

* Londres : travailleuses immigrées et syndicat

<https://angryworkersworld.wordpress.com/2020/02/09/women-and-the-union-a-factory-in-west-london/>

Nous avons écrit cet article pour *New Syndicalist*, l'organe de nos camarades des IWW:
<https://newsyndicalist.org/2018/11/19/tmm3-women-the-factory-and-the-union/>

Les femmes représentent environ 60 % des 800 travailleurs de mon usine. Ce sont toutes des immigrées – les plus âgées viennent principalement du Gujarat¹ et du Sri Lanka, les plus jeunes d'Europe de l'Est. Dans les années 1970, 58 % de toutes les Indiennes du Royaume-Uni travaillaient dans l'industrie manufacturière. Ce pourcentage très important semble toujours valable dans ma banlieue, à l'ouest de Londres. Elles occupent l'échelon le plus bas du marché du travail mais en constituent l'épine dorsale. Leurs rémunérations tournent autour du salaire minimum, l'amplitude de leur journée de travail est élevée et leurs tâches sont dures.

Dans mon usine, qui prépare des plats cuisinés pour tous les grands supermarchés, les rôles sont pour la plupart strictement répartis entre les sexes. Les femmes travaillent seulement sur la chaîne, sauf si une machine doit être utilisée, auquel cas un homme occupera ce poste. Pour la faire fonctionner, il suffit généralement d'appuyer sur un bouton toutes les deux secondes, mais c'est toujours considéré comme un travail masculin. Les opérateurs sur machines gagnent un peu plus d'argent et les hommes occupent davantage de postes de chefs, apparemment pour deux raisons : ils parlent un tout petit peu mieux l'anglais ; et ils ont parfois de meilleures compétences en lecture et en écriture. Cela vient du fait qu'ils ont bénéficié d'un accès privilégié à l'école, ainsi qu'à des espaces sociaux où ils ont pu développer ces compétences.

Mais la discrimination et le sexisme jouent un rôle majeur car beaucoup de chefs d'équipe masculins parlent un anglais rudimentaire et ne brillent pas par leurs compétences générales. Malgré cela, ils s'en tirent parce qu'ils sont automatiquement considérés comme plus compétents et qu'on leur donne ensuite plus de possibilités d'avancement. Je suis la seule cariste sur les cinq sites londoniens de cette société. Je peux affirmer qu'il n'y a aucune raison pour que d'autres femmes ne puissent faire ce travail. C'est le fenwick qui soulève les charges pas sa conductrice. Mais mes collègues féminines ne se voient jamais offrir la possibilité d'obtenir un permis cariste. Et quand une femme en fait la demande, on se moque d'elle.

Malheureusement, de nombreuses femmes soutiennent elles-mêmes ce système. Si elles voient une collègue effectuer un «travail d'homme», ou vice versa, elles sont promptes à intervenir et à faire honte à la personne concernée pour qu'elle cesse, notamment parce qu'elles ne veulent pas accepter de tâches supplémentaires. En même temps, en reproduisant les tâches déterminées par le genre, elles permettent à la direction d'exploiter plus facilement les différences qui maintiennent les salaires des femmes au plus bas et dévalorisent leurs compétences.

Dans l'industrie alimentaire, les conditions de travail sont difficiles à cause du bruit, des cadences très rapides, des températures à la fois trop élevées et trop basses, des mauvaises odeurs, etc., mais aussi en raison de l'organisation globale du secteur qui dépend de chaînes d'approvisionnement mondiales et repose sur une production et un stockage en flux tendu. Cela rend le marché imprévisible (par exemple, en ce moment, nous sommes en pleine pénurie mondiale de feuilles de vigne) ; de plus, les craintes en matière de sécurité alimentaire et les rappels de produits compromettent les contrats avec les grands supermarchés.

¹ C'est l'un des 29 Etats de l'Inde. Situé à l'ouest du pays, il compte au moins 60 millions d'habitants et a une frontière commune avec le Pakistan (*NdT*).

En ce moment, le marché de la production alimentaire est confronté à la hausse des prix des matières premières en provenance d'Europe en raison de l'effondrement de la livre sterling, ainsi qu'à la concurrence croissante des distributeurs du hard discount, Aldi et Lidl. Pour réduire les coûts, les patrons maintiennent le coût du travail à un faible niveau ; ils n'investissent pas dans de nouvelles machines ou de nouvelles technologies ; ils arnaquent les prolétaires (par exemple en commettant des «erreurs» sur la paie qui ne sont pratiquement jamais en notre faveur) ; ils réalisent des économies sur tous les plans, notamment en termes de santé et de sécurité ; ils obligent les travailleurs à produire toujours plus pour le même salaire et à un rythme sans cesse plus rapide. Cela aboutit à un chaos quotidien organisé. Les machines ont des pannes fréquentes ; les salariés tombent malades ; les nouveaux intérimaires peinent à comprendre leurs tâches parce que personne n'a le temps ni l'envie de les former ; les collègues sont stressés et s'en prennent les uns aux autres. Des disputes éclatent, les gens piquent des colères. Dans cet environnement, les brimades sont monnaie courante et les travailleurs et les travailleuses subissent le stress durant une grande partie de la journée. On appelle une ambulance dans notre usine environ une fois toutes les six semaines.

Les femmes sont davantage surveillées car elles doivent rester sur la chaîne alors que les hommes, même si leur travail est tout aussi fastidieux, peuvent au moins se promener un peu. Dans l'usine, ils jouissent généralement d'une plus grande liberté de mouvement, ce qui est une aubaine lorsque vous passez dix heures par jour à faire continuellement les mêmes gestes. Leur travail est considéré comme plus qualifié et mieux rémunéré. Beaucoup d'entre eux occupent des positions de chefs, et donc engueulent les femmes parce qu'ils ont le droit de leur donner des ordres. De nombreuses ouvrières répliquent vivement à leurs supérieurs directs et ne se laissent pas faire en cas de problème sur la chaîne. Cependant, elles ne se soutiennent pas non plus ouvertement entre elles dans les situations difficiles, par exemple si l'une d'elles est victime d'intimidation, ou si l'on ordonne à certaines salariées de changer de service contre leur gré. Tous ces facteurs favorisent les comportements nocifs, en particulier des hommes qui détiennent une position de pouvoir. Il leur est facile de profiter des femmes qui subissent des conditions de travail généralement terribles, et l'organisation même de l'usine encourage ces pratiques.

Par exemple, de nombreux chefs harcèlent insidieusement les jeunes intérimaires, considérées comme plus «disponibles» mais aussi plus susceptibles de se taire parce que, si elles sont dans le collimateur d'un chef, leur agence d'intérim ne leur proposera plus de boulot dans cette usine.

Tant que les femmes ne se soutiendront pas mutuellement et ne s'exprimeront pas, tant qu'elles ne protesteront pas contre les brimades et les comportements injustes, tant qu'elles accepteront d'être stigmatisées, il sera difficile qu'elles puissent inverser les rapports de pouvoir qui leur sont défavorables. C'est au milieu de cette tempête parfaite que je suis devenue représentante syndicale.

*** Le syndicat**

Le syndicat GMB² a été officiellement reconnu par l'entreprise au terme d'une longue lutte en 2005. Depuis lors, les travailleurs se sont relativement peu mobilisés. Ils ne se sont pas engagés beaucoup dans le syndicat, car cette organisation leur semble uniquement destinée à accorder un statut plus élevé à quelques travailleurs qui s'acquittent de leurs «devoirs de représentants³» (par exemple, accompagner

² Ce syndicat généraliste a plus de 600 000 membres dans de nombreuses industries, en majorité des travailleurs manuels (NdT)

³ Les «représentants syndicaux» ou «délégués syndicaux» (*union representatives* ou *shop stewards*), sont élus par les membres du syndicat sur le lieu de travail pour représenter les travailleurs. Le *senior shop steward* (délégué syndical principal) est censé être élu et choisi par les représentants syndicaux comme le délégué le plus ancien. Il est censé coordonner l'activité de tous les représentants syndicaux sur ce lieu de travail. Dans mon entreprise,, il n'y a jamais eu d'élection pour ce poste, le gars qui occupe

les salariés aux commissions de discipline) au sein de l'usine. Leur rôle principal est de servir d'intermédiaires entre la direction et les travailleurs – ils peuvent parler à leurs collègues dans leur propre langue et en même temps exprimer publiquement leur mécontentement. En retour, la direction accepte qu'ils travaillent moins et aient un statut social plus élevé au sein de l'usine.

L'inefficacité du syndicat au cours des treize dernières années découle de divers facteurs : certains délégués ont été autorisés par le GMB à faire le strict minimum en ne propageant aucune vision ou aucun espoir de se battre pour une amélioration quelconque ; les processus et procédures soutenues par les syndicats retardent les discussions avec la direction et embrouillent les travailleurs ; ce sont les délégués eux-mêmes qui ont permis à cette situation de se perpétuer et ils ont nourri ainsi l'apathie et le cynisme envers le syndicat et la possibilité de changer les choses. Toute éruption de colère et de mécontentement est rapidement canalisée vers des processus formels qui privent les travailleurs de leur pouvoir. Par exemple, plus de cent revendications contre un récent changement de grille n'ont toujours pas été discutées, alors qu'elles ont été formulées il y a près d'un an.

Enfin, la direction a intégré des représentants syndicaux dans ses propres structures d'entreprise (par exemple, son «Forum du personnel et des employés», structure parallèle créée pour «faire entendre la voix des travailleurs» sur les questions relatives à l'entreprise). Il s'agit d'un moyen évident de contourner les structures syndicales et de chouchouter les représentants syndicaux (ils sont payés pour assister aux réunions et dégustent un excellent repas lors des événements organisés en dehors de l'entreprise pendant les heures de travail). Les délégués aiment être perçus comme des individus ayant un certain pouvoir, qui fraient souvent avec les directeurs, etc.) Dans mon usine, ce sont presque tous des Hindous appartenant à des castes supérieures, ce qui ajoute un autre niveau de hiérarchie au sein de la force de travail.

La dernière négociation salariale a été l'ultime clou dans le cercueil du syndicat pour de nombreux travailleurs. Le GMB a annoncé et soutenu une grille de rémunération qui divise les travailleurs en quatre nouvelles tranches de rémunération (évidemment, les ouvrières à la chaîne sont les plus mal loties, puisqu'elles sont jugées «sans qualification»). Ceux qui s'occupent de l'hygiène et de la désinfection des installations sont principalement des hommes sri-lankais et somaliens ; ils ont également été poussés vers le bas de l'échelle, malgré l'obligation de suivre une formation sur le contrôle des substances dangereuses pour la santé, car ils manipulent des produits chimiques. Voyant que le syndicat ne défend pas leurs intérêts, les travailleurs ont voté avec leurs pieds et quitté le syndicat en grand nombre.

Je suis devenue représentante syndicale lors de la première élection qui se soit tenue depuis huit ans. Le délégué syndical principal (masculin) en poste dans mon usine supervise désormais une équipe de 7 délégués pour l'équipe de jour et de 3 pour l'équipe de nuit. Sur les dix représentants syndicaux, nous avons 5 hommes et 5 femmes. Aurions-nous atteint l'égalité ? Peut-être pas...

Les responsables des shop stewards de toutes les usines sont des hommes. Le responsable syndical central (*union convenor*) est un homme. Les organisateurs-permanents du GMB sont tous des hommes. Comme d'habitude, ils aiment entendre le son de leur voix et n'ont jamais proposé de solution pour garder les enfants des syndiquées qui souhaitent assister aux réunions. Mais leur incompétence n'est pas

cette fonction est juste celui qui est là depuis le plus longtemps et a pris donc le titre automatiquement, même si cela n'est techniquement pas dans les règles.

Les *conveners* (délégués syndicaux centraux) sont également censés être élus par les représentants et délégués syndicaux de la boîte. Ils travaillent à plein temps pour le syndicat et leur bureau est dans l'entreprise. Ils sont choisis parmi les travailleurs ou les membres du syndicat et sont censés être réélus tous les quatre ans.

Les permanents syndicaux travaillent également à plein temps pour le syndicat, mais ce sont des personnes extérieures à l'entreprise, contrairement aux *conveners* (*Note de l'auteure*).

due à leur sexe, même si, bien sûr, les formes de socialisation masculine et la position générale qu'ils occupent dans la société les ont transformés en individus imbus d'eux-mêmes – malgré leurs piètres performances. Cette incompétence est la principale raison pour laquelle les femmes, et tous les travailleurs dits «non qualifiés», n'ont aucune envie s'engager dans le syndicat.

Comment ces syndicalistes ont-ils pu maintenir leurs positions aussi longtemps, avec si peu de résultats ? Est-il possible qu'un plus grand nombre de femmes et, plus généralement, de travailleurs mécontents participent au syndicat ou se mobilisent activement sur leur lieu de travail ?

*** Pourquoi les femmes sont-elles sous-représentées dans le syndicat ?**

Le syndicat a un bilan insignifiant en regard des cotisations qu'il perçoit parce que, en réalité, il ne souhaite pas que les salariées s'engagent de façon substantielle. En plus de la double charge que représentent les tâches domestiques et la garde des enfants, les femmes ne s'impliqueraient dans le syndicat que s'il se montrait capable de susciter de véritables changements dans l'entreprise. Jusqu'à présent, le GMB a échoué (comme la plupart des syndicats).

Mes collègues femmes supposent probablement aussi que les hommes possèdent les connaissances nécessaires pour mener une activité syndicale – même si les faits montrent le contraire. Les femmes ont moins confiance en elles dans certaines situations. Lorsque nous avons eu une réunion impromptue à l'extérieur de l'usine pour soutenir les femmes qui avaient été obligées de changer de service contre leur volonté, seuls les hommes sont venus. Cette situation est exacerbée par le processus de travail lui-même, qui rabaisse les femmes. Une grande partie des tâches en usine sont mentalement insipides, dévalorisées, monotones et épuisantes. Lorsque j'ai travaillé sur les chaînes de montage en tant qu'intérimaire, au bout de quelques mois j'ai remarqué que je me sentais plus petite. Je marchais avec moins d'assurance qu'avant. Le fait de savoir que vous êtes au plus bas de la hiérarchie sociale a un impact sur votre sentiment d'identité et votre propre pouvoir. Si cela est vrai pour tous les travailleurs qui occupent des emplois de merde, c'est encore plus vrai pour les femmes.

Travailler dans un endroit où vous n'avez pas vraiment besoin de parler la langue locale (ici l'anglais) parce que vous pouvez communiquer avec beaucoup de collègues dans votre propre langue se traduit souvent par de l'introversion et de la peur lorsqu'il s'agit de traiter avec les représentants des Ressources humaines. Vivre dans un pays dont on ne maîtrise pas la langue alimente souvent (heureusement pas toujours) un manque de confiance en soi, surtout lorsqu'il s'agit de s'adresser à un public qui n'appartient pas à votre cercle linguistique et à ceux qui sont perçus comme ayant un rang/statut social plus élevé, comme les contremaîtres et les cadres. S'engager dans un syndicat implique donc de surmonter ces craintes, ainsi que le double fardeau auquel les femmes sont confrontées, et que j'ai mentionné plus haut.

Il existe d'autres raisons pour lesquelles les immigrés (hommes et femmes) ne souhaitent pas être associés aux syndicats ; par exemple, ils peuvent souhaiter ne pas être considérés comme des fauteurs de troubles parce que leur visa dépend d'un niveau de revenu minimum. Mais le principal problème dans mon usine n'est pas tant que toutes les femmes ne s'impliquent pas dans l'activité syndicale, mais plutôt que seuls certains types de femmes se mobilisent. Comme pour les hommes, ce n'est pas par altruisme (parce qu'elles voudraient aider les autres et améliorer la situation professionnelle de chacun ou chacune d'entre nous) ou politique (renverser l'ennemi de classe) mais plutôt parce qu'elles y voient un moyen de se rapprocher de la direction et d'acquérir un statut plus élevé dans l'usine. Cela ne veut pas dire que nous ne devons pas encourager davantage les femmes à militer dans les syndicats et à les diriger, mais notre objectif principal doit être de mettre les syndicats au service de tous les travailleurs et travailleuses.

A l'échelle nationale, le GMB dispose de groupes auto-organisés qui luttent pour l'égalité : les «GMB Sisters». Ils organisent chaque année une conférence pour les nouvelles adhérentes, dans le but d'accroître leur participation (par exemple pour occuper des postes de représentantes syndicales). Je suis allée à la dernière réunion nationale mais j'ai été déçue parce que toute l'attention était concentrée sur

des thèmes très généraux concernant les femmes (par exemple, la précarité menstruelle) plutôt que sur leurs expériences réelles au travail et sur la façon dont elles peuvent commencer à s'organiser avec leurs collègues. Le seul atelier concernant directement notre lieu de travail (le harcèlement sexuel) reposait sur des études de cas fictives plutôt que sur les expériences collectives des femmes présentes dans la salle. Les organisatrices ont évité de prendre une position ouvertement pro-féministe, ce que normalement j'aurais dû regretter, mais cette fois-ci j'ai ressenti que cette conférence, pourtant motivée par un programme d'inclusion, semblait ironiquement nous ghettoïser.

J'ai eu aussi l'impression que l'on mettait la charrue avant les bœufs. Toute une structure favorable à l'égalité a été mise en place : les unions locales devront désormais avoir un responsable pour chacun des volets de l'égalité, mais leur rôle n'a pas été clairement défini. Lors de ma réunion à l'union locale, j'ai été acculée à devenir la responsable du secteur femmes parce que personne d'autre ne voulait s'en charger. Mais cette structure n'existe que sur le papier. Lorsque j'ai demandé à l'une des organisatrices de la conférence ce que cela signifiait réellement, elle n'a pas pu vraiment me répondre. L'idée semble être de «trouver d'abord un responsable égalité» et ensuite de réfléchir à ce que l'on fera de son poste. L'égalité est un super programme, mais tout délégué ou organisateur digne de ce nom devrait, de toute façon, le défendre sur son lieu de travail en dehors même de l'existence de structures ad hoc.

Je bosse dans un secteur majoritairement féminin, terriblement malmené. Il est essentiel de renforcer le pouvoir des femmes pour construire le syndicat. Pour qu'il soit plus concret, le travail sur l'égalité devrait émerger du processus d'organisation dans l'usine plutôt que d'être imposé de l'extérieur. La principale motivation du GMB est, sans doute, de «faire participer plus de femmes» mais sans avoir défini une stratégie ancrée dans les lieux de travail. Une telle position devient facilement symbolique.

Le principal problème des syndicats n'est pas qu'ils n'écoutent pas la voix des femmes – après tout, le mouvement syndical accueille de très nombreuses femmes de différentes origines, de beaucoup plus large, selon mon expérience, que les groupes d'extrême gauche et les organisations féministes. Le problème c'est plutôt que les syndicats n'écoutent pas du tout, ni n'encouragent, tout la voix des travailleurs de base ou leur auto-organisation. Ils se concentrent sur le recrutement dans la mesure où pour eux «organisation» et «recrutement» sont synonymes. Il en résulte une dépendance excessive à l'égard de certains représentants syndicaux, hommes ou femmes, pour qu'ils deviennent des «leaders organiques» censés diriger les syndiquées et syndiqués et devenir les porte-parole de tous.

Cela pose problème car, sur mon lieu de travail, les représentants syndicaux, hommes et femmes, élus dans le cadre d'un processus prétendument «démocratique⁴», appartiennent tous à une caste supérieure et sont également nos chefs. Ils sont pris dans un conflit d'intérêts massif : d'un côté, ils occupent des positions qui servent à nous réprimer (nous faire travailler plus vite, refuser nos demandes de congés, rogner sur nos salaires de différentes façons) ; de l'autre, ils sont censés «défendre les droits des travailleurs».

C'est pourquoi la stratégie du «leader organique» me semble si douteuse. Elle est devenue populaire ces derniers temps en grande partie grâce à des livres comme ceux de Jane McAlevey *No Shortcuts* et

⁴ <https://workerswildwest.files.wordpress.com/2018/02/bakkavor-bulletin-issue-3.pdf>. Extraits en français : «*Les travailleurs et les candidats n'ont été informés du jour du vote qu'à la toute dernière minute. Il n'y a eu aucune réunion, aucune chance de discuter de ce que nous attendions de nos nouveaux représentants, ni la possibilité pour les candidats de se présenter à leurs collègues ou d'évoquer pourquoi ils voulaient être délégués ou quels étaient leurs projets. Le bulletin de vote ne comportait que des noms, pas de photos, de sorte que nous ignorions pour qui nous allions voter ! Certains membres du GMB avaient déjà décidé quels représentants ils voulaient faire élire et ils ont fait circuler une liste de leurs candidats favoris. Lorsque les résultats ont été annoncés, tous les noms de cette liste ont "gagné".*»

Raising Expectations (And Raising Hell) et a été largement diffusée et très peu critiquée par l'extrême gauche. Il est évident que, dans chaque entreprise, certaines personnes sont plus écoutées que d'autres et peuvent donc convaincre leurs collègues d'agir. Mais dans mon usine, ces personnes sont toutes des contremaîtres et/ou des représentants syndicaux. McAlevey établit une distinction entre les leaders supposés et les véritables «dirigeants organiques», mais d'après mon expérience, il est impossible de les distinguer.

Les travailleurs qui sont «respectés» le sont parce qu'ils sont proches de la direction et bénéficient des privilèges supplémentaires. Cela peut paraître contradictoire, mais si ces dirigeants sont écoutés, en réalité les salariés de base ont peu de foi ou de confiance en eux. Ce qui est triste, c'est que les travailleuses et les travailleurs ont encore moins de foi et de confiance en eux-mêmes. En tant qu'organisateur, voulons-nous vraiment reproduire ce modèle de leadership, alors qu'il ne remédiera guère au profond manque de confiance que les salariés ont en eux-mêmes et dans les autres ouvriers et ouvrières ?

J'ai constaté ce manque de confiance dans la capacité des travailleurs à utiliser leur force collective sur le lieu de travail lors de la «grève des femmes» pour l'arrêt des tâches ménagères. Selon celles qui promeuvent ce type de mouvement, les grèves traditionnelles ne seraient plus possibles ou pertinentes pour les femmes aujourd'hui, et que ces formes de lutte seraient masculines et anachroniques. Mais dans mon usine, prétendre que l'arrêt de la production ne concerne que les mâles âgés ou morts, c'est rendre un très mauvais service à mes collègues femmes, et aux millions de femmes qui font un travail similaire. L'idée qu'une «grève sociale» pourrait représenter une solution alternative n'a aucun sens pour les femmes avec lesquelles je travaille, à moins que ce combat ne soit ancré dans la construction de leur pouvoir dans l'usine. Mais l'extrême gauche ne se soucie nullement de s'implanter «là où sont les femmes». Si elle le faisait, elle comprendrait que «abandonner les tâches ménagères durant une journée» restera l'apanage d'une petite partie des femmes qui en ont les moyens.

Il n'existe pas de raccourcis. Vous pouvez toujours présenter le syndicat comme un outil d'émancipation personnelle et individuelle, mais, tant que les femmes n'y verront pas un moyen viable d'améliorer leur vie professionnelle quotidienne, elles n'auront ni le temps, ni les ressources, ni l'envie d'y adhérer. Surtout si elles ont l'impression de ne pas beaucoup contrôler leur vie en général.

Là encore, ce problème concerne tous les travailleurs, mais ce sont les femmes qui ont le plus à y gagner. Nous avons vu qu'il était possible de changer la donne lors des fameuses grèves de Grunwick et de Gate Gourmet⁵. Mais ces exemples montrent également que l'engagement syndical ne nous mènera pas plus loin, si les femmes sont en fin de compte trahies par les syndicats. Nous devons nous préparer, nous et nos collègues, à nous organiser de manière indépendante, en étant toujours conscients qu'à un certain moment, le syndicat ne voudra plus, ou ne pourra plus être, un outil de notre lutte.

Le site Angry Workers of the World est une mine d'informations :

<https://angryworkersworld.wordpress.com/>

En français vous pourrez lire :

– Une critique du livre *Striking Women* : «Des limites de “ l'intersectionnalité ” : Grèves de femmes. Luites et stratégie des travailleuses d'Asie du Sud. De Grunwick à Gate Gourmet»

<http://mondialisme.org/spip.php?article2797>

– Cinq histoires de femmes travailleuses dans l'Ouest de Londres (Angry Workers of the World)

<http://mondialisme.org/spip.php?article2679>

⁵ Critique du livre *Striking Women* : «Des limites de “ l'intersectionnalité ” : Grèves de femmes. Luites et stratégie des travailleuses d'Asie du Sud. De Grunwick à Gate Gourmet»

<http://mondialisme.org/spip.php?article2797>