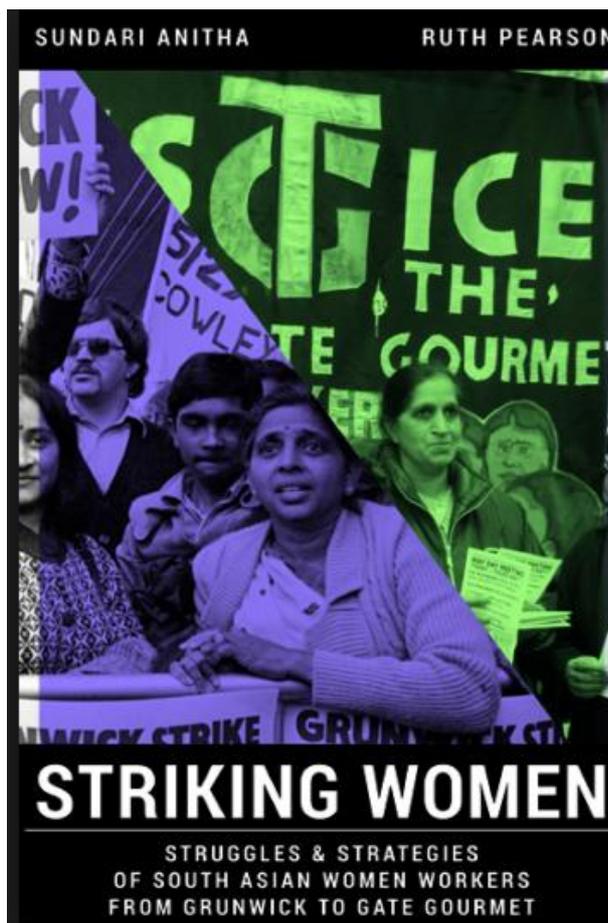


* Des limites de «l'intersectionnalité» :
***Grèves de femmes.
Luttes et stratégie
des travailleuses d'Asie du Sud.
De Grunwick à Gate Gourmet***

* A propos de *Striking Women – Struggles and Strategies of South Asian Women Workers from Grunwick to Gate Gourmet*, Lawrence and Wishart, 2019 de Sundari Anitha et Ruth Pearson



Nous avons besoin de livres comme celui-ci qui décrivent de façon détaillée les luttes de la classe ouvrière, à partir d'entretiens approfondis avec les ouvriers impliqués (ici des travailleuses). Nous l'avons lu avec un intérêt particulier, étant donné que les deux luttes à Grunwick (laboratoires de traitement de films pour les particuliers) en 1976 et à Gate Gourmet (restauration aérienne) en 2005 se sont déroulées dans notre voisinage, à l'ouest de Londres, et étaient dirigées par des travailleuses immigrées, qui constituent également la majorité de nos collègues dans les entrepôts et les usines de cette zone de Londres aujourd'hui.

Nous avons donc apprécié le travail de ces auteures et nous rendrons bientôt compte d'un autre ouvrage récent sur une grève locale similaire¹ («Une victoire à retenir – La grève pour l'égalité des

¹ *A Victory to Remember – The 1976 Equal Pay Strike at Trico Folbeth, Brentford*, Lawrence and Wishart, 2018.

salaires en 1976 chez Trico Folbeth, à Brentford»), écrit par l'une des grévistes, Sally Groves, et un soutien, Vernon Merritt.

Dans cet article, nous allons bien sûr exposer le contenu de ce livre, mais nous avons deux autres objectifs. Nous voulons analyser l'approche des auteures qu'elles qualifient d'«intersectionnelle» et inspirée par le «point de vue de la base»². Étant donné les caractéristiques spécifiques des grévistes (elles viennent d'Asie du Sud³ et sont des femmes), il est évident que les hiérarchies liées à la race et au genre ont eu une incidence directe sur leurs expériences en tant que travailleuses et sur leurs luttes. On qualifie de plus en plus fréquemment la dynamique entre la race, le genre et la classe comme étant «intersectionnelle». Nous questionnerons cette approche en évoquant la manière dont S. Anitha et R. Pearson décrivent les caractéristiques spécifiques des travailleuses, les questions qu'elles leur posent, les descriptions et analyses de leurs luttes. Ensuite, nous examinerons plus en détail la lutte chez Gate Gourmet et les leçons que nous pouvons en tirer aujourd'hui, en nous référant à nos propres expériences dans des usines situées à l'ouest de Londres.

* Le livre

Cet ouvrage est le produit d'une décennie de recherches, entre 2006 et 2016 ; il repose sur cinq entretiens avec d'anciennes travailleuses de Grunwick et 27 interviews avec des travailleuses de Gate Gourmet.

Dans les deux premiers chapitres, les auteures exposent le contexte général des deux conflits et présentent leur approche théorique. Elles soulignent que Grunwick et Gate Gourmet n'ont pas été les seules luttes menées par des travailleurs sud-asiatiques (en grande majorité des femmes) et mentionnent des grèves comme celle de l'usine de confiserie Chix à Slough [qui démarra en octobre 1979 et se termina par une victoire 8 mois plus tard] ou de Futers (construction mécanique) dans l'ouest de Londres, ainsi que chez Mansfield Hosiery (bonneterie, novembre-décembre 1972) et Imperial Typewriters (machines à écrire, 1974). Leur approche, ou leur perspective, critique ne coïncide pas avec la version syndicale «officielle» des conflits en question, notamment de la grève de Grunwick.

Selon elles, la version officielle est dominée par le rôle des mâles blancs⁴ et une vision nostalgique qui place la reconnaissance syndicale au centre des motivations des grévistes. Pour S. Anitha et R. Pearson, une optique intersectionnelle aide à comprendre que ces grèves eurent davantage à voir avec le fait que les ouvrières se sentaient maltraitées, en tant que travailleuses, femmes et immigrées ; et que ces facteurs jouèrent un rôle décisif dans le déclenchement du conflit. Alors que la gauche, au sens large, a toujours célébré la lutte de Grunwick comme une expression de l'unité de la classe, les auteures critiquent le rôle général joué par les syndicats dans l'après-guerre.

«Gilroy⁵ et Sivanandan soutiennent que le racisme était une caractéristique inhérente au syndicalisme britannique, durant la période de l'après-guerre : des pratiques telles que celles de la

² *From below* en anglais. Certains trotskistes français ont adopté la formule «socialisme par en bas» mais elle n'a eu aucun succès dans le vocabulaire militant hexagonal (*NdT*).

³ L'Asie du Sud comprend huit pays : l'Afghanistan, le Bangladesh, le Bhoutan, les Maldives, le Népal, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka (*NdT*).

⁴ Dans ma traduction, j'ai respecté les concepts utilisés par les camarades d'Angry Workers of the World, même quand ils me semblaient très contestables. Cf. mes remarques critiques en annexe (*NdT*).

⁵ Paul Gilroy, sociologue anglais, est l'auteur de plusieurs livres dont un seul a été traduit en français : *L'Atlantique noir : Modernité et double conscience*, Éditions Amsterdam, 2010. Un de ses articles est d'ailleurs inclus dans ce numéro 62/63 de la revue *Ni patrie ni frontières*. Ambalavaner Sivanandan (1923-2018), d'origine ceylanaise, a écrit de nombreux livres et de multiples articles. Directeur de la revue *Race and Class* «pour l'émancipation des Noirs et du tiers monde», publication qui

“barrière de couleur”, qui excluait les travailleurs non blancs de certaines professions, préservait les intérêts économiques de la classe ouvrière blanche grâce à l’exploitation de la main-d’œuvre immigrée».

Malheureusement, les auteures ne décrivent pas en détail comment cette «barrière de couleur» a été érigée – ni quel rôle a joué le statut d’immigré dans le fait que ces derniers aient été exclus de certains emplois. Anitha et R. Pearson sont plus précises lorsqu’elles critiquent des récits qui mettent dans la même case communautaire toutes les travailleuses d’origine sud-asiatique. Elles décrivent les origines très différentes des grévistes de Grunwick, principalement issues de la classe moyenne urbaine du Gujarat [Etat situé dans l’ouest de l’Inde], qui avaient émigré d’abord en Afrique de l’Est et exercé des professions non manuelles avant d’émigrer au Royaume-Uni. Quant aux ouvrières de Gate Gourmet, elles venaient en grande partie de la moyenne paysannerie, du Pendjab, de milieux ruraux et ne possédaient aucune expérience professionnelle dans leur pays. Si l’on veut dresser un parallèle entre Grunwick et Gate Gourmet, dans les deux cas, les salariées se sont senties abandonnées par leurs syndicats respectifs, ce que les auteures associent à leur appartenance ethnique et à leur origine immigrée. S. Anitha et R. Pearson soulignent également que, si le discours public considère les travailleurs immigrés comme des pionniers, les ouvrières immigrées sont considérées comme des «appendices domestiques» et sont devenues la cible des politiques d’intégration de l’État («Vous devez apprendre l’anglais, afin que vos enfants jouissent de meilleures chances», etc.) plutôt que d’être traitées comme des travailleuses autonomes ayant leurs propres droits.

Les troisième et quatrième chapitres présentent le contexte historique des luttes : les migrations de l’Asie du Sud et de l’Afrique de l’Est vers le Royaume-Uni après la Seconde Guerre mondiale et la situation des ouvrières sur un «marché du travail formaté par le genre et la race».

Leur chronologie de l’immigration britannique est exhaustive, puisqu’elle va des premières migrations de marins et de soldats avant la première guerre mondiale à la Loi sur la nationalité britannique de 1948, qui autorisa la migration d’une main-d’œuvre venant du sous-continent indien et des Caraïbes. Elles décrivent ensuite l’impact de l’indépendance du Kenya en 1963 et de la crise ougandaise de 1972, qui entraînèrent le départ de nombreux Sud-Asiatiques de l’Afrique de l’Est vers le Royaume-Uni, leur nombre passant de 45 000 en 1971 à environ 180 000 en 1981. La chronologie fournie ne permet toutefois pas de comprendre l’évolution des efforts de l’État pour contrôler l’immigration en fonction des tendances générales du marché du travail et des cycles économiques, ce qui relativise la portée des faits et chiffres cités.

Le chapitre suivant aborde la situation des immigrées sur le marché du travail et leurs mécanismes d’adaptation. Nous découvrons quelques chiffres généraux intéressants: par exemple, en 1979, 25% des Britanniques blanches travaillaient dans le secteur manufacturier contre 58% des immigrées d’origine indienne ; et les auteures décrivent comment les ouvrières organisent leur travail salarié et leur travail domestique dans une nouvelle situation, où elles ne peuvent plus faire appel à leur famille élargie ou à des employées de maison, qu’elles avaient coutume d’employer avant d’émigrer au Royaume Uni.

Le cinquième chapitre traite du conflit de Grunwick. Bien qu’il offre un bon résumé de la grève, il n’apporte aucune idée vraiment nouvelle, en partie, sans doute, à cause de la difficulté de retrouver et d’interviewer des ouvrières ayant travaillé dans cette entreprise. Néanmoins, nous apprenons comment les politiques patronales visant à concentrer certains effectifs (ici les femmes sud-asiatiques) dans des

existe toujours, et de l’Institute of Race Relations, il a joué un rôle fondamental dans les débats de la gauche sur les questions ethniques et raciales en Grande-Bretagne et dans le monde anglophone. Il est pratiquement inconnu en France. Signalons que le mot «Noirs» (*Blacks*) qui figurait dans le sous-titre de la revue *Race and Class* englobait les Afro-Caribéens, les Africains et les ressortissants de l’Asie du Sud – ce qui n’est plus le cas aujourd’hui (*NdT*).

départements à forte intensité de main-d'œuvre et comment l'introduction d'une technologie semi-automatique dans d'autres départements ont créé des tensions particulières.

Alors qu'elle introduit l'automatisation dans le département qui traite les produits chimiques et dans le service Comptabilité, la direction s'appuie sur un mélange de haute intensité de main-d'œuvre et de contrôle draconien dans le service Vente par correspondance, qui se trouve dans une situation intermédiaire et subit par conséquent les pressions contradictoires des départements plus automatisés. La direction a donc créé un goulot d'étranglement et la grève commença dans ce service – et c'est peut-être pourquoi les salariées de la Vente par correspondance sont restées plus ou moins isolées. Dans leur récit de la grève, il faut souligner que S. Anitha et R. Pearson ne dissimulent pas les responsabilités du gouvernement travailliste et du TUC [fédération rassemblant tous les syndicats britanniques]. Elles montrent également comment la loi et les procédures judiciaires tendent à apaiser ou à canaliser le mécontentement des travailleuses.

«Non seulement les procédures bureaucratiques, telles que la médiation par l'intermédiaire de l'Acas⁶ et de la commission d'enquête Scarman⁷, n'avaient aucun pouvoir légal, mais elles servirent également à freiner l'élan créé par l'action plus efficace des postiers et des piquets de masse.»



⁶ Service de conseil, de conciliation et d'arbitrage dont les origines remontent à 1896. Cet organisme gratuit et «impartial» qui servait de médiateur dans les conflits entre patrons et travailleurs jusque dans les années 1970 et 1980, est surtout chargé aujourd'hui de conseiller aux employeurs comment prévenir les conflits. Il emploie 800 personnes, est indépendant des ministères et doit être consulté avant de faire appel à la justice proprement dite. Son site officiel offre des vidéos particulièrement gratinées sur la collaboration de classe ! Suite à la grève de Grunwick, sa capacité à reconnaître le droit des salariés à se syndiquer lui a été retirée (NdT).

⁷ Commission d'enquête mise en place après les émeutes de Brixton d'avril 1981 qui virent s'affronter des centaines d'Afro-Caribéens et les flics pendant plusieurs jours, suite à des contrôles au faciès et des fouilles corporelles systématiques entreprises dans ce quartier populaire sous prétexte de lutter contre la criminalité (NdT).

Les auteures décrivent précisément comment, en juillet 1976, diverses forces s'associèrent contre la grève pour riposter aux impressionnants piquets de masse, qui mobilisèrent notamment les dockers de Londres, qui avaient manifesté pour Enoch Powell⁸ dix ans plus tôt : la National Association For Freedom⁹ organisa l'opération «Pony Express» pour que le courrier de Grunwick puisse sortir de Londres et contourner ainsi le boycott des postiers ; le Syndicat des travailleurs de la Poste menaça d'expulser ses adhérents s'ils ne mettaient pas fin à leur action de solidarité (l'Union of Post Office Workers subit les pressions du TUC et du gouvernement travailliste) ; la Cour d'appel annula la décision de la Haute Cour qui avait soutenu le rapport de l'Acas préconisant de permettre aux ouvrières de se syndiquer ; l'APEX [l'Association des professionnels, cadres, employés de bureau et informaticiens], le syndicat auquel les grévistes avaient adhéré et dont la section d'entreprise voulait être reconnue, fit pression sur les travailleuses pour qu'elles cessent d'appeler à former des piquets de masse ; enfin, Grunwick accorda une augmentation de salaire de 25% à tous les non-grévistes pour les dissuader de participer au conflit.

Le sixième chapitre sur Gate Gourmet est le plus solide du livre, car il s'appuie sur des entretiens approfondis avec des ouvrières. Nous en parlerons donc plus en détail dans la deuxième partie de ce compte rendu. À ce stade, nous souhaitons signaler un fait intéressant concernant la «judiciarisation» des conflits ouvriers. S. Anitha et R. Pearson écrivent, à juste titre, que plus le nombre d'affaires portées devant les tribunaux augmente (de 40 000 en 1978 à 130 000 en 2005) plus le nombre de conflits collectifs diminue – et cette baisse a été accompagnée par une augmentation des décisions juridiques freinant les conflits collectifs. Ironiquement, aujourd'hui, certains affirment que défendre le droit de comparaître devant un tribunal serait un progrès !

Le septième chapitre s'intitule «Les femmes des minorités et la syndicalisation dans une économie en mutation». Les auteures esquissent les principales tendances de l'évolution des politiques migratoires, du marché du travail et de l'organisation du travail depuis le conflit de Gate Gourmet et en tirent quelques conclusions pour aujourd'hui. C'est le chapitre le plus faible, car il s'appuie sur une description banale du tournant «néolibéral et postfordiste» et des politiques d'austérité imposées durant ces dernières années. Leur analyse ne se démarque pas du discours dominant et vague qu'on entend à gauche : bien que S. Anitha et R. Pearson décrivent avec exactitude le rôle du gouvernement travailliste dans les années 1970, elles retombent dans le cliché habituel selon lequel tous les maux auraient commencé avec Thatcher en 1979.

Dans l'ensemble, les entretiens et les nombreux aspects abordés par les auteures font de ce livre un ouvrage fort instructif. Malheureusement, S. Anitha et R. Pearson semblent vouloir placer leurs recherches sur le marché universitaire, ce qui les pousse parfois à citer en cascade des noms d'auteurs célèbres et à utiliser un jargon obscur, du type «*la reconnaissance des dimensions sexospécifiques de ces processus met bien en évidence l'effectivité et la centralité du rôle des femmes dans le maintien et*

⁸ Enoch Powell (1912-1998). Politicien conservateur particulièrement hostile aux immigrés, raciste et populaire auprès d'une partie des travailleurs britanniques (*NdT*).

⁹ Association nationale pour la liberté : groupe de pression patronal, créé en décembre 1974, avec le soutien enthousiaste de Margaret Thatcher. Son objectif était de promouvoir des idées «anticollectivistes», favorables à la libre concurrence, et d'apporter un soutien logistique aux entreprises qui devaient faire face à des grèves. Cela incluait un soutien financier aux patrons qui entamaient des procédures judiciaires, la publication d'un magazine, et la collecte de cotisations et de dons privés, notamment des British United Industrialists, organisation qui collectait des fonds auprès des capitalistes pour les verser au Parti conservateur (*NdT*).

l'extension de la parenté par l'intermédiaire d'un fonctionnement souple de liens complexes de réciprocité qui renforcent les réseaux transnationaux».

Bien que les citations des interviews soient très claires, les auteures se sentent obligées de «traduire» la parole des travailleuses, ce qui est fastidieux. Ainsi la phrase «*Parmi ces personnes âgées, certaines n'avaient pas d'enfants, d'autres ne recevaient pas de visites ; j'avais donc l'impression de faire quelque chose de bien*» est suivie de l'explication suivante : «*Des études ont montré que les travailleurs sociaux s'opposent souvent à ce que l'on associe leur travail à des images négatives ; elles soulignent leurs penchants bienveillants, leurs motivations altruistes, leurs relations avec les usagers (comme dans les commentaires de Mme Kamalpreet) et leur "logique de prise en charge familiale" pour mettre l'accent sur les récompenses émotionnelles plutôt que sur les bas salaires associés à ce travail (Atkinson et Lucas 2013, Palmer et Eveline 2012).*»

*** L'approche: «l'intersectionnalité» est-elle un concept fructueux pour comprendre et attaquer l'oppression et les hiérarchies au sein de la classe ouvrière ?**

Pour S. Anitha et R. Pearson, compte tenu des diverses formes d'oppression subies par les personnes engagées dans les luttes de Grunwick et de Gate Gourmet – en tant que femmes, travailleuses et personnes de couleur –, une «approche intersectionnelle» est nécessaire pour comprendre le lien entre ces diverses formes d'oppression et leur impact mutuel.

Ainsi elles écrivent : «*En explorant les expériences militantes des femmes sud-asiatiques à Grunwick et à Gate Gourmet, nous cherchons à appliquer une analyse plus nuancée, intersectionnelle, aux événements des quarante dernières années. Nous voulons comprendre comment les identités raciales et ethniques, les diverses positions de classe, l'histoire des migrations et les situations familiales se combinent et se reproduisent sur les marchés du travail des immigrés et définissent des possibilités politiques particulières en réponse à l'exploitation au travail.*» [P. 16.]

«*Nous voulons contribuer à déconstruire la catégorie "femmes d'origine sud-asiatique". En nous appuyant sur les histoires de vie d'ouvrières sud-asiatiques au Royaume-Uni, nous utilisons une approche intersectionnelle pour comprendre leur place et leur capacité d'action sur le marché du travail britannique ; nous puisons dans les divers récits concernant leur émigration et leur installation dans ce pays ; et nous faisons référence à leurs positions de classe (changeantes), à leurs différentes origines géographiques, et à leur identité ethnolinguistique et de caste.*» [P. 26.]

«*La position de classe, tout comme d'autres aspects de l'identité, se modifie à mesure que ces femmes se déplacent dans l'espace, ainsi que durant le parcours de vie de chaque individu particulier, et en fonction du paysage politique changeant dans lequel elles évoluent. [...] Les méthodes historiques fondées sur les récits de vie ont permis aux femmes de replacer leurs expériences de travail dans le contexte plus large de leur vie, d'analyser les relations de pouvoir et les contraintes structurelles plus vastes posées par les inégalités qui s'entrecroisent et qui façonnent leur mobilité, la formation de leur identité et leur intégration dans le marché du travail au Royaume-Uni.*» [P. 134.]

Nous apprécions tout effort sociologique et empirique visant à décrire les origines et expériences spécifiques des travailleuses et la façon dont ces caractéristiques particulières forment des hiérarchies au sein de la classe ouvrière. Le silence doit être brisé, ce qui est invisible doit apparaître au grand jour. Bien que cela soit évident, répétons quand même que la classe ouvrière n'est pas un bloc monolithique, mais un processus dynamique de recomposition à travers les mutations industrielles, le développement (ou le sous-développement) capitaliste, les migrations, les changements dans la division du travail entre les hommes et les femmes, etc.

Alors, pourquoi sommes-nous réticents face à «l'approche intersectionnelle» en général ?

*** La classe, la race et le genre sont-elles seulement des structures indépendantes qui s'entrecroisent ? Ou bien le résultat historique et la façon dont le capitalisme nous oblige à produire nos relations sociales ?**

Cela peut ressembler à une simple querelle sémantique, comme si le problème résidait seulement dans le terme lui-même, mais le mot «intersectionnalité», en tant que concept, révèle déjà une partie du problème: affirmer que la classe, la race et le genre «s'entrecroisent» donne l'impression que l'on aurait affaire à des structures séparées qui ne se chevaucheraient que partiellement. On évoque souvent l'image d'un réseau de structures de pouvoir superposées qui auraient un impact sur les individus en fonction des caractéristiques de race, de genre ou de l'identité qu'on leur assigne. La race, le genre et la classe sociale sont décrits comme des «constructions sociales», mais cela n'explique pas vraiment comment la relation de pouvoir est née au départ, ni comment elle se reproduit. Dans la plupart des cas, «l'intersectionnalité» finit par décrire une sorte de boucle de rétroaction entre les groupes sociaux et les individus ; par exemple, le «privilège blanc» crée le sujet noir [ou non blanc] racialisé ou les «normes de genre» et le sexisme définissent l'individu selon son genre. Expliquer le «privilège masculin» ou le «privilège blanc» par le «pouvoir patriarcal» ou le «pouvoir suprématiste blanc» est une tautologie : ce type d'explication se mord la queue.

Au lieu de considérer la classe, la race et le genre comme des structures existantes, examinons comment elles sont nées historiquement et se sont reproduites dans des relations sociales et pratiques spécifiques ; nous découvrons alors que, plutôt que de s'entrecroiser, elles se sont créées dans le cadre d'un processus social universel. Plutôt que d'être «des structures également oppressives», le racisme, les hiérarchies de classe et de genre sont des relations sociales très différentes¹⁰.

*** L'oppression des femmes et le racisme sont des éléments internes, constitutifs de l'apparition de la classe ouvrière mondiale**

L'oppression des femmes est historiquement et pratiquement fondée sur la manière dont la différence biologique – la capacité des femmes à être enceintes – est intégrée dans une division du travail sexuée et hiérarchisée. Alors que, dans les sociétés nomades, l'impact des différences physiques et le contrôle de la fécondité des femmes étaient moins importants, cela a changé avec les sociétés féodales employant des esclaves et reposant sur la propriété privée des terres, qui établirent une véritable domination patriarcale. Relation industrielle globale, le capitalisme a remodelé la division entre la production domestique et la production sociale et il a ainsi créé une hiérarchie spécifique entre les hommes et les femmes. Au cours de ce processus, il a créé une classe ouvrière moderne qui se caractérise par cette hiérarchie spécifique et la contient. Les relations de classe sont créées et reproduites sous forme de relations de genre. Ces relations elles-mêmes changent avec les transformations industrielles, les technologies reproductives, l'accès au marché du travail, etc.

Comparée à l'oppression des femmes, la race est une relation beaucoup plus moderne, fondée sur la division entre le travail salarié et celui des esclaves au cours de l'expansion mondiale du capitalisme. Elle trouve son origine non pas dans la socialisation de différentes fonctions biologiques, mais dans la justification raciale de la traite négrière et du colonialisme, puis du développement inégal (impérialiste)

¹⁰ Le livre qu'a écrit Angela Davis à ce sujet mérite toujours d'être lu ! Les premiers chapitres nous offrent une analyse matérialiste claire de la façon dont les relations de genre – généralement décrites comme affectant «les hommes et les femmes» –, sont fondamentalement différentes pour les petits-bourgeois blancs (valeurs familiales, etc.) et les prolétaires noirs réduits en esclavage (masculinité et paternité déniées aux esclaves, importance du travail manuel pour la perception des femmes noires) <https://legalform.files.wordpress.com/2017/08/davis-women-race-class.pdf>. [*Femmes race et classe*, des femmes, 1983, 2017.]

et de la gestion de la population excédentaire en raison du chômage structurel. Encore une fois, nous pouvons voir que la création de la classe ouvrière mondiale au cours de l'expansion industrielle s'est produite sous la forme d'une classe divisée entre travailleurs libres et travailleurs non libres, avec de nombreuses nuances entre les deux.

En résumé: la classe ouvrière a été créée par le système industriel qui relègue et isole certains aspects de la reproduction dans la sphère domestique (base matérielle des hiérarchies de genre) et dépend, au départ, de l'intégration du travail des plantations d'esclaves puis de la division du travail entre le Nord et le Sud (base matérielle du racisme) dans son futur développement. En même temps, les luttes contre l'exploitation et contre l'oppression (également au sein de la classe ouvrière) modifient constamment les façons matérielles dont nous produisons et nous reproduisons, transformant ainsi les caractéristiques de la classe, en matière de genre et de race.

*** Processus universel contradictoire, la classe contient le potentiel nécessaire pour dépasser les séparations matérielles qui l'ont créée mais aussi ses caractéristiques de genre et de race**

En raison de sa lutte contre le despotisme féodal et de sa forme spécifique d'oppression et d'exploitation, le capital est obligé d'exploiter et de dominer la classe ouvrière par le biais de son expansion et de la promesse d'une liberté personnelle (quel que soit son degré d'abstraction). Cette «liberté personnelle» est moins due à l'héritage des révolutions bourgeoises qu'à la tension qui se manifeste lorsque le capital doit concentrer une force de travail plus importante dans un système industriel complexe. Les travailleurs exploités dans ces conditions sont moins susceptibles d'accepter des formes personnelles d'oppression.

En ce sens, la lutte de classe sous un mode de production capitaliste a une tendance universaliste qui sape l'oppression fondée sur la caste, la race ou le sexe – dès lors que nous assistons à une prolétarisation générale (qui implique une dépendance à l'égard du travail salarié) et à l'intégration sur le marché du travail et dans l'ensemble des industries. À cet égard, durant la période 1950-1970, nous avons assisté à une révolution mondiale. Les femmes et les personnes de couleur ont récemment acquis une position, certes marginalisée, au sein de la classe ouvrière mondiale, mais elle leur a permis de lancer une attaque à grande échelle contre toutes les oppressions fondées sur la caste, la race ou le genre. Même si le capitalisme, en raison de sa propre contradiction, ne supprimera jamais la dimension «privée» du travail domestique et continuera à créer une population surnuméraire en expansion et un sous-développement historiquement racialisé, il ne peut pas séparer complètement ces secteurs «marginalisés» de la force de travail, à long terme (les frontières n'empêchent pas toujours les gens de les traverser, des mouvements de grève affectent aussi les prisons, etc.). En ce sens, même si le marché mondial du travail ne sera jamais complètement et uniformément intégré, la classe en tant que processus possède deux caractéristiques qualitativement différentes de la race et du genre (ou du sexe): elle a une dimension universelle et inclusive ; et elle peut se transformer matériellement et s'abolir.

*** L'«intersectionnalité» remet les choses dans des cases**

Dans les remarques précédentes, nous avons peut-être donné l'impression que nous insistions trop sur des différences philosophiques inutiles (le choix entre la prépondérance des structures ou celle des relations sociales matérielles, etc.), mais les façons différentes de comprendre le racisme, l'oppression de classe et l'oppression des femmes entraînent des propositions politiques et des activités différentes pour les surmonter. Bien que la «théorie de l'intersectionnalité» n'aboutisse pas nécessairement à des politiques identitaires¹¹, elle a tendance à se concentrer sur l'oppression et l'expérience qu'en fait chaque

¹¹ «*identity politics*» se traduit aussi par «politique de l'identité». L'origine de cette théorie, ou plutôt de ces théories, remonte aux années 60 et aux débats dans la gauche américaine. On trouvera une bonne

individu, plutôt que sur les conditions qui les créent¹². Nous assistons actuellement à une confluence problématique entre l'idéologie de l'État et la politique de la gauche libérale¹³ en matière de race, de classe sociale et de genre – et «l'intersectionnalité» est incapable de remettre en question cette convergence.

Le capitalisme a besoin de diviser pour régner et survivre, mais, même s'il le voulait, il ne pourrait pas liquider la base matérielle du racisme et du sexisme. L'État doit gérer une grave crise capitaliste, qui ne lui permet pas de faire des concessions (instauration de la prise en charge universelle des enfants dès le plus jeune âge, plein emploi, etc.). Ces mesures élimineraient la base matérielle de la position socialement défavorisée des travailleuses (et des individus) non blancs qui constituent la majorité de l'armée de réserve du travail et de celles qui s'occupent en priorité des enfants et des tâches ménagères¹⁴. Alors que les différences biologiques entre les hommes et les femmes sont devenues moins importantes, le capitalisme n'investit pas et n'a pas les moyens d'investir dans des services et des technologies susceptibles de créer des conditions égales pour tous, ce qui satisferait plus ou moins les besoins spécifiques des femmes pendant la grossesse, après la naissance, supprimerait certaines formes de travail manuel, etc. Ainsi, le capitalisme ne peut ni intégrer la population excédentaire non blanche appauvrie, ni développer les économies périphériques du monde – largement non blanches. Certes, le racisme représente une bonne tactique si l'on veut diviser pour régner, mais cette situation est surtout liée au mode de production capitaliste et à ses contradictions.

Confronté au mécontentement des groupes marginalisés, l'État évite de s'attaquer aux questions sous-jacentes au fonctionnement du système capitaliste ; il préfère évoquer des «changements d'attitude» et la «transformation des normes» ; l'augmentation du nombre de femmes à des postes de direction, de non-Blancs dans la police ou de personnes d'origine ouvrière à la BBC.

illustration de cette démarche dans ce texte d'Anne Philipps qui affirme : *«il est particulièrement difficile, à l'heure actuelle, d'admettre une interprétation de la politique qui fasse abstraction des groupements selon la race, le genre, l'ethnicité, la sexualité, l'âge, la religion ou la classe. Ce type d'approches apparaît en effet élitiste, au sens où cela revient à s'exprimer à la place des groupes subordonnés plutôt que de parler en leur nom.»* («La politique identitaire : faut-il tourner la page ?» *Cahiers du Genre*, 2002/2, n° 33). A. Philipps aurait aussi pu ajouter les handicaps physiques, les personnes souffrant de surpoids, les blondes, les roux, etc. La liste s'allonge sans cesse, puisqu'il s'agit de monnayer des «droits» face à l'Etat au nom d'un groupe d'individus qui se jugent «discriminés» (NdT).

¹² *«La théorie de l'intersectionnalité a recentré l'attention sur les systèmes et les structures plutôt que sur l'identité de l'individu. Les individus peuvent se trouver au carrefour de diverses oppressions qui s'entrecroisent, mais les premiers partisans de l'intersectionnalité ont clairement indiqué que cette théorie concernait la manière dont les oppressions étaient inextricablement liées au niveau structurel.»*

Bien que ce texte soit très utile pour discuter du contexte critique de «l'intersectionnalité», il n'aborde pas la proximité conceptuelle entre la pensée intersectionnelle et les politiques identitaires.

<http://www.feministfightback.org.uk/is-intersectionality-just-another-form-of-identity-politics/>

¹³ *Liberal Left* fait partie de ces expressions difficilement traduisibles, puisqu'en français «libéral» est plutôt synonyme de droite que de gauche, alors qu'en anglais, surtout aux Etats-Unis, un *liberal*, pour des gens de droite, peut être un militant de gauche voire d'extrême gauche (cela va donc de Hillary Clinton à n'importe quel gauchiste en passant par Bernie Sanders et Noam Chomsky). De plus la «gauche libérale» ici visée pourrait être, dans le contexte français, aussi bien des intellectuels républicains que des associations comme SOS Racisme, des altermondialistes, le PS, etc.

¹⁴ Le terme exact en anglais est *carers*, littéralement «pourvoyeuses de soins» (NdT)

Soucieuse de soutenir les «groupes opprimés» à un moment où se renforce l’audience des politiciens réactionnaires (Trump, etc.), une grande partie de la gauche humaniste ne parvient malheureusement pas à contrer les tentatives de l’État de camoufler l’approfondissement de la crise du système capitaliste. Elle préfère se concentrer sur les «normes et les performances de genre», le «privilège blanc», les «relations de pouvoir», etc., au lieu d’attaquer les raisons matérielles de cette situation en défendant une perspective de classe plus large. Cette focalisation entraîne un changement d’attitude important : la gauche lutte désormais pour policer les comportements ; elle a pratiquement renoncé à susciter des changements individuels et collectifs dans le cadre de combats généraux. Elle évite ainsi d’affronter les comportements racistes et sexistes au sein de la classe ouvrière – problème collectif qui ne peut être résolu par de simples dénonciations. Plus que d’une mauvaise compréhension (une fausse conscience) de la réalité, ce choix traduit le fait qu’une génération de militants n’a pas connu de vastes mouvements sociaux – et donc n’a jamais éprouvé l’espoir d’un changement collectif qui accompagne ces mouvements.

Combattre pour l’émancipation universelle implique de maintenir et propager une position de classe qui attaque les diverses conditions matérielles qui créent la classe elle-même, mais avec ses hiérarchies liées au genre et à la race : la séparation avec les moyens de production, la séparation avec le travail reproducteur et le processus d’accumulation qui crée en même temps le sous-développement et une population excédentaire.

Nous soutenons les sections opprimées de la classe ouvrière – y compris en luttant contre d’autres secteurs de notre classe – dans l’objectif clairement proclamé de créer une véritable unité de classe. Une classe incapable de se défendre contre des attaques sexistes et racistes quotidiennes ne sera pas en mesure de traiter les problèmes fondamentaux du système capitaliste – nous soutenons les luttes quotidiennes et en même temps soulignons les raisons systémiques sous-jacentes à ce monde qui organise la division des exploités (marchés du travail restreints, développement inégal, etc.).

Pourquoi la perspective intersectionnelle des auteures crée-t-elle une vision biaisée lorsqu’elles analysent concrètement les luttes de Grunwick et de Gate Gourmet ?

Les paragraphes précédents peuvent paraître n’exprimer que des griefs abstraits. Nous allons maintenant expliquer comment «l’approche intersectionnelle» des auteures a créé certains angles morts qui empêchent d’analyser les conditions et les expériences des travailleuses sud-asiatiques. Le problème vient principalement du fait qu’elles traitent de la classe, du genre et de la race comme s’il s’agissait de catégories purement sociologiques. Par exemple, quand elles abordent les questions liées à la classe, elles font référence surtout à la condition économique des travailleuses avant leur arrivée au Royaume-Uni et à la façon dont leur position de classe a changé (ce qu’elles appellent leur «*disposition* de classe»). S. Anitha et R. Pearson traitent la classe comme une forme d’identité et une forme d’oppression qui affecte un individu ou un groupe social, plutôt que d’analyser comment la classe se forme à travers un processus collectif et contradictoire. Si l’on analyse la classe comme une réalité déterminée par des conditions économiques et culturelles individuelles, cette démarche influe sur toute analyse plus large, comme nous allons essayer de le montrer.

a) *Les limites des récits subjectifs*

S. Anitha et R. Pearson insistent à plusieurs reprises sur l’importance des récits subjectifs et des histoires de vie. Certes les témoignages de première main des travailleuses sur leurs conditions de vie devraient être l’un des points de départ de la réflexion politique. En même temps, les témoignages individuels n’offrent pas automatiquement une image plus précise et cohérente. Une expérience vécue comme une discrimination individuelle et/ou une discrimination de groupe peut également être affectée par des raisons structurelles plus larges.

Bien que les auteures fournissent des informations sur l’évolution générale des migrations et du marché du travail, ces données ne semblent guère coïncider avec les histoires individuelles, et plutôt s’en

détacher. Cela devient particulièrement flagrant lorsque S. Anitha et R. Pearson décrivent la relation entre les ouvrières immigrées et le marché du travail au sens large. Solidaires des femmes et de leur indignation contre les discriminations qui les relèguent dans la pire position sur le marché du travail, les auteures traitent ce marché comme s'il s'agissait d'un potentiel terrain de jeu équitable. Au lieu de dénoncer la structure hiérarchique de la production (par exemple, la division entre travail manuel et travail intellectuel) et une tendance structurelle au chômage (en effet, tout marché du travail est fondamentalement discriminatoire), S. Anitha et R. Pearson s'accrochent au mythe de l'égalité d'accès à ce marché et dénoncent son absence d'égalité comme raciste. Leur insistance sur la capacité indéniable des travailleuses à mieux s'en sortir a un sérieux inconvénient : celles qui n'y arrivent pas risquent de considérer leur échec comme une défaite individuelle plutôt que comme un résultat provoqué par le système capitaliste.

b) *La force de travail est une marchandise – ne l'oublions pas !*

Dans leur analyse, les auteures inversent le rapport entre conditions matérielles et identité individuelle : *«L'enjeu n'est pas simplement de savoir si les travailleuses potentielles sont totalement exclues en raison de leur race, mais également de savoir comment la construction de leur identité racialisée a déterminé le processus grâce auquel elles ont été intégrées au marché du travail de manière différenciée et subordonnée.»*

Si l'on adopte ce point de vue, cela signifie que l'identité racialisée vient en premier et a *«déterminé [ensuite] le processus grâce auquel elles ont été intégrées au marché du travail»* – pour nous, au contraire, c'est la position dans laquelle vous vous trouvez sur le marché du travail (qui, sous le capitalisme, inclut toutes sortes d'activités, y compris le travail pénitentiaire et le travail domestique en tant qu'armée de réserve), qui détermine votre position sociale et donc votre identité (de race, de genre). Le contraste entre l'expérience individuelle et la situation générale devient évident lorsque l'on compare la manière dont les travailleuses sud-asiatiques de Grunwick ont considéré comme raciste le fait que la direction n'embauchait pas de travailleuses blanches britanniques, ou les décourageait de postuler *«parce que le travail et le salaire ne leur convenaient pas»* ; et comment, des décennies plus tard, les travailleuses sud-asiatiques ont trouvé «raciste» le fait qu'elles fussent remplacées par des intérimaires polonaises moins chères.

«Là où je travaillais, mon poste existe toujours, et une Polonaise m'a remplacée. Qu'est-ce que cela signifie ? Pourquoi m'ont-ils jetée dehors, seulement pour me remplacer par quelqu'un d'autre ? Cela signifie qu'ils m'ont licenciée parce que nous étions Asiatiques.»

Au lieu de souligner que la concurrence entre les nouvelles venues et les plus anciennes sur un marché du travail restreint explique les discriminations, la réduction des salaires, la détérioration des conditions de travail et la misère de toutes les ouvrières, S. Anitha et R. Pearson prennent le récit des expériences vécues par les femmes au pied de la lettre. À une époque où les travailleurs asiatiques, africains et antillais affrontent des propriétaires racistes, des contrôles de police racistes et des agressions racistes dans les rues, il n'est pas surprenant que l'embauche et le licenciement d'un individu soient interprétés dans ce contexte général comme étant mus par des motivations racistes. Si nous dénonçons toute politique raciste en matière d'embauche et de licenciement, nous dénonçons en même temps le piège général qui nous oblige à être en concurrence pour les emplois.

A nouveau, ce problème s'exprime de façon générale quand la gauche libérale réclame «l'ouverture des frontières» comme une sorte de droit humain et dénonce comme xénophobes, ou hostiles aux immigrés, les réactions des ouvriers locaux contre cette ouverture – la gauche ferait mieux d'analyser leur position privilégiée qui leur permet de ne pas se sentir potentiellement menacés par une concurrence accrue sur le marché du travail et du logement. La revendication de l'ouverture des frontières doit être fondée sur une politique de classe plus large ; elle doit relever des défis énormes, notamment organiser

les travailleurs nationaux et immigrés contre toute limitation du marché du travail, pour faciliter la communication linguistique au sein de la classe ouvrière, etc.

c) *Se focaliser sur le racisme préserve le mythe du rôle des syndicats*

Les auteures présentent le sixième chapitre de la grève de Gate Gourmet en ces termes:

«Malgré l'étendue et l'importance du soutien apporté aux grévistes de Grunwick, des événements ultérieurs ont fait naître des doutes : après la grève de Grunwick, les dirigeants syndicaux et militants de base blancs ont-ils vraiment définitivement intégré l'importance des questions de race et de genre ? Comme le montre ce chapitre, les efforts déployés par un autre groupe de travailleuses sud-asiatiques pour défendre leurs emplois chez Gate Gourmet, environ trois décennies plus tard, n'ont pas non plus suscité le soutien généralisé des militants de base ou des dirigeants syndicaux blancs.»

Certes, le racisme sévit au sein des syndicats, mais est-ce la seule motivation de leur politique anti-immigrés (par exemple, des manifestations du syndicat GMB¹⁵ contre l'utilisation des visas¹⁶ de niveau 2 par les travailleurs indiens à Heathrow ; le fait que les syndicats allemands [et néerlandais] aient mis en place des lignes téléphoniques d'urgence pour dénoncer les immigrés «illégaux» sur les chantiers de construction, etc.) ?

De même que S. Anitha et R. Pearson considèrent que le marché du travail ne devrait pas être discriminatoire, les auteures traitent les syndicats comme s'il s'agissait d'organisations potentiellement ouvertes et qui existeraient uniquement pour défendre les intérêts des travailleurs – ils auraient seulement une attitude inappropriée. Néanmoins, une fois qu'ils opèrent officiellement au niveau d'un secteur économique et à l'échelle nationale, les syndicats finissent toujours par défendre les intérêts de leurs membres contre la concurrence d'autres travailleurs (souvent de sexe féminin, non qualifiés et immigrés).

En raison de la concurrence sur le marché du travail, les syndicats ont donc intrinsèquement tendance à défendre le protectionnisme, à limiter l'accès à «leur» marché du travail. Mais le fait qu'ils n'aient pas soutenu les ouvrières de Grunwick et de Gate Gourmet n'est pas seulement, et peut-être même pas principalement, dû au fait que ces salariées étaient des femmes et avaient une autre couleur de peau. Leur attitude était davantage liée à la dynamique générale de la grève, à la volonté des syndicats de protéger leur appareil et de préserver une bonne entente avec la classe politique. Nous connaissons des centaines de cas où les syndicats traitent avec la même hostilité les luttes des ouvriers blancs – ou des salariés masculins ayant la même origine – et finissent par poignarder les travailleurs dans le dos : des syndicats des mineurs sud-africains aux postiers masculins blancs en passant par les travailleurs masculins indiens de l'automobile et – au moins dans leur résultat – les grèves des dockers de Liverpool ou des ouvriers-imprimeurs de Londres, qui se sont tous sentis trahis par leurs syndicats respectifs.

Dans le cas de Grunwick, S. Anitha et R. Pearson soulignent le rôle joué par la ségrégation raciale dans l'entreprise et son impact sur la grève: *«Il y avait quelques travailleurs noirs (afro-caribéens), y compris parmi les conducteurs qui manifestèrent ensuite leur soutien, mais la ségrégation raciale sur le lieu de travail empêcha toute solidarité interraciale réelle ou durable.»*

Il ne ressort pas clairement du récit si le problème était de savoir si une «solidarité interraciale» pouvait être créée ou si faisait défaut la solidarité «intersectorielle» au-delà du service de la Vente par

¹⁵ Les initiales GMB n'ont pas de signification précise : originellement, en 1889, il s'agissait du Gas Workers and General Union, mais au fil des décennies, ce syndicat est devenu une énorme fédération qui regroupe toutes les branches d'activité : construction navale, métallurgie, textile, informatique, bois, santé, éducation, sécurité, travailleurs municipaux, chaudronniers, forgerons, employés de bureau, etc. Il compte plus de 631 000 membres (NdT).

¹⁶ Visa pour les travailleurs qualifiés ayant un contrat de travail garanti par leur futur employeur au Royaume-Uni (NdT).

correspondance, puisque les employés de bureau (masculins) sud-asiatiques ne participèrent pas non plus à la grève: «*Les grévistes de Grunwick ont souligné les attitudes divergentes parmi les salariés des différents départements de Grunwick. Comme nous l'avons vu, les grévistes étaient pour la plupart des femmes moins bien rémunérées appartenant au service de la Vente par correspondance [...]. Nirmalaben, une des grévistes, se rappelle avoir tenté de persuader un membre de sa famille de se joindre à la lutte : "Il travaillait à la Comptabilité et je lui ai dit: 'Nous sommes en train de nous bagarrer ici, pourquoi tu ne nous rejoins pas ?' Et il m'a répondu : 'Toi et moi sommes différents. Tu travailles dans ce département, je suis dans ce bureau, j'occupe une position plus élevée.' »*

d) Pourquoi nous devons accorder beaucoup plus d'attention aux processus collectifs

Enfin, en mettant l'accent sur l'expérience individuelle et la compréhension de la classe en tant que phénomène lié à des caractéristiques économiques et culturelles, les auteures négligent les processus collectifs à l'œuvre parmi les salariés dans l'entreprise et pendant les conflits. Bien qu'elles nous présentent de nombreux témoignages passionnants sur la manière dont les travailleurs perçoivent le régime interne de l'usine et sur les effets des méthodes de gestion du personnel, S. Anitha et R. Pearson négligent la manière dont l'expérience du travail crée (ou ne crée pas) un point de référence collectif et un pouvoir potentiel. Elles s'intéressent peu à la manière dont les travailleuses ont tenté de s'organiser avec leurs collègues et aux difficultés auxquelles elles ont été confrontées.

Dans le cas de Gate Gourmet, il serait important de savoir quelles ont été les relations entre les ouvrières du Pendjab et les intérimaires d'Europe de l'Est après le conflit, mais ce thème n'est pas abordé. Peut-être parce qu'elles négligent le processus collectif à l'œuvre, les auteures s'abstiennent également d'explorer les problèmes et les occasions manquées lors des grèves elles-mêmes.

Pourquoi seulement 137 travailleuses et travailleurs sur 500 à Grunwick ont-ils fait grève – et pourquoi leur nombre a-t-il rapidement diminué ? Le fait que les deux grèves aient abouti à de longs lock-out et se soient conclues par des défaites aurait dû inciter les auteures à se demander si les travailleuses avaient d'autres possibilités d'exercer leur pouvoir. Bien que S. Anitha et R. Pearson aient probablement de bonnes intentions, et n'aient pas voulu faire preuve de condescendance envers les salariées en portant un regard trop critique sur leurs grèves, leur choix aboutit à ce que, à la fin des grèves, les travailleuses et les travailleurs sont décrits comme des victimes de la direction, des syndicats qui ne les ont pas soutenues et du système juridique. Une telle perspective limite les conclusions et les enseignements que l'on pourrait tirer de ces échecs pour de futures luttes.

Même si nous pensons que, globalement, la «perspective intersectionnelle» des auteures ne permet pas, dans ce livre, d'offrir une vision plus large et plus claire de ces grèves, leurs entretiens nous offrent néanmoins des informations importantes sur l'impact direct du sexisme et du racisme sur les luttes des ouvrières, par exemple en examinant leur double conflit en tant que travailleuses et que responsables des tâches domestiques¹⁷ ; sur la façon dont les salariées doivent affronter des propriétaires racistes qui ne veulent pas leur louer de logement ; et sur la manière dont la direction essaya d'utiliser des stéréotypes sexistes et racistes sur la docilité des femmes asiatiques pour dénoncer et affaiblir les grévistes..

¹⁷ Le terme exact en anglais est *carers*, littéralement «pourvoyeuses de soins» (NdT).

* La lutte à Gate Gourmet



Nous résumons plus en détail le chapitre sur Gate Gourmet pour diverses raisons. Tout d'abord, parce que c'est le plus riche de ce livre et que la lutte elle-même offre une véritable leçon pour les conflits ouvriers actuels. Deuxièmement, certains d'entre nous ont été (marginale) impliqués dans des actions de solidarité avec Gate Gourmet lorsque les travailleuses et travailleurs de cette entreprise ont fait grève en 2005 en Allemagne et que nous sommes allés ensuite travailler chez Gate Gourmet pendant une courte période¹⁸. Pendant le conflit en Allemagne – qui s'est déroulé dans le même contexte de restructuration mondiale de l'industrie du transport aérien – des camarades ont organisé un voyage en bus pour les grévistes de Düsseldorf jusqu'à Southall afin d'y rencontrer des travailleurs, un exemple concret et utile d'internationalisme de classe.

Notre groupe (Angry Workers of the World) continue à distribuer notre journal ouvrier local *WorkersWildWest* devant les locaux de Gate Gourmet et de SkyChefs autour de l'aéroport de Heathrow. Enfin, et ce n'est pas l'aspect le moins important, la façon dont les travailleuses et travailleurs de Gate Gourmet ont été affectés par l'embauche d'intérimaires récemment arrivées d'Europe de l'Est a confirmé notre position critique vis-à-vis de la gauche libérale, qui reproche aux ouvriers d'avoir voté pour le Brexit parce qu'ils seraient tous des crétiens manipulés par l'UKIP¹⁹.

«La nature de la “main-d'œuvre bon marché” a changé depuis les années 1970 et le fait d'être une femme non blanche ne suffit plus pour garantir une main-d'œuvre docile et malléable. On cherche désormais à embaucher des migrantes temporaires plutôt que des immigrées, des jeunes et des intérimaires plutôt que des travailleuses plus âgées et qui restent des années dans l'entreprise.»

«Il est donc évident qu'un certain ressentiment régnait avant les événements d'août 2005, en particulier lors des discussions sur l'embauche d'intérimaires et sur la manière dont ceux-ci et celles-ci étaient liés à des changements dans les conditions de travail et à des pressions croissantes pour augmenter la productivité. La goutte d'eau qui a fait déborder le vase a été l'embauche d'intérimaires

¹⁸ Cf. les articles suivants en anglais :

<http://ns210054.ovh.net/library/picket-line-account-from-german-gate-gourmet-strike-2005>

<http://ns210054.ovh.net/library/workers-struggle-at-gate-gourmet-is-getting-harder>

<https://libcom.org/library/strike-at-gate-gourmet-in-dusseldorf-2005>

<http://ns210054.ovh.net/history/preface-book-german-gate-gourmet-dispute-2005>

<http://ns210054.ovh.net/library/temp-work-gate-gourmet-germany-2007>

<https://libcom.org/news/a-view-from-inside-the-gate-gourmet-dispute-08112005>

¹⁹ Le Parti pour l'indépendance du Royaume-Uni a été créé en 1993 ; nationaliste, hostile à l'Europe et à l'immigration, il a remporté ses plus grands succès électoraux en 2014 et 2015 (*NdT*).

non syndiqués, soi-disant originaires d'Europe de l'Est. En 2005, une nouvelle vague d'immigrés "bon marché" fut disponible pour la direction dans l'ouest de Londres, et ils (ou elles) venaient principalement de Pologne et aussi d'autres pays récemment intégrés dans l'Union européenne.»

«Etant donné qu'ils étaient souvent plus âgés, que le marché du travail local évoluait et qu'il existait un bassin de "travailleurs jetables" constitué par ces nouveaux immigrés en provenance des nouveaux pays membres de l'Union européenne, beaucoup de travailleurs licenciés ont eu du mal à trouver un autre emploi.»

La dernière citation ne tient pas compte du fait que le «bassin de travailleurs jetables» mentionné incluait aussi des migrants sud-asiatiques récents. Nombre de nos collègues sont venus du Pendjab, du Gujarat, de Goa, du Sri Lanka, du Pakistan ou de l'Afghanistan au cours de la dernière décennie.

a) Contexte de la grève

S. Anitha et R. Pearson ont interrogé les travailleuses de Gate Gourmet en 2008/09. Les auteures soulignent que les ouvrières de Gate Gourmet ont des origines différentes de celles de Grunwick: celles de Gate Gourmet venaient de la paysannerie moyenne, n'avaient jamais travaillé en Inde, mais avaient travaillé au Royaume-Uni pendant longtemps et participé à, ou connu, des luttes (syndicales) dans d'autres entreprises.

«J'ai trouvé un travail au terminal 4 où environ huit femmes préparaient des sandwiches. On recevait une prime de 10 £ par semaine [14 euros] si nous avions bien travaillé, et nous nous relayions pour l'obtenir à tour de rôle. Mais notre chef ne nous a jamais donné l'argent. Sa copine recevait la prime de temps en temps, mais nous, jamais. Nous lui avons demandé pourquoi et elle nous a répondu: "Parce que vous ne faites pas le travail correctement." Je me suis sentie tellement furieuse quand j'ai entendu ça. [...] Un jour, alors que la chef était en congé, le patron est passé, alors mon amie et moi-même avons tout raconté au responsable, dans notre anglais bancal. À partir de là, nous avons toutes reçu la prime.»

Le livre mentionne la grève à l'hôpital de Hillingdon en 1995 et à Lufthansa Sky Chef en 1998, où des travailleuses de Gate Gourmet avaient été impliquées. Le conflit à l'hôpital de Hillingdon avait éclaté en 1995, un an après que les services de nettoyage eurent été sous-traités à Pall Mall Cleaning, ce qui avait entraîné l'offre de nouveaux contrats aux travailleuses, et des réductions de salaire comprises entre 25 et 35 £ par semaine [28 à 39 euros par semaine].

«Ils nous ont donné un préavis de 90 jours et nous ont demandé d'approuver par écrit les nouvelles conditions. Environ six des femmes de ménage l'ont signée, mais environ cinquante d'entre nous ne l'ont pas fait. Le dernier jour – c'était mon jour de congé, mais je suis tout de même allée voir ce qui allait se passer – tout le monde était rassemblé à l'extérieur de l'entreprise. Ils ont dit, "Faisons une manif!" Et hop nous sommes parties manifester!»

Le syndicat Unison²⁰ représentait les salariées qui avaient refusé de signer les nouveaux contrats et s'étaient mises en grève. Toutes les travailleuses furent licenciées. Des manifestations et une bataille juridique se poursuivirent pendant cinq ans. Il fallut un certain temps pour obtenir le soutien d'Unison et faire avancer les choses devant le *labour tribunal* [plus ou moins l'équivalent des prudhommes]. Bien que les auteures affirment que les travailleuses reçurent une indemnisation et furent réintégrées, les personnes interrogées ne mentionnent pas leur réintégration, seulement le fait qu'elles ont obtenu une indemnité de licenciement à la suite d'une transaction entérinée par la justice.

En 1998, suite à la rupture des négociations sur la flexibilité du travail chez Lufthansa Skychef, 270 membres du syndicat TGWU entamèrent une grève officielle d'un jour et furent licenciés quelques heures plus tard. Ce conflit s'avéra être le plus long conflit industriel en Grande-Bretagne puisqu'il dura

²⁰ Unison regroupe 1,3 million de membres et rassemble d'anciens syndicats de cols blancs, comme le National and Local Government Officers Association (NALGO), le National Union of Public Employees (NUPE) et la Confederation of Health Service Employees (COHSE). [NdT.]

dix-sept mois et prit fin lorsque Lufthansa proposa de réintégrer les travailleuses et les travailleurs ou de leur verser une indemnité.

«J'étais dans cette boîte depuis deux ans quand une grève a commencé en 1997. Il y avait principalement des Indiens, surtout des femmes. Les patrons voulaient augmenter notre charge de travail sans augmenter notre paie. Nous étions syndiqués et avons débrayé. Mais ce n'était pas la première fois que je participais à une grève. J'avais déjà participé à deux actions dans d'autres usines: une journée dans l'une et deux semaines dans l'autre. J'avais donc l'expérience de ces choses. Mais la grève chez Lufthansa a duré des mois – nous sommes allées manifester devant le siège des compagnies aériennes concernées et avons été très actives pendant des mois. Nous avons finalement gagné et j'ai reçu une indemnité de 7500 £ [8 360 euros].»

Le livre décrit ensuite le processus de restructuration de Gate Gourmet lui-même.

«Gate-Gourmet est devenu le sous-traitant de British Airways en 1997 mais a perdu le contrat avec la compagnie Virgin Atlantic en mars 2005, donc, à partir de ce moment-là, le processus de travail s'est intensifié [...]. La direction de Gate Gourmet a essayé d'accélérer les cadences en introduisant une structure hiérarchique, mais les travailleuses et les travailleurs n'y étaient pas habitués. [...] Dans certains départements où, les salariés prenaient des pauses-café et bénéficiaient d'une pause-déjeuner en milieu de journée, afin de les aider à supporter le froid dans lequel ils travaillaient, les modifications apportées à ce système ont été perçues comme particulièrement oppressives et déraisonnables.»

Dans leurs interviews, les ouvrières et les ouvriers décrivent certains des changements: les pauses pour se réchauffer étaient plus courtes et il leur fallait pointer à chaque fois ; il était de plus en plus difficile d'obtenir l'autorisation de se rendre aux toilettes; ils étaient obligés d'enlever leurs gants, leurs chaussures, leurs tabliers, etc., à chaque pause, ce qui réduisait substantiellement le temps nécessaire pour manger et se détendre ; on leur accordait de moins de temps pour former les nouvelles et les nouveaux embauchés ou pour se former avant d'atteindre le niveau de performance exigé.

Bien que ces formes de pression soient assez courantes, S. Anitha et R. Pearson auraient pu analyser davantage l'organisation du travail, par exemple, demander aux travailleuses interviewées si elles avaient dû improviser et coopérer de manière plus informelle à cause de la réduction du temps de formation, et si, dans ce cas, leur stress avait augmenté ; ou alors si cette situation leur avait procuré une motivation supplémentaire pour organiser une résistance collective.

Malheureusement la conclusion des auteures reste un peu trop générale: *«La stratégie déployée chez Gate Gourmet s'avéra remarquablement similaire à celle utilisée à Grunwick, où les chefs exerçaient des pressions sur les travailleuses et exploitaient leur sentiment d'insécurité et leur peur de perdre leur emploi pour en tirer le maximum de productivité.»*

Selon les auteures, cette situation chez Gate Gourmet illustre de façon exemplaire, comment *«des cadres appartenant au groupe ethnique dominant appliquent des pratiques qui ne seraient pas tolérées par des ouvriers et ouvrières autochtones».*

S'il est vrai que les travailleurs et travailleuses immigrés accomplissent certaines des tâches les plus difficiles, on retrouve des pratiques similaires sur les chaînes de montage d'automobiles ou dans les centres d'appels (par exemple, l'obligation de demander l'autorisation de se rendre aux toilettes, etc.), qui emploient principalement des *«autochtones»*.

Après s'être attaquée aux moments durant lesquels les travailleuses et les travailleurs pouvaient souffler un peu, la direction a pris pour cible les conditions contractuelles, par exemple en diminuant les congés payés ou en réduisant les indemnités-maladie des nouveaux embauchés. Les ouvriers et ouvrières exprimèrent leur mécontentement vis-à-vis du syndicat qui n'organisa pas de résistance contre ces attaques. *«Le syndicat a organisé des consultations à deux ou trois reprises, mais nous avons rejeté les changements introduits par la direction.»*

Malheureusement, les auteures ne fournissent pas d'explications supplémentaires et n'ont pas demandé aux travailleuses quels étaient exactement le sujet et les choix de ces votes organisés par le syndicat. Néanmoins, S. Anitha et R. Pearson ont bien compris que les travailleuses ont commencé à s'organiser de manière informelle à ce stade.

«Nous avons fait la grève du zèle trois fois en l'espace de six mois. La première fois, ils ont cessé de nous accorder quinze minutes pour nous changer avant de commencer notre travail – ils ne voulaient plus nous payer ce temps. Les femmes ont donc décidé de respecter le règlement à la lettre. Mais celles qui étaient volontaires pour faire des heures supplémentaires ont retiré leur nom de la liste en disant qu'elles ne pouvaient plus le faire – et cela a duré trois jours. Le responsable de l'étage, qui était en vacances à ce moment-là, a pris l'avion le dimanche et atterri dans l'atelier ! Il a fait marche arrière et nous a dit: "Si vous avez besoin de quinze minutes pour vous changer, ça me va. S'il vous plaît, ne retardez pas le Concorde ; si le Concorde est retardé, je vais perdre des milliers de livres."»

Peu de temps avant le début du conflit de 2005, la direction a provoqué les travailleuses et les travailleurs en renvoyant une jeune collègue. Les ouvrières ont réagi en informant tout le monde via une chaîne téléphonique informelle et en rassemblant de nombreuses salariées dans la cantine. Alors que le syndicat ne voulait pas contester le licenciement et que le *shop steward*²¹ se faisait remonter les bretelles par les travailleuses, la direction s'est inclinée et a réintégré la collègue.

«Dans les dix minutes qui ont suivi, toute la direction est arrivée et a présenté ses excuses pour le comportement de ce responsable. Ils nous ont dit qu'ils réintégraient immédiatement la travailleuse licenciée. Donc, si un problème surgissait, je ne dis pas que nous quitions le travail et partions en délégation chaque fois, mais nous avons l'habitude, chaque fois que nous en avons besoin, de gérer les choses nous-mêmes. Nous ne nous sommes pas trop souciées des délégués d'atelier.»

S. Anitha et R. Pearson concluent: *«De tels mécanismes informels de négociation collective font partie du répertoire général des actions à la disposition des syndiqués et ne sont pas nouveaux.»*

Cependant, ces mécanismes informels ne sont pas l'apanage exclusif des syndiqués.

²¹ Selon une étude officielle réalisée en 2011, l'organisation des syndicats n'est pas la même au Royaume uni suivant les fédérations syndicales, les branches et les entreprises. Je n'ai donc pas traduit *shop steward* (littéralement «délégué d'atelier», souvent traduit par «délégué du personnel») pas plus que, un peu plus loin, le terme *convenor* (littéralement «celui qui appelle aux réunions», traduit souvent par «responsable syndical» ou «délégué d'entreprise» ; en principe le *convenor* est élu par les *shop stewards* d'une entreprise, et est donc un coordinateur interne). En 2011, seuls 17% des responsables syndicaux (*convenors* ou *senior shop stewards*) étaient autorisés par les patrons à consacrer tout leur temps de travail à leur tâche ; quant aux *shop stewards* ils passaient entre 4 et 13 heures par semaine à s'occuper de leurs collègues. Ce n'est pas la loi qui fixe le nombre d'heures de délégation auquel ils ont droit mais chaque patron. Les permanents peuvent éventuellement intervenir dans les affaires intérieures du syndicat voire participer à des négociations importantes sur des conventions collectives, à l'appel du patron (cf. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Workplace-Representation>).

* b) Chronologie de la grève



Il peut être utile de présenter une courte chronologie, vu que la plupart des articles sur Gate Gourmet ont surtout été consacrés à ce qui s'est passé après le conflit.

Le 10 août 2005, les travailleuses et les travailleurs de l'équipe du matin découvrent que 50 intérimaires polonaises sont arrivées sur leur lieu de travail (chaînes et service de nettoyage). Ils constatent également que des agents de sécurité sont présents et que les bureaux sont déjà ouverts à 5 heures du matin, ce qui est inhabituel.

Les travailleuses et travailleurs fixes demandent aux intérimaires de partir mais, soutenues par la direction, ces dernières restent. Suite à ce refus, 200 ouvrières et ouvriers se rassemblent à la cantine. Un seul *shop steward* est présent ce matin-là. La direction appelle les salariés à reprendre le travail, mais le *shop steward* leur recommande d'attendre le *convenor*²² et de ne pas bouger tant que la direction n'a pas rencontré le syndicat. La hiérarchie annonce que les travailleuses se lancent dans une grève non officielle et que toutes les personnes qui ne retourneront pas au travail seront immédiatement licenciées. Des avertissements verbaux sont diffusés par le biais d'un haut-parleur.

Le *convenor* arrive et demande à la direction de retirer les avertissements avant que les ouvrières et les ouvriers ne retournent au travail. La hiérarchie avertit les salariés à trois reprises, puis annonce que tous les travailleurs mobilisés sont licenciés. Les personnes qui refusent de rendre leur badge sont enfermées dans la cantine par des agents de sécurité pendant plusieurs heures.

Au total 813 travailleurs et travailleuses sont licenciés, si l'on compte à la fois celles et ceux qui n'étaient pas au travail ce jour-là mais se sont montrés solidaires, y compris les salariés d'autres équipes.

En réaction, les bagagistes des aéroports entreprennent des grèves de solidarité et clouent au sol des vols British Airways pendant deux jours. Le TGWU²³ leur demande de retourner au travail, étant donné que leur grève est illégale.

²² Cf. la note n° 19.

²³ En 2007, le TGWU (Transport and General Workers Union) a fusionné avec le syndicat Amicus pour former UNITE, premier syndicat britannique. Amicus était lui-même à l'époque un regroupement de syndicats: Manufacturing Science and Finance, Amalgamated Engineering and Electrical Union, UNIFI (syndicat d'employés de la banque et de la finance) et Graphical, Paper and Media Union, puissant syndicat puissant dans les industries graphiques, le papier et les médias. Amicus était à l'époque la deuxième fédération la plus puissante à l'échelle nationale (*NdT*).

Les travailleuses et travailleurs de Gate Gourmet se rassemblent sur une colline proche de l'usine et reçoivent un «soutien communautaire» (des églises protestantes, etc.).

Le rassemblement à la cantine est interprété comme une action qui n'a pas fait l'objet d'un vote organisé par le syndicat. Le TGWU répudie les actions des travailleuses et des travailleurs afin d'éviter de payer des amendes. En conséquence, les salariés ne reçoivent aucune indemnité de grève.

Le 26 août, le responsable local du TGWU annonce un accord : réengagement d'une partie des ouvrières et ouvriers licenciés (selon de nouvelles conditions et de nouvelles clauses) ; plan de départs volontaires pour un certain nombre de salariés ; départ obligatoire de 144 travailleuses et travailleurs («*personnel de cuisine*» / «*fauteurs de troubles*», «*nous ne réengagerons ni les employées qui ont déclenché la grève sauvage en août ni leurs partisans les plus militants*», selon le directeur britannique de Gate Gourmet).

Une réunion se tient le 28 septembre pour discuter de l'accord. Les responsables syndicaux recommandent de l'accepter et organisent un vote à main levée (sans possibilité de lire le texte intégral de l'accord et sans la présence d'interprètes).

La presse découvre un briefing interne: Gate Gourmet voulait provoquer des actions non reconnues par les syndicats et licencier du personnel.

56 travailleuses et travailleurs refusent le plan de départs volontaires. Sur les 813 personnes initialement licenciées, 272 ouvrières et ouvriers sont réintégrés mais dans des conditions plus défavorables. Gate Gourmet réussit donc à licencier 541 personnes, dont seulement 411 ont le droit de toucher les allocations chômage.

Au lendemain du conflit, le nombre de chariots remplis par équipe et par employé augmente de 56%, les heures «perdues» pour maladie sont réduites de 58% et les heures supplémentaires rémunérées diminuent de 76%.

Le 18 septembre 2006, *The Guardian* révèle que le TGWU a dépensé 600 000 £ [840 000 euros] pour acheter le silence de deux *shop stewards* impliqués dans la grève sauvage des bagagistes. En échange, ces deux délégués ont promis de dissimuler le fait qu'ils avaient obéi aux ordres du syndicat.

S. Anitha et R. Pearson décrivent aussi les conséquences personnelles du conflit, la montée de la tension au sein des couples et la violence à laquelle les travailleuses ont dû faire face en raison de la perte de leur emploi. Les auteures évoquent également la difficulté des grévistes à combiner leurs «activités militantes» avec les tâches ménagères. Néanmoins, nous aurions aimé en apprendre davantage sur la relation entre les travailleuses fixes et les intérimaires pendant et après le conflit.

L'un des aspects essentiels de la grève de Gate Gourmet, et qui caractérise bien d'autres conflits, c'est le lien entre l'activité autonome des travailleuses avant le lock-out (grève du zèle et rassemblements spontanés) et leur comportement le 10 août. Ce jour-là, selon les auteures, les travailleuses et les travailleurs n'auraient fait que suivre les ordres des *shop stewards*, ce qui est étonnant vu le niveau de confiance et d'auto-organisation dont les ouvrières et les ouvriers avaient fait preuve auparavant, de manière informelle. Il aurait été intéressant que les auteures interrogent davantage les travailleuses à propos de «ce qu'elles auraient pu faire», sachant que ces salariées avaient accumulé une riche expérience à la fois chez Gate Gourmet et dans d'autres entreprises. Comment des travailleurs peuvent-ils résister à une restructuration lorsque la direction provoque un conflit «selon ses conditions», conflit auquel elle se prépare à l'avance et qu'elle initie ? Il aurait été fort utile d'approfondir ce problème. Elles auraient pu poser des questions aux travailleuses sur leurs luttes – qui sont aussi les nôtres ! Et cette enquête aurait pu nous aider à mieux comprendre certaines situations et à en tirer des leçons. Malheureusement, dans leur conclusion, S. Anitha et R. Pearson décrivent les travailleuses et les travailleurs comme des victimes : «*Au contraire, ils étaient des salariés syndiqués de longue date et des éléments disciplinés, mais ils ont été victimes du manque de transparence et de flexibilité du système*

juridique auquel ils ont demandé réparation, ainsi que de l'incohérence des méthodes et des priorités du syndicat.»

Certes, les auteures soulignent que les travailleuses et les travailleurs de Gate Gourmet possédaient une expérience considérable (la grève de Hillingdon, le conflit avec SkyChef) et elles l'illustrent au travers de leurs entretiens. Néanmoins elles ne cherchent pas à dégager une tendance commune à ces conflits. Durant la décennie des années 1990 et au début des années 2000, de grandes restructurations ont été déclenchées, d'abord étayées par le chômage de masse des années 1980, puis par l'ouverture du marché du travail. Dans les trois cas, y compris celui de Gate Gourmet, nous voyons que les travailleurs et les travailleuses ont été entraînés dans un conflit «selon un schéma qu'ils n'avaient pas choisi» ; ils ont été durement réprimés et se sont appuyés sur des syndicats qui avaient intérêt à régler rapidement le conflit – ils savent que les grandes tendances structurelles leur sont défavorables et sont contraints de cogérer les processus de restructuration. Les syndicats peuvent proclamer une «victoire partielle» et ainsi sauver la face, s'ils arrivent à préserver quelques emplois ou à obtenir des indemnités de licenciement pour certains travailleurs – d'autant plus si le but de la direction n'est pas de renvoyer tout le monde, mais de réduire les effectifs et d'imposer des conditions bien pires.

S. Anitha et R. Pearson se demandent si les syndicats ont échoué (ou non) à soutenir les travailleuses de Gate Gourmet en raison de leur origine ethnique. Ce souci est compréhensible, mais il les empêche d'envisager ces conflits dans une perspective plus large.

«Trente ans après la grève de Grunwick, le conflit de Gate Gourmet a mis en lumière les insuffisances persistantes dans la représentation syndicale des femmes appartenant à des minorités ethniques [...]. Cependant, l'expérience des travailleuses de Gate Gourmet montre que c'est leur appartenance ethnique et leur "différence" qui ont été invoquées par leur syndicat pour justifier la façon dont cette organisation a pris ses distances avec leur combat pour la dignité et la justice au travail et dont elle les a finalement abandonnées.»

Selon nous, le comportement du syndicat résulta moins d'une «trahison raciste» que d'une décision tactique de conserver son influence vis-à-vis de la direction de l'entreprise et du New Labour²⁴ en période de restructuration mondiale. Ce processus de restructuration – imposé au capital par sa propre crise, et non par une simple «avidité pour les profits» – a tourné au vinaigre pour les patrons. Le démantèlement de l'industrie a rétabli les liens entre les travailleurs dans une chaîne d'approvisionnement mondiale ; la révolution logistique a entraîné une reconcentration du capital (Amazon) ; l'emploi massif d'intérimaires et de contrats à zéro heure a fait disparaître toutes les illusions et créé une masse de travailleurs mécontents. Depuis 2010/2011, on assiste à une recrudescence de la combativité chez les travailleurs qui n'ont pas vraiment de statut professionnel ou de frontières catégorielles à défendre. Cela devrait permettre de dépasser les limites légales définies par les accords entre États et syndicats. La question est de savoir si une gauche (radicale) qui se concentre sur les «normes raciales et de genre» d'un côté et l'engagement au sein du Parti travailliste de l'autre est en mesure de contribuer à la découverte de ce potentiel.

Angry Workers of the World, 13 septembre 2018

²⁴ Slogan utilisé entre 1994 et 2010, sous l'impulsion de Tony Blair. Pendant cette période, le Parti travailliste décida, encore plus ouvertement qu'auparavant, de promouvoir l'économie de marché et de s'ouvrir davantage aux «classes moyennes», donc aux diverses catégories de la petite bourgeoisie salariée, au nom d'une prétendue «troisième voie» entre capitalisme et socialisme. Depuis 2015, avec l'élection de Jeremy Corbyn à la tête du Labour Party, ce courant n'est officiellement plus majoritaire (NdT).

* Du charme discret des données biologiques et pseudo-biologiques pour certains «radicaux»

Ce texte est intéressant et utile parce qu'il est écrit par des militants engagés dans la lutte de classe, en clair qui bossent dans des entreprises et ne pérorent pas pendant des heures dans des cafés (ou des pubs puisqu'ils militent en Angleterre) ou pire sur Internet. Mais il a aussi des limites parce qu'il utilise le langage à la mode chez les universitaires, notamment des mots comme «race» (prétendument sociale !), et «genre», dont l'usage est contestable et surtout peu convaincant pour comprendre la société actuelle et même les sociétés passées.

Pourquoi appeler les Européens des «Blancs», et les Asiatiques, les Africains ou les Antillais des «non Blancs», des «personnes de couleur²⁵» ou des «Noirs» (voire des «Blacks»... en français ou des «Brown» en anglais – littéralement des «Marrons» ou des «bronzés» en langage populaire !) si l'on veut vraiment se débarrasser du vocabulaire racial et raciste qui nous formate depuis plus des siècles ?

Parler sans cesse de race n'est-ce pas justement renforcer des images mentales fondées sur des phénotypes à l'origine de discriminations raciales pluriséculaires (antérieures au capitalisme, n'en déplaise aux marxistes), des stéréotypes toujours actifs et liés à ces phénotypes, mais aussi de pseudo théories biologiques et racistes depuis le XIX^e siècle ? On doit dénoncer le racisme, y compris le racisme institutionnel²⁶, sans avoir recours en permanence au vocabulaire racial. J'ai déjà abordé la question de la «racialisation des questions sociales²⁷» et des prétendues «races sociales²⁸» dans d'autres textes.

Depuis 2005, nous avons pu voir l'effet néfaste de cette importation et de cette mode en France de concepts anglo-saxons hérités notamment du mouvement des droits civiques et du bouillonnement d'idées et de pratiques radicales dans les années 60 et 70 (Black Panther Party²⁹ et Ligue révolutionnaire des ouvriers noirs³⁰, mais aussi Big Flame³¹ au Royaume uni).

Les «non Blancs», grâce à ces nouveaux mots, ne sont ni plus ni mieux organisés. Ils n'obtiennent même pas de meilleurs emplois ou une meilleure éducation. Une minorité d'intellectuels ou de petits-

²⁵ Comme si le blanc n'était pas une couleur !

²⁶ En France on a tendance à confondre racisme institutionnel et racisme d'Etat. Sur le racisme institutionnel on pourra lire : <http://www.mondialisme.org/spip.php?article1057>.

²⁷ Cf. «La racialisation des questions sociales mène à une impasse» : <http://www.mondialisme.org/spip.php?article967> ; «Sur les questions noires dans l'Hexagone» <http://www.mondialisme.org/spip.php?article1066> ; et «Noirs de France : ébauche d'une chronologie» : <http://www.mondialisme.org/spip.php?article1052>.

²⁸ «Du "Black-Blanc-Beur" à la "race sociale", la confusion s'épaissit chez les gauchistes gaulois», <http://mondialisme.org/spip.php?article2395>.

²⁹ Cf. la série d'articles : «Sur l'histoire des Panthères noires : introduction». <http://mondialisme.org/spip.php?article2619> ; «Résumé critique d'une conférence de David Hilliard en 2015» <http://mondialisme.org/spip.php?article2620> ; «A propos de Paul Alkebulan, *Survival pending revolution, The history of the Black Panther Party* <http://mondialisme.org/spip.php?article2623> ; «A propos de *Will you die with me?* de Flores Alexander Forbes» <http://mondialisme.org/spip.php?article2627> ; «A propos de Evans D. Hopkins, *Life after life. A story of rage and redemption* <http://mondialisme.org/spip.php?article2624> ; «Sur les "programmes de survie" du BPP» <http://mondialisme.org/spip.php?article2628>.

³⁰ «A propos d'un livre sur l'histoire de la Ligue des ouvriers noirs révolutionnaires» <http://www.mondialisme.org/spip.php?article2422>

³¹ Cf. <https://bigflameuk.wordpress.com/about/> et en particulier : <https://bigflameuk.wordpress.com/tag/anti-racism/>.

bourgeois d'origine non européenne, frappés par le plafond de verre qui limite leur entrée dans les grands médias, les hautes sphères de l'économie et de la politique, et la classe bourgeoise traditionnelle, ont construit un champ de recherche à l'université. Ces groupes petits-bourgeois ne luttent que pour eux-mêmes, pas même pour les droits démocratiques des travailleurs d'origine non européenne. Ils ont certes imposé certains concepts à l'université et aux médias influencés par la gauche culturelle ou libérale (notamment les radios d'Etat et une partie de l'administration française sous l'influence des institutions internationales, type UNESCO, ONU, etc.) mais ils ont laissé les travailleurs chinois, nord-africains, africains et turcs dans leur isolement et leur misère. Il est d'ailleurs significatif qu'au moment où les coordinations de sans papiers étaient les plus puissantes, y compris parmi les travailleurs chinois, au début des années 90, les théories identitaires et raciales étaient inconnues de l'intelligentsia de gauche ou gauchiste... et les coordinations ne s'en portaient pas plus mal !

Mes réserves sont de même nature pour le concept de «genre» même si les conséquences sont moins graves et nocives que pour l'usage systématique et la réhabilitation de la notion de race (fut-elle «sociale») par la gauche. Les universitaires aiment s'amuser avec de nouveaux mots, et croient se la jouer «scientifique» en utilisant un jargon incompréhensible pour le commun des mortels. Je n'ai nulle raison de les priver de ces petits plaisirs innocents ; par contre, je n'apprécie pas du tout que le langage ou les écrits des militants et militantes «radicaux» soient pollués par ces modes aussi élitistes qu'éphémères.

Les analyses fondées sur le «genre» prétendent à la fois déconstruire des stéréotypes et des préjugés (ce qui a priori va dans le sens d'une lutte contre l'oppression des femmes par les hommes) tout en faisant souvent comme si les différences biologiques pouvaient disparaître ou diminuer – ce qui est au minimum absurde. A moins de croire à la fabrication en laboratoire de nouveaux êtres humains (ce que certains appellent le transhumanisme), je ne vois guère comment les différences biologiques pourraient disparaître et **surtout quel en serait le bénéfice pour l'humanité.**

On retrouve dans les discussions autour de ces deux catégories, «genre» et «race» dite sociale, les mêmes ambiguïtés et les mêmes situations ubuesques : sur quels critères (sinon pseudo-biologiques) différencie-t-on un «Blanc» d'un «non-Blanc» quand on prétend organiser une réunion réservée aux «racisés» ? sur quels critères (sinon biologiques) autorise-t-on ou interdit-on l'accès à des vestiaires, des toilettes ou des réunions non mixtes à des LGBTQIA+ (terme désignant les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles et dont le champ d'application ne cesse de s'étendre³²) ? Ce qui peut apparaître séduisant dans le ciel éthéré de la recherche universitaire, ou au cours de discussions dans de petits cercles refermés sur eux-mêmes, a des conséquences pratiques catastrophiques comme les Etats-Unis nous en donnent fréquemment l'exemple. Je conseille de lire à ce sujet l'article d'Adolph Reed Jr. : «De la “transgenre” Caitlyn Jenner à la “transraciale” Rachel Dolezal : pour les féministes et les Identitaires raciaux américains y aurait-il de bons et de moins bons “trans” ?³³»

Les catégories comme celles du «genre» ou de la «race sociale» permettent en réalité le maintien et même le renforcement de discours ethniques ou raciaux d'un côté, «féministes» de l'autre où l'on attribue à une race ou à un genre dominés toutes les qualités, alors que la race sociale dominante ou le genre dominant se voient attribuer de toutes les tares. Dame Nature³⁴ et Dame Biologie reviennent au premier plan de la scène, mais travestis (si j'ose dire...), en Icones Révolutionnaires.

³² Les non initiés pourront prendre connaissance du contenu de ces initiales : https://www.liberation.fr/france/2018/01/25/mais-ca-veut-dire-quoi-lgbtqia_1625090.

³³ <http://www.mondialisme.org/spip.php?article2565>.

³⁴ On remarquera que ce retour du culte de la Nature (parée de toutes les qualités jugées traditionnellement «féminines», bien sûr) passe aussi par une défense quasi religieuse de l'écologie (ce que Philippe Pelletier appelle l'écologisme) et l'apologie des vertus des «peuples premiers», censés être plus proches de la Nature.

Vanter les mérites de va-et-vient réguliers, voire quotidiens, entre plusieurs «genres» (traduire : plusieurs rôles sociaux masculins et féminins) ne pose pas de problème particulier tant que ces va-et-vient ne se terminent pas par des opérations (ajout d'un utérus, d'un pénis et ablations correspondantes) qui elles sont définitives, **irréversibles**³⁵, et dont les effets positifs sont difficiles à cerner. En effet, aucun psychothérapeute ou psychiatre ne peut garantir que l'équilibre psychologique³⁶ d'un individu invoqué pour justifier ces interventions chirurgicales (si l'on met à part le cas des hermaphrodites qui ont deux sexes) serait **garanti** par ce type d'opérations.

De plus, **aucune opération ne transformera jamais un homme biologique en femme biologique, et vice versa**. Il ne faut pas confondre changement de carte d'identité (qui implique uniquement de remplacer «sexe : masculin» par «sexe : féminin» – et vice versa – sur un bout de carton ou de plastique) et changement biologique (qui lui relève de la science-fiction). Que ce type d'opération chirurgicale devienne une revendication militante, voire soit présentée comme un droit humain, montre bien à quel point ses promoteurs et promotrices sont engagés dans une dynamique parfaitement cohérente avec le système capitaliste marchand et l'individualisme forcené qu'il promeut.

Quant au terme prétentieux d'intersectionnalité, il relève, en tout cas pour ce qui concerne les militants gauchistes, de la fascination et de la quête perpétuelle d'UNE théorie qui expliquerait tous les phénomènes sociaux grâce à un seul kit d'explication (ici classe/race/genre³⁷). Autrefois c'était le matérialisme historique et le matérialisme dialectique ; puis cela a été le structuralisme ; maintenant les études postcoloniales ou décoloniales, les études de genre, le postmodernisme, etc. Quelle sera la prochaine mode ?

Vouloir expliquer toutes les formes d'exploitation et de domination depuis les origines de l'humanité par une seule théorie, ou une seule approche théorique, même si elle se prétend révolutionnaire, me semble une tentative vaine voire néfaste³⁸. Sans compter que l'intersectionnalité est totalement contradictoire, puisque ses partisans prônent une fluidité permanente des identités sexuelles mais veulent

³⁵ Il est pour le moins curieux de voir les partisans d'une «identité de genre» fluctuante en permanence défendre en même temps une opération irréversible qui empêchera les personnes opérées de bénéficier de cette «liberté de choix» que les partisans des études de genre prétendent tant chérir...

³⁶ En matière de souffrance psychologique les hétérosexuels (quel que soit leur sexe) ne bénéficient d'aucun «privilege»... Les statistiques des suicides et les hôpitaux psychiatriques en témoignent abondamment.

³⁷ On remarquera que les partisans de l'intersectionnalité ne s'intéressent ni aux diverses formes ni à l'histoire de la haine contre les Juifs (qui ont conduit à diverses formes de judéophobie et d'antisémitisme), éléments pourtant fondamentaux pour comprendre les autres racismes. Mais l'antisémitisme ne rentre pas dans leur grille de lecture schématique qui exploserait s'ils devaient chercher à expliquer sérieusement l'antisémitisme et le combattre.

³⁸ Cette affirmation abrupte ne s'applique sans doute pas à tous les féministes. En effet les militantes du groupe Feminist Fightback auquel fait référence Angry Workers of the World (note 12) adoptent un ton particulièrement modeste quand elles décrivent les raisons pour lesquelles elles ont abandonné en 2007 l'étiquette de «féministes socialistes» pour celle, plus juste à leur avis, de «féministes intersectionnelles». Néanmoins, renoncer à la référence «socialiste» dans leur appellation marque bien un recul, même si ce recul est présenté comme une volonté de mieux comprendre (et de mieux lutter contre) les différentes formes d'oppression et d'exploitation. Les exemples que les auteures fournissent pour illustrer comment leur référence à l'intersectionnalité leur a permis d'avoir une position plus claire dans les combats féministes ne sont pas convaincants, même s'il faut reconnaître que ces camarades sont très loin d'avoir l'arrogance habituelle des gauchistes.

en même temps imposer des identités raciales rigides³⁹ (Noirs/Blancs/Marrons, et autres fariboles racialistes) !

Il est dommage que les camarades d'Angry Workers of the World se montrent aussi prudents et diplomates vis-à-vis du jargon universitaire et de la mode de «l'intersectionnalité». S'ils veulent ne pas apparaître sectaires et se montrer pédagogues vis-à-vis d'un milieu fasciné par ces théories, je crains que leur démarche (inspirée par le marxisme «opéraïste⁴⁰», tournée vers l'enquête ouvrière et la participation concrète aux luttes de classe) ne séduira jamais ces jeunes hommes et jeunes femmes de gauche qui croient comprendre et pouvoir changer le monde en jargonnant comme les universitaires qui les ont formés ou les forment en ce moment même. Vouloir lutter pour une révolution sociale c'est aussi parler un autre langage que celui des prétendues «élites» universitaires et étatiques.

Y.C., 5 juillet 2019

³⁹ Sur l'influence néfaste des recensements raciaux (et bientôt sexuels) aux Etats-Unis on lira «Quelle est votre race ? Des statistiques aux identités» de Benoît Bréville dans *Le monde diplomatique* de juillet 2019.

⁴⁰ L'*operaismo*, ou opéraïsme (qui ne peut être traduit en français par «ouvriérisme», trop restrictif et péjoratif) est un courant politique spécifiquement italien créé autour de la revue *Quaderni Rossi*, créée à Turin en septembre-octobre 1961 par une équipe d'intellectuels autour de Raniero Panzieri (1921-1964), membre de la gauche du Parti socialiste italien (PSI). Elle regroupait des militants politiques expérimentés venant du PSI comme Luciano della Mea (1924-2003) ou Toni Negri (1933-), du Parti communiste italien comme Mario Tronti (1931-), de la gauche chrétienne et de la gauche syndicale de la CGIL (Confédération générale italienne du travail), et des jeunes militants. Une première scission entre Tronti et Panzieri entraîna la création de la revue et du groupe *Classe Operaia* (janvier 1964 - mai 1967). *Quaderni Rossi* s'arrête en 1966. Outre les revues précitées, à partir de 1967, ce mouvement se structurera en groupes d'intervention alliant militants extérieurs et noyaux ouvriers combattifs, opposés aux syndicats et aux partis politiques de gauche. Lors de la saison de luttes ouvrières 1968-1969, l'opéraïsme donna naissance à deux des trois grands groupes politiques Lotta Continua et Potere Operaio. Bien que l'opéraïsme soit resté un courant politique spécifiquement italien, les deux groupes précités eurent des organisations sœurs en Allemagne, Suisse et Royaume Uni. La revue allemande *Wildcat* qui est assez proche des camarades d'*Angry Workers of the World* est l'une des rares à se revendiquer encore de ces idées aujourd'hui (NdT).