle accroît les situations de tension entre cette dernière et des salarié.e.s toujours en nombre plus réduit face au ralentissement de la croissance des deux branches. Parmi les risques associés au service à la clientèle, ceux ressortant le plus des entretiens sont les suivants : plusieurs clients à servir simultanément et peu de personnel disponible, brèves interventions, pression des clients en attente, interruptions des tâches en cours, ou agressivité. Si des recherches ont montré que cette exposition peut déboucher sur des formes d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation (St Vincent *et al.*, 2005), la relégation progressive depuis 50 ans des conditions de travail et de la définition des moyens de production en tant qu'objets secondaires des relations professionnelles derrière les prestations sociales (*benefits*), voire laissés à la discrétion de l'employeur (Lichtenstein, Op.cit). Par ailleurs, les problèmes de conditions de travail liés aux relations avec les clients rentrent difficilement dans le cadre des revendications pouvant être protégées par le NLRB. Sortant du périmètre des pratiques de travail déloyales de l'employeur (*unfair labor practices*), ils restent ainsi peu abordées par Fight for \$15 tout en étant omniprésentes chez les employé.e.s, et particulièrement les non-blancs travaillant face aux clients. Deux configurations particulières que l'on retrouve fréquemment dans la restauration rapide et la grande distribution, deux industries favorisant le rôle managérial de la clientèle, peuvent conduire à des formes de déviance (Hocquelet, 2013) auxquelles les femmes de couleur sont particulièrement exposées (par la division du travail les exposant davantage en front office où peuvent s'entrecroiser mépris de l'emploi, sexisme et racisme).

Pris entre l'encadrement direct et la clientèle, les employé.e.s des fast food et de la grande distribution interrogé.e.s soulignent les contraintes de telles organisations. Les rapports avec le management peuvent se dégrader en fonction des exigences accrues de ce dernier pour s'accommoder d'un effectif restreint. Le vol d'heures de travail (*wage theft*) est ainsi très répandu dans les services. En outre, les structures très centralisées dans la grande distribution et s'appuyant majoritairement sur un système de franchises micro-managées sur de nombreux aspects depuis le siège dans la restauration rapide, l'atteinte des objectifs définis comme l'ancrage profond de logiques patriarcales et discriminatoires en matière de genre constituent un terreau favorable au plafond de verre (Featherstone, 2004), devenu aujourd'hui plancher collant pour les minorités (Thomas-Breitfeld *et al.*, 2015), mais aussi au harcèlement sexuel peu sanctionné car le plus souvent passé sous silence. En effet, selon un rapport de ROC United (2014), 37% des plaintes pour harcèlement sexuel viennent du secteur de la restauration. Si l'essentiel des plaintes proviennent des restaurants autorisant les pourboires (où le salaire minimum est de 2,13\$ de l'heure), la restauration rapide, où la division du travail est fortement genrée (hommes en cuisine et femmes en caisse/drive/cuisson des frite/salle) est aussi touchée. Avec le vol d'heures de travail (*wage theft*) Fight for \$15 en a fait l'un de ses principaux combats en 2015 et 2016, notamment pour s'opposer à la nomination d'Andrew Puzder, PDG des chaînes de fast food Carl's Jr et Hardees, alors proposé par Donald Trump comme Secrétaire d'Etat au travail.

## **1. De la crise du syndicalisme à l'intersectionnalité des luttes. Des campagnes entre Syndicalisme solidaire et renforcement du pouvoir syndical dans les services**

En 2011, les deux grands syndicats des services SEIU et UFCW lancent en parallèle, à partir de leurs principaux bastions, notamment Chicago, Los Angeles et New York, deux campagnes nationales d'*organizing* visant les grandes enseignes de fast food ainsi que le géant de la distribution Walmart. Ces campagnes d'une ampleur inédite sont originales par leur structure et par leur orientation. En effet, les recherches portant sur la revitalisation du mouvement syndical se sont souvent intéressées aux réorganisations internes des syndicats, aux changements des mentalités et des pratiques (Voss et Sherman, 2000) ou encore aux conditions du succès des campagnes d'*organizing* entre impulsions descendantes (*top down*) et montantes (*bottom up*). Questionnant la complémentarité des ressources (Hurd et al., 2003), notamment militantes et financières ainsi que les tensions pouvant survenir entre la direction nationale et la base autour des enjeux de syndicalisation massive et de démocratie au sein du syndicat, elles ont mis en relief deux visions démocratiques principales correspondant aux deux directions prises par ce « syndicalisme de mouvement social » (Voss, 2010). La première, centrée sur les travailleurs (*worker-centred unionism*), vise à former et à renforcer les capacités d'auto-organisation (*empowerment*) de ces derniers. La seconde s'appuie sur l'*organizing* pour construire un pouvoir associatif au sein du mouvement syndical (*leverage-centred unionism*) et aboutir par le renforcement de celui-ci à une démocratie économique. Ainsi, là où se joue dans la plupart des cas d'*organizing* une compétition entre ces deux postures, la campagne Fight for \$15 semble en permanence traversée par ces deux ambitions.

### **1.1. Former les employés à l'auto-organisation**

Fight for \$15 se définit comme une association indépendante d'abord réservée aux employés de la restauration rapide avant d'être ouverte aux 64 millions de salarié.e.s touchant moins de 15\$ de l'heure. Par l'intermédiaire d'*organizers* aujourd'hui répartis sur tout le territoire en différentes entités indépendantes couvrant selon les moyens locaux, la densité urbaine et le succès de la campagne une ville (*Stand up Kansas City - Fight for \$15 New York, Detroit, Chicago, Los Angeles, Seattle*), une région (*Fight for \$15 North California*), un (*\$15 Now Minnesota, Fight for \$15 Florida et Texas*) ou plusieurs États (*Show me \$15*, regroupant le Missouri, l'Arkansas, la Louisiane et le Mississippi), l'association organise des actions locales coordonnées à l'échelle nationale. Cette campagne vise à recruter et à former les employés à s'organiser de manière autonome face à leur employeur. Sa création par SEIU part du constat qu'à court terme une stratégie légaliste traditionnelle est vouée à l'échec. La taille des entreprises de la restauration rapide et autres grandes entreprises des services comme la dissémination de leur main-d'œuvre dans des milliers d'établissements, mais aussi la structure juridique dans le cas de McDonald's (comptant 90% de restaurants franchisés aux Etats-Unis tout en gérant de multiples aspects de ces derniers: menus, promotions, logiciels, publicité, nettoyage<sup>6</sup>) ont jusqu'à présent permis aux employeurs d'isoler les contestations les plus vives. Son statut d'organisation à but non lucratif permet à Fight for \$15 de s'affranchir des limites juridiques imposées aux syndicats. L'organisation peut organiser des mobilisations courtes à répétition (*one day strikes*) sans obligation de s'engager dans un processus d'élection. Dans ce cas, l'employeur n'a pas le droit de licencier les participants à une grève déclarant reprendre inconditionnellement leur poste à l'issue du conflit. De même, les mobilisations autour de la

---

<sup>6</sup> Après une première victoire de l'association ayant entraîné l'augmentation des employé.e.s des restaurants McDonald's intégrés, SEIU cherche aujourd'hui à faire reconnaître la co-responsabilité du siège dans la gestion des magasins franchisés. Si la justice reconnaît McDonald's Corporate comme co-employeur, plus de 600 000 employé.e.s verraient leur rémunération horaire augmenter à leur tour.



triple revendication – doublement du salaire minimum, reconnaissance d'un syndicat et arrêt du harcèlement managérial – sont protégées car considérées comme portant sur les pratiques de travail déloyales (*unfair labor practices*). Par ailleurs, en tant qu'association, elle affiche très discrètement ses liens avec SEIU, ce qui lui permet de séduire les employés les plus réfractaires aux organisations syndicales car les plus influencés par l'argumentaire des employeurs nourri des travers du syndicalisme d'affaires. Car il s'agit avant tout pour les organizers de déconstruire cet argumentaire mettant notamment en avant un investissement coûteux, c'est à dire engendrant un risque de représailles managériales en cas de contestation voire de participation aux mobilisations, un coût économique élevé (cotisations syndicales), et une faible influence du syndicat – ici de l'organisation - sur les conditions de travail et d'emploi. L'approche des *organizers* consiste ainsi à entrer en contact avec les employés, généralement par téléphone ou à leur domicile, et à gagner leur confiance en les invitant à assister à une première réunion dans des lieux neutres ou familiers (au domicile d'un membre, au restaurant, dans les locaux de l'association, à l'église ou au sein d'une association communautaires) avant de confier à ces employé.e.s le rôle de *leaders*, chargé.e.s de recruter au sein de leur collectif de travail.

« L'essentiel est d'être sur le terrain, c'est à dire dans les fast-food et former des employé.e.s qui ne se sont jamais vus comme des leaders. Donc ça consiste à prendre des gens ordinaires et à en faire des leaders, c'est à dire des gens capables de recruter d'autres employé.e.s, d'expliquer le sens de cette campagne à leurs collègues de travail, aux medias, aux alliés ». **Pedro, 36 ans, organizer Fight for \$15, Miami.**

Compte tenu des interdictions frappant les syndicats en matière de sollicitation des employés et de distribution de tracts sur le lieu de travail<sup>7</sup> ainsi que des ressources considérables nécessaires pour mener à bien une telle campagne<sup>8</sup>, les *leaders* occupent le rôle d'informateurs et d'*organizers* dans les magasins et restaurants mais aussi de figures de la mobilisation, prenant la parole lors des manifestations et actions, et figurant par ailleurs dans les publications sur les réseaux sociaux autour de la campagne. En principe, leur formation continue auprès des organizers de l'association et de ses soutiens (droit du travail, règlement interne, prise de parole en public, évaluation du potentiel de leurs pairs à rejoindre l'association, échange avec d'autres *leaders* au niveau national) vise à faire d'eux des activistes capables de s'auto-organiser pour faire pression sur leur employeur. En la matière, Fight for \$15 semble accorder davantage de place aux employé.e.s qu'Our Walmart (Hocquelet, 2014a). Les actions sont généralement organisées par les salarié(e)s leaders lors de réunions locales, et du National Organizing Committee (NOC) auquel participent des employé.e.s *leaders* de tout le pays. Le NOC est composé d'une trentaine d'employé.e.s. Agé.e.s de 19 à 58 ans, la plupart des membres du Comité National sont des femmes noires et latines et ont moins de 30 ans. Chacun.e des membres représente une des principales villes du pays au centre de la campagne. Lors de réunions d'une à deux journées, environ tous les mois, les membres du NOC se réunissent dans l'une de ces villes pour échanger à propos de leurs initiatives les plus efficaces en matière d'organisation des salarié(e)s et de leurs projets d'actions. Selon les *leaders* rencontrés, ces derniers discutent d'« égal à égal » sans la présence d'*organizers* ou d'autres membres du syndicat. Les leaders sont par ailleurs invités à s'exprimer, généralement en témoignant de leur propre histoire lors de débats à différentes échelles (municipale, comté, État) sur la revalorisation des salaires, devant les media et les membres du NOC voyagent dans de nombreuses villes et pays pour rencontrer syndicats, élus et personnalités influentes afin de

---

<sup>7</sup> Barry Winograd, « Union Access to Organize the Workplace vs. an Employer's Right to Control Its Private Property », *IUS Labor*, vol. 1, 2008 ([http://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2008-1/EEUUBarry.pdf](http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2008-1/EEUUBarry.pdf)).

<sup>8</sup> SEIU aurait investi 30 millions de dollars lors des trois premières années de la campagne Fight for \$15.

favoriser le développement d'une campagne internationale, qui, au delà du nombre d'employé.e.s mobilisé.e.s, s'appuie largement sur la médiatisation des actions.

Lors de ces quatre premières années de campagne, les membres actifs de Fight for \$15 ont constitué de précieux ambassadeurs auxquels les *organizers* veillent à bien faire comprendre, lors de réunions régulières, qu'ils n'ont pas à craindre de représailles de la part de leur employeur et que leur engagement est entièrement couvert par l'association (perte de salaire lors d'un débrayage, transports et hébergement lors d'actions, frais d'avocat lors d'actes de désobéissance civile). Comme le souligne Flora, organizer pour Fight for \$15 à la Nouvelle Orleans, en route pour une action consistant à entrer avec d'autres employé.e.s dans un restaurant, faire face aux employé.e.s de caisse et réussir à en convaincre quelques un.e.s de quitter leur poste pour l'après midi de manifestation : « Pour celles et ceux qui auraient oublié, on doit impérativement faire signer un formulaire aux employé.e.s qui veulent faire grève et à leur manager présent pour montrer qu'en cas de problème, nous serons là. Et on doit aussi les rassurer en leur disant qu'ils recevront 50\$ pour la journée et pourront reprendre leur travail le lendemain sans risque ». Il s'agit donc de déconstruire le discours managérial officieux (toute contestation sera punie par un renvoi) et officiel (le syndicat en veut à votre argent et ne vous protégera pas) qui cherche à la fois à menacer les employés de l'enseigne et à les prévenir des dangers d'un syndicat, comme en témoigne l'expérience de Lisa, l'un des premiers leaders de la campagne en Floride :

« Depuis qu'on a commencé à organiser les restaurants à Miami en 2013, Chipotle a mis en place des formations pour les employés. Pendant ces formations, ils nous disent de ne rien signer si quelqu'un nous accoste à la sortie du travail. Ça fait aussi quelques temps que les managers nous ont interdit de quitter le restaurant en uniforme durant nos pauses. Ils veulent clairement que les employé.e.s évitent tout contact avec des organizers. C'est aussi pour ça qu'on (*les leaders*) est là. On travaille là. Les manifestations auxquelles on participe sont légales. Nos collègues nous connaissent. Ils nous ont vu partir en grève et revenir. Ils savent qu'on connaît leurs conditions de travail et, même si j'étais traitée de folle au début, ils sont de plus en plus nombreux à me parler de leurs problèmes librement et à nous rejoindre ». **Lisa, 26 ans, leader Fight for \$15, cuisinière Chipotle, Miami.**

Ces premiers retours sans représailles, marquent la fin d'une répression systématique des mobilisations et laisse entrevoir la possibilité d'une contestation ouverte dans l'entreprise.

## ***1.2. « Community is the new density » : L'appui communautaire et la convergence des luttes***

Au delà de la formation à l'auto-organisation des employé.e.s, les critiques émanant du mouvement syndical perçoivent Fight for \$15 comme un « groupe peu nombreux d'employé.e.s très mobilisé.e.s et d'organizers incroyablement talentueux capables de convaincre de sympathiques politiciens dans une aire géographique définie »<sup>9</sup>. Si la campagne ne se limite pas à cette dimension, l'organizing politique y demeure un élément majeur. En se ralliant aux associations et communautés, il s'agit d'exercer davantage d'influence dans les relations avec les employeurs et les législateurs à différentes échelles. Cette approche privilégie l'intersectionnalité entendue par les membres du mouvement comme convergence des luttes.

---

<sup>9</sup> Mots du sociologue Jamie McCallum dans un article écrit par le journaliste indépendant et militant *Occupy* Arun Gupta, "Beyond the Fight for \$15: The Worker-led Fast Food Union Campaign Building Power on the Shop Floor", *In These Times*, 25 octobre 2016.

« - Nous devons considérer ces problèmes tous ensemble. La justice économique, raciale, le logement, les droits des femmes et des immigrés comme les violences policières, tout ça c'est lié.

- Il y a un terme un peu distingué pour définir ça. J'ai un peu de mal à le prononcer avec mon mauvais anglais. Ça s'appelle l'intersectionnalité. C'est exactement ce dont elle parle. 15\$ et un syndicat ne résoudre pas tous les problèmes, c'est pour ça qu'on a besoin de coalitions ». **Paul, 23 ans, leader Fight for \$15, cuisinier McDonald's, et Pedro, 36 ans, organizer, Miami.**

Elle a jusqu'à présent largement contribué au succès de Fight for \$15 en mettant au second plan l'accroissement du taux de syndicalisation (*union density*) par l'organisation classique du lieu de travail longtemps considéré comme le premier objectif du mouvement syndical. Comme le soulignent à l'unanimité les organizers rencontrés, une campagne ouverte à différentes industries comme à différentes coalitions s'avérait indispensable. Âgés de 24 à 38 ans, ces organizers (deux femmes noires en Louisiane et deux hommes blanc et latino en Floride) sont chargés, respectivement depuis 2013 et 2014 soit un à deux ans après les premières campagnes menées à New York et Chicago, d'organiser les travailleurs pauvres des services dans un Sud très peu syndiqué<sup>10</sup> et où les employé.e.s de couleur sont encore plus représentés que dans les bastions syndicaux du Nord. Les deux principales villes ici étudiées, la Nouvelle Orleans et Miami sont des villes touristiques où une majorité de travailleurs pauvres non-blancs sert une majorité de touristes riches et blancs. Il existe ainsi pour ces employé.e.s peu de perspectives de sortir des emplois mal payés des services. Plus largement, le clivage racial et social est particulièrement présent à Miami, ville composée de communautés fermées et de ghettos poursuivant une course débridée aux projets luxueux (hôtels, appartements, centres commerciaux), et à la Nouvelle Orléans où le passage de l'ouragan Katrina en 2005 a bouleversé le paysage socio-démographique de la ville et favorisé sa gentrification. De nombreux habitants, majoritairement des familles noires, ont été relogés au Texas et de nombreux projets immobiliers apparaissent depuis, bâtis sur d'anciens quartiers pauvres aux maisons jugées insalubres, s'appuyant sur des lois interdisant l'accès à un logement social en cas de casier judiciaire non vierge<sup>11</sup>. Comme dans les villes du Nord, les organizers de Floride et de Louisiane se recentrent sur des zones urbaines les plus densément peuplées et où se concentrent de nombreuses enseignes des services (Tampa, Orlando et Miami en Floride, Baton Rouge et la Nouvelle Orléans en Louisiane) mais aussi sur les zones, municipalités et comtés où ces derniers entrevoient des possibilités de faire levier sur les élus comme l'expliquent deux d'entre eux :

« Notre boulot consiste essentiellement à créer des liens dans la communauté, que ce soit avec les employé.e.s, c'est la partie la plus importante, mais aussi avec les alliés, des associations aux élus qui peuvent pour certains devenir des alliés... », **Leila, 29 ans, organizer Fight for \$15, Nouvelle Orleans.**

« En fait, ici ça a été rapide. Les gens ont su ce qui se passait à New York et dans le Midwest et se sont dit : « on veut faire ça ici ! ». Donc j'ai recruté une poignée de travailleurs et on a fait un genre de base ici...et comme ça fait longtemps que je vis là (Benjamin a été candidat au conseil municipal l'année précédente), j'ai commencé à parler à quelques élus pour voir si ils soutiendraient la campagne...mais aussi à de nombreux alliés locaux et soutiens qui partagent notre diagnostic à propos de la crise dans laquelle nous sommes et les solutions pour en sortir. Nous avons beaucoup

<sup>10</sup> Selon le BLS, en 2016, le taux de syndicalisation est de 5,6% en Floride et 4,2% en Louisiane contre 23,6% à New York, 15,9% en Californie et une moyenne nationale de 10,7%, incluant les emplois publics.

<sup>11</sup> La criminalisation des populations noires pauvres (de la présence policière aux peines plus fortes à l'égard des noir.e.s) a conduit à rendre l'accès aux emplois, y compris non qualifiés, plus difficile. En effet, nombreuses sont les grandes entreprises des services qui demandent un casier vierge et effectuent des tests urinaires avant embauche afin de détecter l'usage de drogue chez les candidats à l'emploi.

d'alliés... la Poor People Economic Human Rights campaign, Awake Tampa, Food not Bombs, USF Graduate Assistants United, la Bay Area Activist Coalition qui compte le chapitre local de Black Lives Matter (...). Comment ça a débuté ici ? Des membres du Central Florida Labor Council (AFL-CIO) qui représente les travailleurs de la sidérurgie et pas mal de travailleurs localement, dont les employés municipaux ont entendu parler de la campagne et je crois qu'ils ont commencé avec la problématique des heures de travail non payées (wagetheft) ce qui est un vrai problème ici en Floride. Ils ont fait une recherche et ont découvert que beaucoup d'employé.e.s se faisaient voler. À partir de là, ils ont commencé la campagne en recrutant sur cette thématique, c'était en 2013, il y'a tout juste deux ans ». **Benjamin, 38 ans, organizer à Tampa.**

Dans ces conditions, les organizers se concentrent dans chaque ville sur une dizaine d'établissements au potentiel de recrutement élevé et comptant les *leaders* les plus actifs et assidus. Au niveau local, les leaders participent par ailleurs aux actions menées par d'autres organisations mais aussi à celles menées par Fight for \$15 dans des villes plus ou moins éloignées. Ainsi, plusieurs employé.e.s de la Nouvelle Orleans ont évoqué avoir participé à des manifestations Fight for \$15 se déroulant au Texas. Dans le Sud, les relations d'interdépendance entre les organisations et associations locales se retrouvent exacerbées. Qu'il s'agisse des organizers officiant pour les syndicats et associations ou des employé.e.s des services devenus leaders locaux de l'association, le principe de solidarité semble s'étendre géographiquement lorsque les ressources – moyens financiers et manifestants potentiels – s'amenuisent.

À l'initiative d'organisations communautaires et d'unions syndicales locales se forment des coalitions locales et régionales compétentes en matière d'organisation des communautés, de construction d'alliances, de communication avec les médias, et actives dans la formation et la recherche à destination des travailleurs et des syndicats. Le mouvement syndical s'inspire, à travers les échanges permis par ces partenariats, des techniques d'organisation communautaire (*community organizing*) telles que formalisées par Saul Alinsky (1971). Ces associations sont inspirées par des initiatives passées visant à organiser la main d'œuvre dans des emplois précaires, qu'il s'agisse des campagnes *Justice for Janitors* (concierges) débutée à Los Angeles en 1985, *Restaurant Opportunities Centers United* (R.O.C., employé.e.s de la restauration) apparus en 2001 à New York ou encore d'organisations plus anciennes telles que *l'Association of Community Organizations for Reform Now* (ACORN) davantage orientée vers un soutien plus général aux ménages à faible revenu.

La campagne couvre un répertoire d'actions allant de l'appui aux employés lors des mobilisations (grèves, piquets devant les magasins, *shaming*) à l'animation de journées de formation et de préparation des grèves pour les militants en passant par la recherche de soutiens associatifs et de financements (campagnes de dons thématiques sur Internet : parrainage d'employés en grève ou financement participatif en vue d'une manifestation telle que la tenue d'un campement de plusieurs jours par des employé.e.s devant le siège de McDonald's pendant l'assemblée des actionnaires en mai 2016). La sollicitation d'acteurs tiers, consommateurs, ONG, associations communautaires ou religieuses à différentes échelles nécessite d'établir des ponts entre les problématiques syndicales classiques et celles portées par les nouveaux mouvements sociaux (Milkman, Voss, Op.cit). L'« appel de Richmond » (**encadré 4**) et la participation du révérend Barber, figure du *Moral Revival*<sup>12</sup> à la première convention Fight for

---

<sup>12</sup> Lors de l'Été 2013, le révérend Dr. William J. Barber II a organisé de nombreuses manifestations dans toute la Caroline du Nord afin de protester contre les restrictions au droit de vote et les politiques de coupe budgétaire au sein de l'État, touchant l'ensemble des services publics, une révolution conservatrice initiée et principalement financée par le Républicain homme politique, homme d'affaires et philanthrope Art Pope. Le Moral Revival est un regroupement d'activistes progressistes né à Raleigh en Caroline du Nord. Il réunit les communautés noires et pauvres de la côte autour d'activistes des droits civiques, les populations blanches plus aisées de villes comme Chapel Hill davantage préoccupées par les questions environnementales ainsi que tout un spectre d'activistes réclamant des comptes aux élus. Ces manifestations constituent les actes de désobéissance civile les plus

\$15 qui s'est déroulée en Août 2016 dans l'ex-capitale des États confédérés sur le thème de la justice raciale, en est une illustration. Le révérend Barber, dont le discours lors de la Convention Démocrate avait marqué l'investiture d'Hillary Clinton en Juillet 2016, appelle à un retour des valeurs morales chez les élus. Ses interventions publiques couvrent la plupart des sujets progressistes : bas salaires et conditions de travail indignes, armes à feu, sécurité intérieure, droits des LGTBQ, droit de vote, réforme de la police et de la justice, immigration et complexe militaro-industriel.

#### Encadré 4

### “The Richmond Resolution”

Adoptée par les travailleuses et travailleurs du mouvement Fight for \$15, à Richmond, Virginie, le 13 Août 2016.

#### **Nous sommes les hommes et les femmes du mouvement Fight for \$15.**

Chaque jour, nous servons de la nourriture et faisons fonctionner les restaurants de quelques unes des plus grandes chaînes mondiales de restauration rapide. Nous fournissons une aide à domicile pour les personnes âgées et handicapées. Nous conduisons les camions de transport et produisons les automobiles. Nous aidons les clients et maintenons les stocks à flot dans les grandes surfaces. Nous assistons les passagers dans les aéroports de tout le pays. Nous enseignons aux étudiants dans les universités et travaillons en tant qu'étudiants enseignants. Dans les services, services à la personne, industrie et secteur de l'éducation, nous faisons notre travail.

Notre travail génère des milliards de dollars de bénéfices et renforce l'économie de notre pays. Cependant, emprisonnés dans la pauvreté, nous sommes si peu payés qu'un trop grand nombre d'entre nous vit sur le fil du rasoir et ne peut s'offrir ne serait-ce que les biens les plus basiques.

Il y'a près de 4 ans, plusieurs centaines d'entre nous, cuisiniers ou caissiers de la restauration rapide à New York, sortirent dans la rue pour manifester. Nous appelions alors à un salaire minimum à 15 \$ de l'heure et au droit de former des syndicats sans risque de représailles.

Cette mobilisation a lancé un mouvement qui a gagné en taille et s'est renforcé. En restant unis, nous avons remporté des batailles que nous croyions encore il y'a peu impossibles à gagner. Nous sommes aujourd'hui écoutés et pris au sérieux. Depuis que Fight for \$15 a débuté en Novembre 2012, près de 20 millions d'entre nous ont ainsi eu une augmentation

Nous sommes cependant trop nombreux à être encore sous payés et laissés en dehors du Rêve Américain. Nous sommes 64 millions à être payés moins de 15\$ de l'heure. Des décennies d'attaques visant les travailleurs syndiqués ont entraîné la disparition de nombreux emplois qui traditionnellement, constituaient une voie vers une vie meilleure. Le succès de notre mouvement prouve que nous ne voulons pas seulement un revenu décent, mais aussi une organisation qui nous permette de nous renforcer dans notre lutte (*empower us to stand together*) et de combattre pour la dignité au travail et dans nos communautés.

Les Noirs, Latins et autres familles de travailleurs non blancs font quotidiennement face aux barrières d'un racisme structurel qui rend plus difficile pour nous d'aller de l'avant et de bâtir un futur sûr. Des lois de préemptions principalement promulguées par une majorité de législateurs blancs ont bloqué les augmentations prévues pour les travailleuses et travailleurs sous-payés, qui s'avèrent être, de manière disproportionnée, des personnes de couleur.

Si l'une ou l'un d'entre nous essaie de s'exprimer, elle ou il sera ignoré.e. Nous savons que le seul moyen d'être entendu pour les travailleuses et travailleur est de nous réunir en syndicats pour s'exprimer et combattre ensemble.

Ainsi, nous sommes prêts à définir les prochaines étapes de notre mouvement.

Ainsi, nous nous soutiendrons afin :

- De pousser les candidats à la présidentielle, au sénat, et les autres élus politiques dans le cadre de cette élection charnière, à considérer de manière prioritaire l'augmentation des salaires et à abattre ce qui constitue des barrières aux opportunités.

---

importants visant un État et ses représentants dans l'histoire des Etats-Unis et ont depuis notamment gagné la Floride, le Tennessee, le Wisconsin, l'Ohio et New York.

- De s'engager avec le *Moral Revival Movement* pour une Journée Nationale d'Action sur les marches du Capitole de chaque État le 12 septembre 2016. Nous ferons face aux décisions et politiques qui heurtent les familles qui ne peuvent joindre les deux bouts, les gens touchés par la maladie, les enfants, les nouveaux migrants américains, les communautés de couleurs et les religions minoritaires.
- Favoriser les actions directes et l'organisation de manifestations où et quand les candidats à la présidence et à la vice présidence des Etats-Unis choisissent de se rencontrer pour débattre avant l'élection le 8 Novembre.
- D'encourager les actions législatives visant à augmenter le salaire minimum dans les villes et États autrefois membres de la Confédération. Nous mettrons au défi les intérêts politiques riches et puissants qui prétendent se soucier des familles ordinaires/moyennes mais qui rejettent toute loi tentant d'augmenter nos salaires.
- De gagner le droit pour toutes les travailleuses et travailleur de se réunir en syndicat sans craindre de représailles, et d'inverser ainsi la tendance des attaques anti-syndicales menées par les grandes entreprises.

Grâce à notre action et notre unité, nous contrebalancerons le pouvoir que les américains les plus riches ont sur notre gouvernement et l'influence qu'ils ont sur nos représentants élus.

Nous restons soudés, plus fort ensemble, dans notre lutte pour un monde meilleur, où chaque personne peut trouver un emploi qui de manière durable permette d'élever nos familles, où nous pouvons tous donner à nos enfants davantage d'opportunités, où nous pouvons travailler ensemble afin de créer une prospérité inclusive pour tous, quelle que soit notre classe, genre, croyance, orientation sexuelle ou race.

La position de Barber est celle de la plupart des prêtres et révérends engagés dans les mobilisations autour des employé.e.s des services, influencée par la théologie de la libération. Développée par des figures du catholicisme latino-américain comme Gustavo Gutiérrez dans les années 1970, cette posture encourage les relations entre pratique religieuse et activisme politique, en particulier autour des thèmes de la justice sociale, de la pauvreté et des droits de l'homme.

À ce titre, et au-delà d'une antenne essentielle de sous-traitance des activités d'organisation syndicale, l'ancrage local de Fight for \$15 constitue un lien avec les communautés environnantes. À la Nouvelle Orleans comme à Miami, Fight for \$15 travaille avec une constellation de syndicats, des centres d'aide aux travailleurs (worker centers) et associations diverses. Les organizers ont été recrutés pour leur bonne connaissance du tissu associatif et il n'est pas rare que les leaders eux-mêmes fassent partie de plusieurs associations qui militent pour la justice sociale et raciale et soient à l'initiative de nouveaux chapitres locaux.

« Je suis membre de Stand With Dignity (SWD), une organisation populaire (*grassroots*) qui lutte pour les droits des travailleurs et toutes les formes d'injustices qui touchent notre communauté. Ma meilleure amie m'a fait connaître cette organisation en 2012. Je suis allé à quelques réunions puis j'y ai entendu parler de Fight for \$15, de la manière dont ces employé.e.s d'âge moyen comme moi, majoritairement des personnes de couleur qui luttent, vivant de salaire en salaire, endurant le pire au travail, qui dépendent des aides de l'État car elles sont payées moins que rien et croient malgré tout qu'elles méritent un salaire décent et ce quel que soit l'endroit où l'on travail, tout comme moi ! À l'époque, nous n'avions pas de chapitre à Nola. Donc on a organisé une petite grève le jour où était prévue une grève nationale. C'était en 2013. On a choisi le McDonald's qui venait de me renvoyer pour un motif injuste. Depuis, j'ai participé à toutes les mobilisations organisées à la Nouvelle Orleans par Fight for \$15 et j'ai apprécié participer à chacune de ces actions. J'assiste aux réunions hebdomadaires de l'organisation. SWD partage ses locaux avec Fight for \$15 avant les actions pour se préparer et peindre les bannières. J'ai donc participé à Fight for \$15 en commençant par ma propre action avant que SWD ne lance la première mobilisation officielle la même année. On a mis en place cette action lors d'un meeting hebdomadaire, chacun a apporté son idée. A quoi ça doit ressembler ? Quels magasins viser ? Quelles actions ? Qui s'exprime ? Qui se charge de la sécurité ? Qui discute avec la police en amont ? Et surtout comment convaincre les employé.e.s de débrayer pour nous rejoindre ? Ces manifestations débutent souvent dans une église qui nous offre son espace pour nous

concerter et prendre un petit déjeuner, comme lors de la dernière journée d'action (avril 2016) ». **Tay, 28 ans, leader fight for \$15, manutentionnaire chez UPS et ex-employée de Winn Dixie, McDonald's et Wendy's.**

À Miami, Fight for \$15 travaille le plus souvent en lien avec le Miami Workers Center (un centre d'aide aux employées immigrées), Our Walmart, Dream Defenders (groupe antiraciste promouvant l'auto-détermination dans les quartiers pauvres, en majorité noirs), NLIRH (National Latina Institute for Reproductive Health), la LIUNA et UNITE HERE (syndicat des ouvriers du bâtiment et des employé.e.s de l'hôtellerie-restauration, ex-membres de la coalition Change To Win), des militant.e.s de plus ou moins longue date aux parcours variés et défendant les droits des travailleurs, en particulier immigré.e.s, noir.e.s, latinas/os et LGBTQ. Si la plupart des organisations et syndicats demandent à chaque membre d'investir régulièrement de l'argent et du temps dans des actions et luttes menées au-delà de ses intérêts directs, il s'agit là d'une nécessité dans les États du Sud. Au delà des employé.e.s engagé.e.s avec Fight for \$15, les syndicats les appuyant enjoignent leurs organizers et membres à participer aux campagnes d'organisation dans des entreprises et secteurs demeurant des déserts syndicaux, tout particulièrement car la hausse du salaire minimum profiterait à tous.

« Il y'a deux façon de considérer le community organizing, et la première est de répondre seulement aux besoins de votre institution. Le problème est que vous ne soutiendrez pas le mouvement syndical dans son ensemble et vous n'établissez pas les contacts qui vous seront sans doute utile un jour. Je vois ça comme ça : blesser quelqu'un c'est nous blesser tous<sup>13</sup>. Et lorsque SEIU ou Our Walmart organisent une action... je me dois d'y être. Je fais de mon mieux pour être le plus souvent là lors de ces mobilisations. Et honnêtement, je suis pour le salaire minimum à 15\$ car il augmenterait automatiquement celui des travailleurs du bâtiment. Le marché a changé et ça ne profiterait donc pas seulement aux travailleurs mal rémunérés et soit disant non qualifié mais à nous aussi. C'est une des raisons pour lesquelles on soutien ces actions. A chaque fois que nous avons l'opportunité d'organiser un nouveau lieu de travail, que ce soit avec LIUNA ou UNITE HERE..., c'est une victoire pour tous car nous avons plus d'activistes et de ressources. (...) La plupart du temps, nous venons prêter main forte pour les manifestations ou lorsqu'ils ont besoin de quelqu'un pour tenir une permanence au téléphone. C'est une entente, un accord tacite. Ceux pour qui on est là seront là pour vous. C'est le cercle des liens dans l'organizing, je pense que la plupart des syndicats et organisations fonctionnent de la sorte. Ca rend le travail plus agréable...mais c'est aussi spécifique au travail dans le Sud. A New York, c'est plus facile pour LIUNA d'organiser une manifestation et d'avoir 200 militants syndicaux présents mais c'est aussi parce qu'on a 20 000 membres là bas. Mais en Floride, ce genre d'activisme n'existe pas. Vous allez voir à peu près le même groupe de personnes à différents endroits. Avec ça on réalise à quel point quelques activistes peuvent être précieux. Mais une grande partie du problème est l'évolution démographique de Miami. La plupart des gens qui vivent à Miami viennent de pays où ce genre d'action font l'objet de répressions ». **Miguel, 32 ans, community organizer pour LIUNA et UNITE-HERE (syndicats de la construction et de l'hôtellerie), Miami.**

La stabilité financière qui découle d'une telle structure affiliée à la SEIU permet d'attirer les communautés et associations qui s'avèrent bien souvent déjà directement ou indirectement financées par SEIU. Cette posture promeut la participation d'associations partenaires lors de manifestations mais aussi la circulation des *organizers*. Avec les membres locaux de SEIU, ces derniers œuvrent tout au long de l'année à l'entretien des réseaux en se joignant à des mobilisations de soutien et en participant activement aux événements religieux et fêtes de quartier au sein de différentes communautés locales des alentours.

« Lorsque tu travailles avec la communauté, c'est très facile de se faire un réseau car tu soutiens de nombreux mouvements, de nombreux problèmes, tu emmènes tes membres pour soutenir ces

---

<sup>13</sup> Cette devise est celle du syndicat Industrial Workers, principaux défenseurs d'un syndicalisme de mouvement social.

mouvements qui, d'ailleurs ne me parlent pas forcément directement. Ça peut être les questions d'immigration, de brutalité policière, des droits LGBTQ, des choses comme ça. Donc j'ai rencontré pas mal de personnes qui m'ont connu quand je travaillais pour United Auto Workers (UAW, syndicat des travailleurs de l'industrie automobile) et je pense que ce qui s'est passé, à un moment, c'est qu'un poste a été créé pour le Sud de la Floride et mon nom a commencé à circuler chez SEIU, parce qu'ils attendaient à peu près la même chose de moi ». **Pedro, 36 ans, organizer, Miami**

La présence de militants, activistes et syndicalistes, et notamment de SEIU, UNITE HERE, UFCW, Our Walmart, LIUNA, Dream Defenders, Black Youth Project, Black Lives Matter, Moral Revival, Jobs with Justice, de prêtres et de représentants locaux de Nation of Islam ou de membres du mouvement Occupy lors des manifestations observées confirment les liens étroits noués entre ces groupes d'activistes et organisations syndicales tout en interrogeant la cohabitation des acteurs et des registres discursifs.

## **2. Quelle(s) intersectionnalité(s) dans la lutte ? Actions, acteurs, rhétoriques**

Trois pôles rhétoriques et d'action majeurs ressortent de nos observations des mobilisations et actions menées autour des employé.e.s pauvres des services : le premier se caractérise par l'usage dominant de discours et de pratiques empruntés au syndicalisme militant des années 1930 ; le second puise davantage son inspiration dans les nouveaux mouvements sociaux et le troisième que nous avons aperçu pour la première fois lors de nos terrains réalisés dans le Sud après 2014, propose une « intersectionnalité radicale » (Jackson, 2016) qui fait apparaître autant de passerelles entre ces deux pôles que de ruptures avec chacune d'entre elles.

### **2. 1. L'influence du syndicalisme militant**

Sans pour autant s'associer à une approche marxiste en termes de classes, Fight for \$15 fait siennes les bribes d'une critique du capitalisme et d'une rhétorique de classe qui contribuent à réhabiliter une vision dichotomique des rapports sociaux de production. L'organisation souligne très fréquemment les milliards de dollars de profits des enseignes de la restauration rapide. Elle tend à marquer une rupture entre le « eux » et le « nous » renvoie à une critique des grandes entreprises (*corporations*), de leurs patrons (*fat cats*) et des institutions financières réintroduite dans la conscience collective étasunienne par le mouvement Occupy<sup>14</sup>. L'éventail rhétorique utilisée par l'ensemble des acteurs mobilisés va des 99 % (t-shirts estampillés « *How the 1 % Hurts the 99 %* ») à la dénonciation de l'avarice (*greed*) des employeurs (les slogans des chants et des pancartes tels que « *Stop the Corporate Greed* » ; « *Human Need Not Corporate Greed* » ; « *Hey McDonald's You Can't Hide, We Can See Your Greedy Side* », sont empruntés eux aussi au répertoire de Occupy) en passant par l'évocation de la solidarité de classe (« *An Injury to One Is an Injury to All* ») qui renvoie au slogan unificateur des *Wobblies* de l'Industrial Workers of the World). Par ailleurs, s'il ne s'agit pas à proprement parler d'occupation du lieu de travail, les arrestations d'employés et d'activistes organisées les deux premières années rejoignent les actions de désobéissance civile et les *sit down strikes* utilisés au cours des années 1930 par les ouvriers de l'industrie automobile mais aussi par des employé.e.s de chaînes de magasins comme les jeunes grévistes de Woolworth's à Détroit (Frank, 2001). Les thématiques et tactiques communes à Occupy et « Fight for 15 » (*naming* et *shaming* visant de grandes entreprises, manifestations médiatiques, alliances locales et grèves d'une journée) se révèlent être particulièrement mobilisatrices dans des branches où les emplois à bas salaires sont les plus nombreux. En appelant à une conscience publique autour du salaire minimum nécessaire au salarié pour vivre et faire vivre décemment sa famille (*living wage*), elles ont permis de rallier une grande partie des militants présents lors des journées de

---

<sup>14</sup>. Michael Hirsch, « Occupy and Labor: The Closest of Strangers », *Jacobin*, 13 février 2012.



manifestation et d'action. Cette première facette des mobilisations renvoie à la présence d'organisations activistes parmi les classes moyennes, majoritairement blanches et diplômées (et souvent endettées par leurs prêts étudiants), qui participent aux manifestations de soutien aux employé.e.s, de tels profils rappelant les étudiants qui militaient dans les années 1960-1970 contre la guerre du Vietnam et pour que les Noirs du Mississippi soient inscrits sur les listes électorales (McAdam, 1988). Elle trouve aussi écho parmi les *organizers* en majorité issus des universités environnantes, du mouvement syndical, et proches dans leur trajectoire des étudiants militants venus prêter main forte au United Farm Workers de César Chavez. Ces organizers cherchent ainsi à pousser davantage la campagne vers le militantisme, à accentuer son côté démocratique et radical.

« L'idée selon laquelle tout le monde peut s'en sortir aux Etats-Unis est de moins en moins vraie. C'est aussi extrêmement dur de sortir des prêts étudiants que tu rembourses à coups de centaines de dollars toute ta vie. Tu empruntes pour avoir un diplôme universitaire qui au final vaut aujourd'hui la même chose que si tu étais fraîchement sorti du lycée il y'a 10 ans. L'économie a changé et il y'a de plus en plus de gens qui se battent pour les mêmes emplois. Elle génère de l'argent mais il est concentré entre les mains d'une minorité de plus en plus restreinte. Donc on essaie avec cette campagne de ramener ce débat à la fois dans les communautés et sur le terrain des politiques au niveau local, de l'Etat et du pays. On essaie de changer le dialogue à propos des classes populaires aux Etats Unis. Ce n'est pas seulement important, c'est primordial. Si on ne fait pas ça, on va avoir une énorme classe marginale, un peu comme dans l'Europe féodale. On y arrive, en Floride on voit de plus en plus de gens isolés dans les communautés fermées avec de belles maisons et de belles voitures et de l'autre côté des gens vivant dans des ghettos qui n'ont rien. Les premiers essaient de se tenir à l'écart de la criminalité que cette mentalité contribue à reproduire. Donc, on a beaucoup de route à faire et ça s'est exacerbé avec la récession et les dérèglements environnementaux. Pour être honnête, cette campagne commence à traiter les vrais problèmes de fond et je suis vraiment content d'en faire partie ». **Benjamin, 38 ans, organizer à Tampa.**

Enfin, une minorité de *leaders*, généralement d'anciens commerçants indépendants ou salariés « tombés » dans l'emploi non qualifié des services après 2008, se retrouvent dans ce paradigme visant une critique globale et radicale du modèle que représentent McDonald's et Walmart. Souvent diplômés et ayant exercé un emploi dans un secteur syndiqué, ces *leaders* se sentent moins menacés et vulnérables que leurs pairs et pensent, à ce titre, avoir une responsabilité à prendre la parole au nom des employés.

## **2. 2. L'influence des « nouveaux mouvements sociaux »**

Le second pôle rhétorique renvoie aux communautés locales, aux minorités et à l'histoire raciale du pays, de l'esclavage, aux mobilisations des immigrés latinos en passant par le mouvement des droits civiques. Ainsi, parmi les principaux chants entonnés par les associés durant les manifestations, les mots d'Assata Shakur, militante des droits civiques exilée à Cuba, résonnent fréquemment:

“It is our duty to fight for our freedom.  
It is our duty to win.  
We must love each other and support each other.  
We have nothing to lose but our chains.”

De nombreux chants et lectures font référence au mouvement des Droits Civiques dont les mots prononcés par le révérend Barber à l'issue de la manifestation clôturant la première convention nationale Fight for \$15 : « C'est notre Selma » en référence aux Marches de protestation de Selma à Montgomery organisées par Amelia Boynton Robinson et son mari en 1965 pour protester contre les obstacles complexifiant l'inscription des noir.e.s sur les listes électorales rendues célèbres par le soutien apporté par Martin Luther King. Moins présents que lors des

manifestations des employé.e.s de Walmart observées à Chicago en 2013 dans les principaux chants entonnés par les associés durant les manifestations passées (« *I'll be buried in my grave, before I ever be a Walmart slave... keeping an eye on the prize and holding on* » en référence au chant du mouvement des droits civiques (« *Before I'll be a slave, I'll be buried in my grave, and go home to my Lord and be free* »<sup>15</sup>). Les observations et entretiens que nous avons conduits, en particulier à Richmond lors de la convention Nationale Fight for \$15 qui s'est déroulée en Août 2016 et à réuni plus de 2 000 leaders venant de tout le pays et comptant une large majorité d'employé.e.s noir.e.s et fervent.e.s croyant.e.s, ainsi qu'une centaine de représentants religieux, confirment l'attachement de nombre d'entre eux au parallèle entre le mouvement des droits civiques, auquel leurs parents ont généralement participé, et la lutte qu'ils mènent.

Ces références rejoignent les orientations données au mouvement par les pasteurs et représentants religieux des communautés voisines qui participent aux actions et représentent d'importants relais avec les minorités noires et latinas. Elles correspondent par ailleurs aux méthodes de recrutement des *organizers* et des *leaders* les plus âgés, que leur origine (afro-américaine, latino, africaine ou caribéenne) et leur parcours individuels (un passé de *community organizer* ou de shop Stewart dans l'industrie) lient à la communauté locale, ainsi que nous l'expliquait Bernardo, *organizer* à Chicago né au Mexique : « Les immigrés, qui ont vraiment lutté pour venir ici, on essaie de les faire se souvenir. On privilégie une approche par l'expérience : "Qu'as-tu enduré pour arriver jusque-là ? Tu as risqué ta vie ! Te battre pour améliorer tes conditions de travail ? Ce n'est rien à côté de ce que tu as vécu" ». Compte tenu de la difficulté d'approcher directement les employés auxquels la direction peut dispenser des formations antisyndicales sur le lieu de travail, la dimension communautaire permet de mobiliser les *leaders* en matière de recrutements de nouveaux membres. Lors d'une réunion, Henri, *organizer* pour Our Walmart (OWM) ayant émigré d'Afrique de l'Ouest au début des années 2000, insiste devant les *leaders* sur le rôle central de ces derniers : « On a pu s'en rendre compte durant l'histoire de notre pays : "Tu ne passeras pas dans cette rue, ni dans ce magasin". Mais certains étaient là, ont lutté et ont gagné. C'est la même chose pour OWM, certains de vos collègues ne s'exprimeront jamais. Il y a des choses qu'on ne peut pas dire et faire en tant qu'*organizers* mais que vous pouvez faire. Tout en restant corrects, vous pouvez aller les voir et leur faire honte (*shame them*) : "Es-tu si lâche ? Que diras-tu à tes enfants lorsqu'ils reviendront de leur travail en se plaignant de leurs conditions de travail ? Leur diras-tu de se taire et de consentir ou de riposter ?". Soyons réalistes, il faut parfois aborder cette perspective familiale ou communautaire en s'adressant à ses collègues ». À Miami, on retrouve cette présence religieuse à travers le chapitre local de Nation of Islam, majoritairement composé d'immigré.e.s haïtien.ne.s, organisant en fin de manifestation une prière collective et un repas pour les employants manifestants et leurs soutiens près d'un gymnase communautaire. Moins présente chez des employé.e.s leaders des fast food généralement plus jeunes (malgré une main d'œuvre pour moitié âgée de plus de 35 ans), cette rhétorique trouve écho auprès d'une majorité d'employé.e.s non qualifiés, d'employé.e.s de couleur, de femmes et d'immigrés récents, dont le parcours renvoie à une succession d'emplois non qualifiés et peu rémunérés des services. Très ancré.e.s dans le secteur, peu mobiles géographiquement, elles et ils ont vu se dégrader leurs conditions de travail et leur niveau de vie au cours de ces dernières années tout en évoquant parfois avoir subi un encadrement raciste.

### **2.3. L'apparition de mouvements intersectionnels radicaux**

---

<sup>15</sup>. Extrait de « *Oh Freedom* », chant d'un esclave datant de la guerre civile.

Si nous concluons il y'a deux ans notre recherche exploratoire sur ces grandes campagnes menées autour deux bastions syndicaux des services – Chicago et Los Angeles - en soulignant la présence de deux pôles (Hocquelet, 2014b), nos observations et entretiens réalisés dans le Sud en 2015 et 2016 mettent en exergue un nouveau pôle particulièrement présent dans les États dits « Right to Work » mais ne s'y cantonnant pas pour autant. Ce pôle se caractérise par une intersectionnalité radicale (Jackson, 2016) qui s'incarne dans le mouvement *Black Lives Matter* mais aussi dans des organisations nationales telles que *Black Youth Project* (BYP100) en Louisiane et locales telle que *Dream Defenders* en Floride qui comptent parmi leurs conseillers consultatifs des activistes féministes noires et chercheuses Angela Y. Davis et Michelle Alexander. Ces organisations, beaucoup moins structurées et se voulant horizontales souhaitent remettre à l'ordre du jour un mouvement de libération noir visant à l'organisation des jeunes noir.e.s et latinas/os des classes populaires, cette intersectionnalité radicale entend embrasser la triple oppression - capitalisme, impérialisme, patriarcat – à travers une réflexion permanente sur les effets de ces dominations conjointes (un racisme qui ne se limite pas aux violences policières envers les hommes noirs mais interrogeant les logiques structurelles conduisant de nombreux noirs de l'école à la prison, l'invisibilisation des femmes et trans dans les mouvements dénonçant les violences policières et crimes envers les noir.e.s et racisé.e.s, une sous-représentation des femmes et LGBTQ dans des mobilisations autour des thématiques du travail et de l'emploi, de la justice et de la police, alors qu'elles et ils sont le plus souvent les premier.e.s concerné.e.s. Plus jeunes, plus radicaux et intersectionnels que les soutiens syndicaux encore marqués par les politiques et stratégies syndicales faisant fi des questions raciales (*colorblind*) sous l'influence du Parti Démocrate et partagées par toutes celles et ceux qui voyaient en l'élection de Barack Obama le début d'une ère post-raciale<sup>16</sup> et le mouvement des droits civiques des années 1960 qui constitue à la fois une inspiration forte et une figure en partie repoussoir pour son institutionnalisation et ses cadres actuels représentant une idée patriarcale et dépassée de l'antiracisme incarnée dans les cadres de la National Association for the Advancement of Colored People (NAACP). Ainsi, avant de devenir un mouvement, #BlackLivesMatter (BLM) est apparu comme un mot clé sur les réseaux sociaux. Créé par Alicia Garza, Parriske Cullors et Opal Tometi, trois activistes noires, Black Lives Matter est né du souhait de rompre avec les impulsions historiques du mouvement de libération des noir.e.s dont les luttes se sont essentiellement centrées autour de la figure de l'homme noir hétéronormé en marginalisant intentionnellement et stratégiquement les femmes et queer perçu.e.s comme indignes de droits dans la logique capitaliste hétéropatriarcale (Jackson, Op.cit). Selon le site internet du mouvement :

Black Lives Matter entend dépasser le nationalisme étroit qui prévaut dans les communautés noires, qui tout en appelant les noir.e.s à s'aimer, à vivre et à acheter noir, mettent au centre de leur mouvement la seule figure de l'homme noir hétérosexuel. BLM affirme que la vie des noir.e.s queer, trans, mais aussi des handicapé.e.s, des sans-papiers, de celles et ceux qui ont un casier judiciaire et de l'ensemble des vies noires situées le long du spectre du genre compte. Le mouvement se centre sur celles et ceux qui ont été marginalisé.e.s par le mouvement de libération noir et entend reconstruire ce dernier.

Dans un état d'esprit similaire, Black Youth Project (BYP) et Dream Defenders (DD) ont été fondés en 2013 suite au verdict du procès de George Zimmerman, innocenté après l'assassinat

---

<sup>16</sup> Alors même que Barack Obama a passé la majorité de ses deux mandats à accuser la classe populaire afro-américaine d'être responsable de ses propres difficultés avant de changer radicalement de discours suite aux émeutes de Ferguson, qui ont servi de catalyseur pour nombre de ces organisations, parlant de système d'injustice pénal (*criminal injustice system*) (Taylor, 2016). À noter par ailleurs que la revalorisation du salaire minimum à 15\$ de l'heure, afin « de créer d'avantage d'opportunités pour les femmes et personnes de couleur », figurait ainsi dans le rapport rendu par la commission Ferguson mise en place suite aux émeutes déclenchées par l'assassinat de Michael Brown dans la ville du Missouri en Août 2014 (source : NELP, décembre 2016).

de Trayvon Martin dans une communauté fermée de la banlieue d'Orlando en Floride en 2012. BYP est le prolongement d'un projet de recherche lancé à l'université de Chicago par la politiste Cathy Cohen. BYP est une organisation exclusivement composée de plus de 300 militants noirs âgés de 18 à 35 ans implantée à Chicago, la Nouvelle Orléans, New York, Detroit, la baie de San Francisco et Washington. Les militants sont impliqués dans des campagnes locales et nationales se focalisant sur des thèmes tels que le démantèlement de l'industrie carcérale, les droits des LGBTQ, l'expansion des droits des femmes et les obstacles au droit de vote visant les minorités. Les principes et valeurs de l'organisation sont explicitement affichés sur les t-shirts des membres : « funding black futures », « unapologetically black » et « Through a Black feminist and queer lens », invitant tous ses membres à embrasser l'intersectionnalité – par une focale féministe noire et queer - dans leur rapport au monde quotidien.

« Je me suis inscrit dans une petite université locale (*community college*) mais j'ai rapidement arrêté après avoir réalisé que ce qui intéressait les enseignants était simplement de nous apprendre à travailler à tout prix, c'est à dire de 9 à 17h pour 7\$ de l'heure, et je ne me rabaisserai jamais à ce niveau. Nola est une ville touristique, il y'a beaucoup de gentrification pour faire venir des blancs mais la plupart des employé.e.s qui y travaillent sont noir.e.s et sont payés 7 ou 9\$. C'est hors de question pour eux de nous payer 10\$. Beaucoup de gens, dans toutes les familles connaissent ça. Ma mère, mon frère touchent 9\$ de l'heure. Ma mère est moins bien payée que moi tout en travaillant tous les jours ! Les gens préfèrent en plaisanter ou ils n'y pensent pas, mais le plus souvent, même si on travaille, on peut ni en vivre ni quitter notre emploi. (...) On doit agir et je suis déterminé à combattre toute forme d'oppressions raciales systémiques. J'ai d'abord travaillé avec VAYLA (une association communautaire) mais y'avait pas vraiment de jeunes noir.e.s et les gens qui travaillaient ensemble ne s'aimaient pas trop. Nous faisons pas mal d'activisme mais il n'y avait pas d'espaces de guérison (Healing spaces). Beaucoup de gens sont partis pour cette raison. J'ai voulu rejoindre BYP car j'en ai entendu parlé durant l'été. J'étais super enthousiaste à l'idée de travailler avec des gens qui connaissent beaucoup de choses. D'abord, j'ai du venir à l'une de leurs actions, à une réunion d'orientation, puis une rencontre avec l'une des représentantes. Avec BYP, je suis le débutant. Mon mentor, Toya, est là depuis le début de Fight for 15. Elle m'a pas mal briefé sur le sujet. On est allé dans ces meetings publics où il y'avait même des supporters du Ku-Klux-Klan. Et elle a pris la parole en revenant en détail sur les raisons pour lesquelles nous avons besoin de ces 15 \$ pour nos familles... c'était juste incroyable (...) Il faut être à la fois vrai et être à l'aise avec les gens pour qu'ils partagent leurs émotions. Tu dois leur dire pourquoi le système ne fonctionne pas, et littéralement, tu ne peux plus dormir la nuit quand tu sais ça même si ça devient plus facile de les convaincre de te rejoindre. (...) J'ai réalisé ça il y'a quelques mois, comme un retour à la réalité. J'ai regardé autour de moi et...regarde par toi même [l'entretien se déroule à son domicile]...mes vêtements sont troués, mes chaussures aussi, y'a des trous dans les murs de ma maison, une mini télé, un vieil ordinateur... avec ma mère et mon frère on n'a pas les moyens de réparer ou de changer quoi que ce soit. (...) On vit au bord du Mississippi mais on ne peut même pas boire l'eau du robinet ou même prendre une douche si on ne la filtre pas. Il faut que les gens réalisent ça et aujourd'hui nous sommes les gens qui leur faisons comprendre ça. (...) Ce qu'on voit sur nos t-shirt, comme « unapologetically black », ça me fait penser à un truc assez fréquent sur les réseaux sociaux, le thème « light vs black skin ». Les deux sont noirs, mais les noirs de peau clair sont censés être considérés comme plus beaux car leur teint est plus clair. Moi, l'été je suis super noir et maintenant j'aime ça car plus je deviens foncé, plus je suis original (rire). Plus sérieusement je ne fuis plus ça, j'adore ça! Avec BYP, J'apprécie de me sentir noir et j'en suis fier. J'aime aussi sentir que les gens voient et comprennent de quoi je parle à un certain niveau quand je parle de ce que je vis. (...) «Through a Black feminist and queer lens»? C'est des trucs que je voyais pas il y'a deux ans, j'avais même tendance à me moquer des homosexuels. Je suis content que tu m'en parles. car, regarder par cette lunette, c'est la meilleure façon d'organiser. Ça réunit tous celles et ceux qui sont le plus attaqués : féministes, queer, noir.e.s, tout ça combiné. A travers cette perspective, on voit tous ces problèmes. ». **Melvin, 19 ans, organizer pour BYP, Nouvelle Orléans.**

Ces organisations rassemblent majoritairement des jeunes noir.e.s, dont beaucoup de leaders Fight for \$15 de moins de 35 ans mais aussi les organizers arborant fréquemment les t-shirts de ces organisations, et réunissent notamment des jeunes souvent invisibilisés dans beaucoup d'associations communautaires et syndicats (dont une majorité de femmes noires et latinas et

de nombreux LGTBQ). Conscient.e.s de la racialisation dont elles et ils font l'objet et des traitements systémiques liés à leur couleur, leur sexe et leur genre, aussi bien dans l'emploi (se sentant cantonné.e.s aux emplois des services peu rémunérés), qu'à l'école (souvent frustré.e.s par l'impossibilité d'accès à des études supérieures, cantonné.e.s à des community collèges ou endetté.e.s après quelques années d'université), dans leur quartier ou face aux institutions (dans des quartiers sous-dotés en services publics et sur-contrôlés par la police), cohabitant souvent (en particulier les femmes) de manière dépendante (hébergeant et plus rarement hébergé.e.s) des parents, frères ou sœurs, nièces, neveux ou petits enfants, les rendant très peu mobiles géographiquement, ces dernièr.e.s n'ont généralement pas attendu un syndicat ni une association communautaire déjà en place pour défendre et s'investir dans leur communauté.

« Il y'a quatre mois, j'étais équipière chez Wendy's. J'ai eu ce boulot après avoir appelé le manager tous les jours pendant deux semaines. Au final, j'ai été licenciée car j'ai refusé de frire des produits périmés destinés à ma communauté. J'avais le choix entre les faire trop cuire et distribuer des repas au goût immonde, ou les faire cuire normalement et risquer de rendre malade pas mal de gens. J'ai donc refusé poliment et le manager a demandé à un autre employé de le faire tout en me disant de prendre ma journée. Je suis revenue le lendemain et on m'a annoncé que le management voulait me parler par téléphone. J'ai appris que j'étais licenciée pour insubordination. On m'a refusé tout entretien avec le directeur du restaurant. Je n'ai jamais pu exposer ma version des faits. (...) Mon nouvel emploi chez UPS est à deux pâtés de maisons de chez moi. Je n'ai pas de voiture donc je roule à vélo, je marche ou je prends le bus. Je partage un appartement avec ma sœur et sa nièce. Ma sœur touche des allocations logement (section 8 vouchers), est dépendante des bons alimentaires, prend des cours en ligne, et travail à temps partiel chez Shervwin Williams (entreprise de peintures et décorations d'intérieur). Même avec les aides du gouvernement, nous luttons et vivons de chèque de paie en chèque de paie. Ma sœur vient d'avoir une augmentation et doit la déclarer. Ils vont donc revoir le loyer à la hausse le mois prochain. C'est l'une des raisons pour lesquelles mon nom ne figure pas sur le bail. (...) j'aimerais qu'on mette fin au système monétaire et que les gens commencent à s'échanger des services contre différents produits, qu'on vive de la terre et qu'on construise et possède collectivement...». **Tina, 26 ans, Leader Fight for \$15, ex-cuisinière chez Wendy's, Nouvelle Orléans.**

Comme l'explique Latoya, l'une des fondatrices du chapitre BYP de la Nouvelle Orléans, elles et ils ne correspondent généralement pas aux politiques de respectabilités qui ont progressivement gagné les communautés noir.e.s et latinas et entendent rompre avec.

« La politique de respectabilité est quelque chose d'important dans la communauté noire. On dénigre beaucoup les pauvres, les femmes au comportement jugé déviant (slut shaming). C'est directement lié au fait que la communauté noire s'inscrit depuis longtemps dans une lutte pour la survie et a longtemps eu à choisir ses « meilleurs » représentants de manière à nous faire briller. Claudette Colvin, une adolescente de 15 ans, a refusé de s'asseoir au fond du bus de Montgomery avant Rosa Parks. Mais comme elle est tombée enceinte quelques mois plus tard, le NAACP a dit : « on ne peut pas t'utiliser toi, une jeune noire enceinte pour être la figure du mouvement ». **Latoya, 28 ans, organizer pour BYP et pour le New Orleans Workers' Center for Racial Justice.**

À l'instar de BYP, Dream Defenders mais aussi le Miami Workers Center entendent promouvoir un organizing transformateur (*transformative organizing*) en s'adressant en priorité aux jeunes noir.e.s et latinas/os du Sud de la Floride, constituer des espaces de discussion, de réflexion, d'écoute et d'action promouvant l'auto-organisation et formant des leaders par l'éducation et les initiatives en matière de lutte contre les inégalités de sexe, de genre, de race et de classe. Le plus souvent fondées par des femmes noires ou latinas, ces organisations entendent mettre au centre de l'analyse des inégalités et des combats antiracistes une intersectionnalité non seulement d'identités mais de luttes. La perspective d'une telle analyse critique englobant de manière indissociée les luttes féministes, antiracistes et anticapitalistes

semble marquer un retour important dont a su se saisir en partie Fight for \$15 comme l'illustrent les actions menées en partenariat avec BYP devant le tribunal pénal de la Nouvelle Orléans lors de la journée d'action internationale du mois d'avril pour dénoncer les crimes policiers visant régulièrement de jeunes noir.e.s et faire le parallèle avec les conditions de vie et d'emploi de ces dernier.e.s au quotidien, mais aussi la première convention nationale Fight for \$15 qui s'est déroulée en Virginie sur le thème : justice sociale / justice raciale. Comme l'explique Kendall Fells, organizer national, à une chaîne de télévision locale : « Aujourd'hui, si vous jetez un œil à ce qui se passe dans tout le pays, vous verrez que nous combattons toujours l'héritage de l'esclavage et le racisme de différentes manières. Par exemple, les salaires des familles noires et latinas sont plus bas à cause de la discrimination à l'embauche, des écoles sous financées et d'un système judiciaire biaisé ». Cette convention s'est achevée par une « Marche sur Richmond », remontant la très controversée *Monument Avenue* (où une série de statues célèbre les « héros confédérés ») dans l'ex capitale des États confédérés.

Par leur focale anticapitaliste, ces différents groupes soulignent le fait que malgré les victoires des années 1960 et 1970 suite au mouvement des Droits Civiques, ont particulièrement bénéficié à une petite partie de la classe moyenne noire qui s'est intégrée dans le système économique et politique par le biais d'une de ses principales institutions, le Parti Démocrate. Cette classe moyenne noire aurait ainsi contribué au recul des luttes antiracistes caractéristiques des années 1960 et 1970 en opposant peu de résistances aux attaques envers les droits acquis par les noir.e.s particulièrement fortes durant l'administration Bush II et Clinton (Taylor, 2003). Ainsi les victoires les plus significatives pour les minorités raciales depuis les années 1990 sont principalement le fruit de mobilisations de masses touchant la société dans son ensemble, y compris la population blanche. En outre, ces organisations sont particulièrement critiques à l'égard de la *National Association for the Advancement of Colored People* (NAACP), principale organisation antiraciste du pays, et de son revirement politique sous l'administration Kennedy, convaincue par d'importants donateurs de changer de focale, de violence raciale à l'éducation de la population. Comme le souligne Taylor (2016), les mobilisations les plus radicales donnent une mauvaise image à l'organisation qui cultive jusqu'à aujourd'hui une politique de respectabilité. En 2015, la NAACP, ainsi que le National Action Network d'Al Sharpton, figure du mouvement des Droits Civiques ou encore The Urban League, trois associations à but non lucratif noires prétendument antiracistes auraient ainsi bénéficié de millions de dollars de dons de la part de grandes entreprises incluant les réseaux câblés Comcast, NBC Universal mais aussi Walmart et McDonald's comme subterfuge leur évitant des critiques publiques et poursuites pour racisme de la part de ces organisations.

#### ***2.4. Des influences variées sur le mouvement aux signes de tensions latentes***

Dans cette configuration inédite, l'observation de la campagne et du travail quotidien des *organizers* rappelle les avantages mais aussi les risques d'une telle orientation tous azimuts. Certes, l'alliance de postures visant à la fois à l'auto-organisation des employés et au renforcement du mouvement syndical par les communautés et actions médiatiques peut permettre de rallier davantage d'employés *a priori* réfractaires à la syndicalisation et d'exercer une pression sur les élus sans attendre d'avoir un mouvement réunissant la majorité des employé.e.s d'une industrie. Cependant, cette orientation triple peut également contribuer à fragmenter la campagne qui, au-delà des contraintes locales (législation, concurrence, tissu syndical et associatif), doit composer avec les exigences de chacun pour obtenir des soutiens. La cohabitation de ces perspectives contient non seulement les possibilités d'un enrichissement mutuel (combinaison de revendications en termes de genre, de race et de classe) mais aussi, en germe, le risque de reproduire les travers d'un syndicalisme bureaucratique et technocratique (qui privilégie certains marchés, et tout particulièrement, les employé.e.s des grandes

agglomérations urbaines au détriment de la classe ouvrière dans son ensemble) en donnant la priorité à une perspective en particulier et à certains acteurs au détriment des autres, poursuivant par une « intersectionnalité de marché » les travers du syndicalisme d'affaires. L'entrecroisement de ces axes, tactiques et rhétoriques, laisse ainsi entrevoir un continuum de possibilités de renforcement du mouvement syndical mais aussi de pierres d'achoppement.

Sur le terrain, les organizers se heurtent à différents obstacles et notamment à la prévalence des actions médiatisées et spectaculaires comme levier majeur d'organizing, essentiellement liées aux difficultés d'organiser dans ces secteurs entre turnover élevé, imprévisibilité des emplois du temps des leaders et grande précarité des employé.e.s. Les discussions informelles avec les *organizers* ont révélé la méfiance et la diplomatie dont ils doivent faire preuve en permanence. Méfiance, d'une part, envers les employé.e.s leaders de Fight for \$15 dont certain.e.s sont porté.e.s par l'association au rang de figures médiatiques et font, à ce titre, courir au mouvement le risque d'une dérive personnaliste et concurrentielle (se mettre en avant lors des mobilisations médiatisées en négligeant l'organizing sur le lieu de travail, dénoncer un leader considéré comme passager clandestin ou profitant du fait que l'organisation couvre la plupart des dépenses lors des déplacements et des rencontres avec d'autres salarié.e.s) ; d'autre part, envers les associations dont certaines – même si nombre d'entre elles sont déjà en partie financées par le plus grand syndicat nord américain - ont bien conscience de la manne financière que représente le soutien de la campagne par SEIU, et n'hésitent pas à avancer leur propre agenda voire à réclamer des sommes d'argent en échange de leur participation aux actions menées. Il s'agit donc de veiller à multiplier les appuis et les partenariats pour éviter des formes de dépendance dans les mobilisations.

En outre, en 2016, année des élections présidentielle, SEIU a envoyé une série de signaux contradictoires pour les employé.e.s et organizers, permettant de douter de la dimension à la fois démocratique et radicale de sa démarche d'organizing. D'une part, les employé.e.s leaders du NOC invité.e.s à la convention SEIU en milieu d'année se sont vus promettre l'organisation d'un vote pour décider de leur adhésion ou non au syndicat sans (dans un premier temps) avoir à régler de cotisation. Si la nouvelle a pu sembler enthousiasmante pour de nombreux employés, plus aucune information ne circule depuis sur ce vote qui, selon la présidente de SEIU, Mary Kay Henry, représenterait une première, définissant « le syndicalisme du XXIème siècle ». D'autre part, de nombreux organizers travaillant pour SEIU et la campagne ont profité de la convention nationale Fight for \$15 à Richmond pour demander à SEIU leur reconnaissance en tant qu'employé.e.s (employees), qui leur permettrait de rejoindre le syndicat des représentants syndicaux (Union for Union Representatives). Interrompant la première journée en défilant devant la scène du Convention Center de Richmond, les organizers invoquent les mêmes arguments que les employé.e.s des fast food. Comme le souligne Shola Ajayi, représentante du syndicat UUR : « La SEIU doit être l'initiateur du changement qu'elle prétend représenter, et cela passe par le fait de mettre fin à ses propres pratiques discriminatoires dans l'emploi. Quand on voit les disparités raciales et de genre qui existent aujourd'hui au sein de la campagne Fight for \$15, ce changement doit commencer par l'équipe menant la campagne ». Ce statut réclamé par les organizers leur permettrait ainsi d'accéder à un ensemble de droits et garanties, à commencer par un salaire plus élevé, une couverture sociale ainsi que la possibilité de négocier avec leur employeur. Depuis, SEIU n'a apporté aucune confirmation d'un processus de reconnaissance de ses organizers en cours. Si beaucoup des employé.e.s leader présente.s ignoraient ce qui était en train de se jouer, une partie connaissait les enjeux de cette manifestation et s'est dite prête à se battre à leurs côtés face à la SEIU comme les organizers se sont battu.e.s à leurs côtés face aux grandes enseignes des services<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Jane Kasperkevic, « Fight for \$15 organizers demand employee status from SEIU », The Guardian, 12 Août 2016.

Enfin, prenant à contrepied la campagne Fight for \$15 et nombre de ses membres menant campagne pour faire figurer leurs revendications dans les débats Démocrates et Républicains des primaires (autour du slogan « come get my vote », SEIU a déclaré son soutien à Hillary Clinton très tôt lors des primaires Démocrates (dès fin novembre 2015), révélant que malgré son rôle de pionnier dans la conversion du mouvement syndical à l'organizing, le grand syndicat n'échappe pas aux grandes manœuvres politiques. Lorsque Bernie Sanders déclarait son soutien absolu à la revalorisation du salaire minimum fédéral à 15\$, Hillary Clinton souhaitait une revalorisation à 12\$. Si quelques antennes locales ont protesté face à ce choix dans un contexte où l'élection d'un président Démocrate est devenue une question de survie pour le mouvement syndical, les dirigeants du syndicat ont rapidement décidé que Bernie Sanders ne pouvait gagner et ont choisi la voie en apparence la moins risquée. Déjà soutenue par deux tiers des syndicats (dont deux syndicats nationaux des enseignants et le plus grand syndicat des salariés du secteur public), SEIU a ainsi tendu une perche à Hillary Clinton afin que cette dernière démarre sa campagne plusieurs mois avant la nomination de son adversaire Républicain. Mais SEIU n'en était pas à sa première manœuvre du genre, étant l'un des principaux financeurs de la campagne de Barack Obama en 2008 (à hauteur de 85 millions de dollars) afin de voir les intérêts du mouvement syndical représentés à la Maison Blanche (notamment la réforme du système de santé et du cadre juridique autour de la liberté syndicale, réforme qui échouera, se heurtant à une forte mobilisation des associations patronales et de la droite [McCartin et Vinel, 2012]) et d'avoir une majorité de Démocrates siégeant au *National Labor Relations Board*, instance fédérale chargée d'arbitrer les relations professionnelles et les conflits entre employeurs et syndicats. Ainsi, dès l'été 2016, de nombreux leaders Fight for \$15 ont été mobilisé.e.s pour effectuer du porte à porte, en particulier dans les quartiers pauvres et auprès des personnes de couleur, pour les convaincre de voter pour une candidate ayant siégé au conseil d'administration de Walmart dans les années 1990, souhaitant un salaire minimum fédéral de 12\$ de l'heure mais affirmant soutenir Fight for \$15 dans son combat.

### **Conclusion:**

Dans une posture et à une échelle inédite, *Fight for \$15* apparaît comme la mise en application par SEIU des propositions et prescriptions produites par les chercheurs annonçant la revitalisation du mouvement syndical au cours des années 1990. Relevant à la fois du syndicalisme *open source* et solidaire, c'est-à-dire ouvrant son champ de compétence et ses moyens logistiques à l'organisation des mobilisations dans les entreprises où le syndicalisme est absent, voire banni, la campagne menée autour de McDonald's et des grandes enseignes de fast food, puis élargie à toutes les industries à bas salaire, constitue une attaque tous azimuts (à l'échelle locale et nationale, autour et au-delà du travail, destinée à la fois à autonomiser des employé.e.s dans leur lutte et à renforcer le pouvoir syndical par des coalitions diverses, avec des acteurs et autour de rhétoriques variées) visant à déstabiliser des entreprises et industries qui ont pris l'allure de bastions antisyndicaux.

Portés par des chercheurs proches des acteurs syndicaux, les travaux traitant de la revitalisation du syndicalisme relèvent le plus souvent de la prescription et affichent un enthousiasme faisant la part belle à la nouveauté tout en évitant d'aborder les continuités existantes entre ce modèle et le syndicalisme d'affaires (Thomas, 2011 ; Yon, 2014). Ce nouvel élan vers l'organisation des inorganisés soulève donc la question des permanences au sein du mouvement syndical, son ouverture à une nouvelle frange de travailleurs n'en faisant pas nécessairement un mouvement intersectionnel démocratique et ouvrier. Rien n'indique par ailleurs explicitement que cette approche soit incompatible avec ce que l'on pourrait désigner comme une intersectorialité de marché, c'est à dire un syndicalisme de service s'attachant exclusivement à ses adhérents en nombre restreint, visant avant tout à renouveler à moyen terme ses adhérents en visant un



nouveau marché. Au contraire, celui-ci semble élargir son public, ses tactiques et rhétoriques d'approche des employés en s'appuyant sur des partenaires qui lui permettent de regagner un pouvoir économique par l'intermédiaire d'un pouvoir politique local. Dans sa mise en application, cette nouvelle orientation pose la question des formes et des dynamiques de dépendance de telles campagnes vis-à-vis d'une grande variété de parties prenantes locales et nationales aux ressources et pouvoirs divers et situés, des communautés environnantes, coalitions, syndicats locaux et nationaux. En outre, la pérennité qu'assure à cette campagne sa dépendance à l'égard de SEIU (dans ses origines, son leadership et son financement) pose également la question de l'autonomie des *organizers* et des employés investis dans Fight for \$15 et du suivi d'une campagne reposant surtout sur des actions médiatiques, spectaculaires et sporadiques qui, tout en ne constituant pas le cœur du travail d'organisation des salariés, en permet la diffusion. Enfin, cette approche pose la question de la sous représentation des personnes de couleur de plus de 35 ans et du difficile accès aux employé.e.s des fast food travaillant hors des grandes agglomérations urbaines, majoritairement blanc.he.s pour qui le discours intersectionnel radical ou la simple évocation du racisme structurel comme le souligne le rapport de Thomas-Breitfeld et al. (2015) demeurent inaudibles.

Malgré tout, après 6 années d'existence, Fight for \$15 constitue un mouvement sans précédent. Ainsi, depuis 2012, près de 22 millions d'employé.e.s, dont une majorité de noir.e.s et de latino/os jusqu'à présent largement oublié.e.s des syndicats des services, ont bénéficié d'une augmentation du salaire minimum par le biais d'un ensemble de décrets, lois et conventions établis à différentes échelles : 49 villes, 6 États et des dizaines d'entreprises, faisant de Fight for \$15 la campagne qui a touché le plus grand nombre d'employé.e.s au cours de ces 50 dernières années aux États-Unis<sup>18</sup>. En réponse, plusieurs États et comtés ont mis en place des lois limitant le pouvoir des élus locaux et interdisant aux municipalités d'augmenter le salaire minimum. Ainsi, en 2016, l'Alabama et le Missouri ont fait annuler les revalorisations du salaire minimum horaire prévues dans les villes majoritairement noires de Birmingham, Kansas City et St. Louis.

## Bibliographie

- ALINSKY S., *Rules for Radicals: A Pragmatic Primer for Realistic Radicals*, Chicago, Random House, 1971.
- BRONFENBRENNER K., FRIEDMAN S., HURD R. W., OSWALD R. A., SEEBER R. L. (eds), *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*, Ithaca, Cornell University Press, Press, 1998
- CHARDON O., « La qualification des employés », Insee, Série des Documents de Travail, n°F0202, 2002.
- CRENSHAW K. W., 1991. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". *Stanford Law Review*, vol. 43, n° 6, pp. 1241-1299.
- DEBOUZY M., « Les travailleurs des services et l'avenir du mouvement syndical aux États-Unis », *Revue française d'études américaines*, 111, 2007, p. 130-142.
- DUNEZAT X., « Hégémonie et marginalisation dans le travail militant : la sociographie d'une mobilisation au prisme du cadre intersectionnel », dans *revue ¿ Interrogations ?*, N°20. Penser l'intersectionnalité, juin 2015.
- FANTASIA R., « Dictature sur le prolétariat. Stratégies de répression et travail aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 138, 2001, p. 3-18.
- FEATHERSTONE L., *Selling Women Short : The Landmark Battle for Workers' Right at Wal-Mart*, New York, Basic Books, 2004

---

<sup>18</sup> « Fight for \$15 Impact Report : Raises for 17 Million Workers, 10 Million Going to \$15 », National Employment Law Project (NELP), April 2016, <http://nelp.org/content/uploads/NELP-Fact-Sheet- Fight-for-15-Impact-Report.pdf>. Chiffres mis à jour en décembre 2016.

FRANK D., *Women Strikers Occupy Chain Stores, Win Big*, Chicago, Haymarket Books, 2001.

FREEMAN R. B., ROGERS J., « Open Source Unionism: Beyond Exclusive Collective Bargaining », *Working USA*, 5 (4), 2002, p. 8-40.

HOCQUELET M., « Mobiliser les employés de Walmart malgré les discours et pratiques du géant de la distribution: UFCW et Our Walmart face à 50 ans d'antisindicalisme », *Revue de l'IREs*, n°88, Août 2016 (b), p. 3-30.

HOCQUELET M., « Making Change at Walmart : modalités pratiques du syndicalisme solidaire au sein d'une multinationale des services », *Critique Internationale*, n°64, 2014 (b), p. 17-32.

HOCQUELET M., « Grande distribution globale et contestations locales: Les salariés de Wal-Mart entre restructurations discrètes et stratégies syndicales », *Travail et Emploi*, n°137, 2014 (a).

HOCQUELET M., « Travailler avec des clients « déviants ». L'expérience des salariés des hypermarchés », *Revue Française de Gestion*, Vol. 39, n°234, Juillet 2013, p.135-149 (b).

HURD R. W., MILKMAN R., TURNER L., « Reviving the American Labour Movement: Institutions and Mobilization », *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 2003, p. 99-117.

JACKSON S. J., « (Re)Imagining Intersectional Democracy from Black Feminism to Hashtag Activism », *Women's Studies in Communication*, Vol. 39, N°4, 2016, p. 375-379.

JULLIARD E., « Les syndicats américains face aux stratégies managériales d'entrave au syndicalisme », *Agone*, 50, 2013, p. 89-114.

LICHTENSTEIN N., *State of the Union: A Century of American Labor*, Princeton, Princeton University Press, 2013 (2<sup>e</sup> édition revue et augmentée).

LOGAN J., « Consultants, Lawyers, and the "Union Free" Movement in the USA since the 1970s », *Industrial Relations Journal*, 33 (3), 2002, p. 197-214

MCADAM D., *Freedom Summer*, Oxford, Oxford University Press, 1988.

MCCARTIN J. A., VINEL J-C., « Défendons les urnes ! Le débat sur l'*Employee Free Choice Act* (EFCA) et le combat conservateur pour la démocratie au travail », *Politique Américaine*, n°20, p. 47-68.

MILKMAN R., *L.A. Story. Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*, New York, Russell Sage Foundation Publications, 2005.

MILKMAN R., VOSS K. (eds), *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Ithaca, Cornell University Press, 2004

MOODY K., *U.S. Labor in Trouble and Transition*, New York, Verso, 2007 ;

PALOMARES E., TESTENOIRE A., « Indissociables et irréductibles: les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe », *L'homme et la société*, L'harmattan, 2010, pp.15-26.

POIRET C. (2005), « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques. Quelques enseignements du débat nord-américain », *Revue européenne des migrations internationales*, 1, 21, p. 195-226.

SAUVIAT C., LIZE L., *La crise du modèle social américain*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010.

TAYLOR K. Y., *From #BlackLiversMatter to Black Liberation*, Haymarket Books, Chicago, 2016.

TAYLOR K. Y., « Civil Rights and Civil Wrongs : Racism in America Today », *International Socialist Review*, n°32, nov-déc 2003.

THOMAS A., « Universitaires engagés et nouveaux cadres syndicaux aux États-Unis : une alliance pour faire face au déclin des syndicats », *Genèses*, 84, 2011, p. 127-142

THOMAS-BREITFELD S., BURNHAM L., PITTS S., BAYARD M., AUSTIN A., #BlackWorkersMatter, rapport pour la Discount Foundation et le Neighborhood Funders Group, Mai 2015, 78p.

VOSS K., « Democratic Dilemmas: Union Democracy and Union Renewal », *Transfer*, 16 (3), 2010, p. 369-382.

VOSS K., SHERMAN R., « Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement », *American Journal of Sociology*, 106 (2), 2000, p. 303-349.

YON K., « A Long Awaited Homecoming: The Labour Movement in Social Movement Studies », dans FILLIEULE O., ACCORNERO G. (coord.), *Social Movement Studies in Europe: The State of the Art*, 2014.

## Rapports / Etudes

*Fight for \$15 Impact Report : Raises for 17 Million Workers, 10 Million Going to \$15*, National Employment Law Project (NELP), avril 2016 (chiffres mis à jour en décembre).  
*No Piece of the Pie. US Food Workers in 2016*, Food Chain Workers Alliance (FCWA), 2016  
*The Glass Floor : Sexual Harassment in the Restaurant Industry*, ROC (Restaurant Opportunity Center) United, Forward Together New York, ROC United, 2014.