Des mobilisations bridées. Le syndicalisme informel des travailleurs journaliers aux États-Unis

Sébastien Chauvin
Université d'Amsterdam
chauvin@uva.nl

À paraître dans : *Sophie Béroud et Paul Bouffartigue (dir.), Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* La Dispute, Paris, 2009.

Introduction

Aux États-Unis, nombre d'entreprises ayant recours à des agences de travail journalier y « sous-traitent » par là-même les irrégularités et scandales potentiels associés à l'exploitation d'une main-d'œuvre à la fois économiquement précaire et statutairement inemployable. Dans le Chicago des années 2000 la main-d'œuvre journalière est composée de plus en plus majoritairement d'immigrés hispaniques sans papiers. Ces derniers travaillent souvent pendant plusieurs années dans une même usine, parfois même en changeant régulièrement d'agence, c'est-à-dire d'employeur officiel[1]. Une telle logique assurantielle, à la fois juridique et réputationnelle, d' « externalisation des illégalités », a néanmoins un revers pour les entreprises : en concentrant sur elles le déshonneur, les agences sont devenues en retour des partenaires gênants, que les employeurs finaux préfèrent dissimuler, et qu'ils prennent soin de mettre à distance tant qu'ils le peuvent. John Patricks, directeur de l'agence Graajobs située dans le Loop de Chicago, rapporte par exemple ses déboires lorsqu'il a proposé récemment à l'usine USBeauty, son plus gros « compte », d'utiliser sa relation de long terme avec l'agence comme argument publicitaire :

> C'est marrant parce que, prenez par exemple USBeauty [usine de cosmétique]. USBeauty est une entreprise qui utilise massivement notre service de « *vendor-on-premises* » [l'agence d'intérim a un bureau dans l'enceinte de l'usine]. Mais ils préfèrent que le monde ne sache pas ça. Par exemple, on a eu des problèmes alors qu'on pouvait se faire de la bonne publicité …[*En se vantant publiquement d'avoir conservé un « compte » si gros avec US Beauty pendant si longtemps*]. Vous voyez, on pouvait même leur donner une bonne image à *eux* ! Mais non, vous savez, [ils nous ont répondu] « Laissez-nous en dehors de tout ça ». Et pourtant ça fait plus de 20 ans qu'on travaille avec eux, 22 ou 23 ans !

[1] Sébastien Chauvin et Nicolas Jounin, « L'externalisation des illégalités : ethnographie des usages du travail 'temporaire' à Paris et Chicago », communication au colloque « Economie informelle, travail au noir », Université Marne-la-Vallée, 17 septembre.

C'est à cette externalisation de la « mauvaise réputation » permettant tous les abus à l'encontre des travailleurs concernés, que souhaite remédier le Santa Maria Worker Center, organisation locale fondée au début des années 2000 dans le but de mobiliser les journaliers de la région[2]. Les *« corporate accountability campaigns* » que le centre mène à Chicago visent en effet à remonter la chaîne des responsabilités et contrer la dispersion du lien salarial engendrée par le recours patronal au travail journalier en s'adressant directement aux utilisateurs réels des travailleurs : les entreprises industrielles. Une telle stratégie implique notamment de faire alliance avec certains établissements estampillés « éthiques » ayant signé un code de bonne conduite proposé par le worker center, et à recommander ceux-ci aux entreprises utilisatrices, invitées à « licencier » les « mauvais » intermédiaires de main-d'œuvre en transférant l'ensemble de leurs effectifs intérimaires dans les « bonnes » agences.

En réalité, la plupart des éléments de ce « *Código de ética* », tel l'engagement à respecter la sécurité des travailleurs ou à ne pas discriminer les candidats à l'embauche selon leur appartenance ethnique, ne font que réaffirmer les lois existantes. Et, si les revendications immédiates portées par le worker center incluent certains aspects matériels, une bonne partie d'entre elles reviennent surtout à exiger un respect pur et simple de la loi. Or, l'invocation d'une telle éthique légaliste bute sur deux problèmes de poids. D'une part, sur le plan strictement légal, le worker center n'est *pas* un syndicat, et n'est donc pas habilité à négocier officiellement au nom des travailleurs journaliers. Sa représentativité est uniquement « informelle » : elle est fondée sur son autorité « communautaire » et sa force de frappe médiatique. D'autre part, la main-d'œuvre dont il revendique le traitement dans le respect du droit est, pour une grande part, sans papiers : le respect du droit doit donc s'arrêter au statut d'immigration s'il veut remplir les buts de l'organisation. Après la brève présentation d'une campagne de « responsabilisation » menée au printemps 2006, à l'encontre de l'entreprise *Rootcards*, l'article examine successivement ces deux tensions stratégiques, bonnes illustrations des contraintes multiformes imposées par le « salariat bridé » à la mobilisation collective du précariat[3].

Encadré n°1
L'enquête

L'enquête a porté sur le secteur du travail journalier à Chicago. Réalisée d'avril 2004 à août 2006, elle a combiné plusieurs méthodes: (i) une observation participante « masquée » dans deux agences de travail journalier qui, en dehors des périodes d'attente dans les « salles de dispatch », m'ont fait travailler principalement dans quatre usines (carton, shampooing, plastique, polystyrène) situées tantôt à Chicago, tantôt dans les « *exurbs* » de l'Illinois ; (ii) l'ethnographie « à découvert », s'étalant de mai 2005 à août

[2] Sur le mouvement des worker centers, Janice Fine, *Worker Centers : Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Ithaca et Londres, Cornell University Press, 2005.
[3] Yann Moulier-Boutang, *De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, Paris, PUF, 1998.

2006, du Santa Maria Worker Center, dont j'ai participé aussi bien aux réunions internes qu'aux apparitions externes et à certains déplacements hors de Chicago ; (iii) le suivi d'une campagne de pression visant à assurer l'application d'une nouvelle loi de régulation du secteur du travail journalier ; (iv) une trentaine d'entretiens approfondis avec un échantillon diversifié d'acteurs (journaliers, militants associatifs, responsables d'agences) ; (v) le traitement de données du recensement étatsunien et du département du travail de l'Etat de l'Illinois ; enfin (vi) l'exploitation d'enregistrements et d'archives personnelles sur l'histoire et l'actualité du secteur depuis les années 1960, récoltés au cours du travail de terrain.

I – Une campagne de « shaming » tourne à l'aigre

L'entreprise *Rootcards* est une fabrique de papier décoratif « branché » possédant une vingtaine de magasins aux États-Unis. Son usine de fabrication se situe à l'ouest du Loop, dans un ancien quartier industriel largement « redéveloppé », où les quelques établissements ayant subsisté font désormais face à des restaurants à la mode et des lofts aménagés dans les locaux d'anciennes usines. Sur une centaine d'ouvrières de *Rootcards*, toutes des femmes dont la grande majorité est hispanique, près d'une cinquantaine sont des intérimaires fournies par l'agence Bob's Staffing, dont la réputation est très mauvaise parmi les journaliers de la ville, et qui est alors régulièrement prise pour cible par le worker center. Parmi ces travailleuses, près d'une trentaine sont des « permatemps », intérimaires permanentes travaillant sur les lieux depuis plusieurs années, mais jamais embauchées comme statutaires du fait de leur situation d'immigration irrégulière. Les autres sont des travailleuses plus récentes, ou plus occasionnelles, également sans papiers.

Rootcards est une entreprise « progressiste », « libérale » au sens américain, se voulant en phase avec la clientèle jeune, cultivée et « ouverte » qui lui achète son papier et les multiples produits dérivés qui en sont tirés. Au sein des villes du pays, ses magasins sont généralement situés dans les nouveaux quartiers gentrifiés. A Chicago, les vitrines contiennent des pamphlets humoristiques contre le président Bush et des petits livres d'inspiration « multiculturaliste ». Pour sa part, le directeur de l'usine, Sam Francis, un homme svelte d'une quarantaine d'année, s'est plusieurs fois vanté (sans pour autant reconnaître qu'il employait des sans-papiers) d'avoir participé aux manifestations pour la réforme migratoire qui ont jalonné les premiers mois de l'année 2006. C'est cette image progressiste que cherche à exploiter le worker center : en braquant les projecteurs, par des actions « coup de poing », sur la relation « honteuse » qu'une entreprise si « moderne » (Rootcards) entretient avec une agence si « moyenâgeuse » (Bob's Staffing), le centre espère alors facilement parvenir à convaincre la direction de transférer sa main-d'œuvre intérimaire vers une « meilleure » agence, SuperStaff, qui a, elle, signé son code de bonne conduite.

Pour mobiliser les consommateurs, le worker center organise ainsi, à plusieurs reprises, des opérations de « *shaming* » directement au point de jonction entre l'entreprise « libérale » et ses clients, là où son image est la plus vulnérable : sa boutique du centre-ville. L'appel, implicite ou explicite, au boycott des produits Rootcards, au nom de sa relation « sale » avec Bob's Staffing, porte un nom juridique précis : il s'agit d'un boycott

secondaire. Si un tel boycott est prohibé pour les syndicats depuis la loi Taft-Hartley de 1947, il se trouve que les worker centers ne sont pas reconnus comme syndicats : bien que cette absence de reconnaissance juridique limite fortement leur pouvoir de négociation, elle est aussi une aubaine qui leur permet d'avoir recours à des stratégies interdites aux organisations ouvrières représentatives. Le boycott secondaire fait partie de cette palette de stratégies « extra-syndicales »[4].

Suite à cette première campagne, un accord oral est conclu avec la direction de Rootcards qui aboutit à ce que l'entreprise ait désormais recours à l'agence « éthique » SuperStaff pour la fourniture de ses ouvrières intérimaires. Mais au bout de plusieurs semaines, le processus se trouve bloqué : alors que l'usine a décidé de « laisser le choix » aux journalières, la surveillante Florencia est accusée par le worker center de terroriser les ouvrières en les menaçant de rétorsions si elles changent d'agence. Beaucoup de travailleuses ont pris peur et sont restées à Bob's Staffing. Les rumeurs fusent de part et d'autres. La direction organise alors une réunion interne avec les travailleuses, lors de laquelle deux femmes mexicaines qui ont émergé comme des « meneuses », Marlina (âgée d'une quarantaine d'années) et Yvonne (cinquante ans), énoncent violemment leurs griefs à l'égard de Florencia, ce qui aboutit à leur renvoi.

A la fin du mois de mars 2006, le worker center obtient de pouvoir rencontrer à nouveau Sam Francis, le directeur de l'usine, et Jeffrey Meyers, son principal manager. Cette réunion est destinée à faire le point sur la « transition » des travailleuses de Rootcards vers l'agence SuperStaff, qui se fait toujours attendre. Mais Julie, la responsable (*organizer*) du worker center, décide d'intégrer aux discussions le licenciement injustifié des deux ouvrières Marlina et Yvonne : sans prévenir les deux dirigeants, elle invite les deux femmes à la réunion en tant que représentantes des autres journalières de l'usine, porteuses des revendications collectives sur le changement d'agence. Sont également présents Max, un journalier noir américain alors président du worker center, et Donald, un journalier blanc lui aussi membre de l'organisation. Julie insiste pour que je participe à cette réunion. En étant présenté comme enseignant à l'université, je dois y représenter la « communauté », c'est-à-dire le réseau de soutiens extérieurs incarnant l'autorité collective locale à même d'exercer une pression morale sur les deux dirigeants industriels.

C'est sur cette réunion en « petit comité » avec la direction de l'usine que reviennent les deux sections suivantes : d'une part parce qu'elle révèle les difficultés du worker center à fonctionner selon un modèle de représentant syndical, et d'autre part parce qu'elle montre que les problèmes liés à la transition vers l'agence « éthique » ne sont pas uniquement liés à la direction, mais également aux réticences des ouvrières qui entretiennent un rapport ambivalent aux aspects les moins « respectables » de la « mauvaise » agence.

[4] Les worker centers ne sont pas les seuls à profiter de cette aubaine. C'est aussi le cas des travailleurs agricoles, qui ne sont pas couverts par les grandes lois syndicales du New Deal. Leurs représentativité n'est donc pas garantie par le droit fédéral mais, à l'inverse, ils ne sont pas non plus soumis aux restrictions de Taft-Hartley. C'est ainsi que la *Coalition of Immokalee Workers* a pu mener, au milieu des années 2000, une campagne victorieuse de boycott des restaurants Taco Bell jusqu'à ce que l'entreprise se résolve en 2005 à forcer ses fournisseurs de Floride à augmenter le tarif de leurs cueilleurs de tomates d'un *cent* par livre. En 2007, une campagne analogue contre McDonald's aboutit à un accord comparable.

Encadré n°2
L'interdiction de syndiquer les travailleurs journaliers aux Etats-Unis

En novembre 2004, le *National Labor Relations Board* (NLRB) dominé par des juges nommés par l'administration Bush, annule une décision précédente d'août 2000 (rendue peu avant le départ de Bill Clinton), « *M.B. Sturgis and Jeffboat Division* », qui avait légalisé la syndicalisation des travailleurs temporaires aux côté des salariés permanents. Par la décision de 2004, « *Oakwood Care Center and N&W Agency, Inc.* », la loi actuelle est donc retournée à ce qu'elle était dans les années 1990, mais sous une forme consolidée par le verdict fédéral : les intérimaires ne peuvent être représentés par un syndicat qu'à la condition hautement hypothétique d'obtenir le double « accord » de l'entreprise cliente et de leur agence. Or, aux États-Unis, l'obtention d'un tel accord de représentativité sur un seul site s'obtient déjà à la suite d'un processus extrêmement conflictuel fait de répression patronale légale et illégale, et débouchant (si les employés n'ont pas été entre-temps découragés, retournés ou licenciés), sur un référendum local organisé sous l'égide du NLRB et au cours duquel les travailleurs permanents décident ou non de reconnaître le syndicat comme leur « représentant ». La nécessité d'obtenir deux accords simultanés (avec leur employeur intermédiaire, et avec leur employeur final), de la part de travailleurs journaliers très précaires, rend donc l'objectif quasiment inatteignable. En 2006, la jurisprudence fédérale étatsunienne interdit ainsi concrètement la syndicalisation des travailleurs temporaires dans le pays.

Le court intermède où celle-ci fut possible a néanmoins montré que les syndicats traditionnels étaient peu intéressés à l'organisation de ces nouvelles fractions de la main-d'œuvre déqualifiée. En effet, dans 50% des cas portés devant le NLRB où étaient impliqués des travailleurs temporaires, les syndicats demandaient non pas l'inclusion mais au contraire l'exclusion de ces derniers du pool de négociation[5]. Ils les soupçonnaient en effet, non sans raison, d'être trop précaires pour pouvoir voter de façon autonome, et les considéraient souvent comme des « jaunes » amenés dans l'entreprise par la direction pour faire baisser les salaires et changer le rapport de force, par exemple juste avant un référendum syndical.

De fait, dans plusieurs cas, ce sont bien les employeurs qui, contre les syndicats, réclamèrent l'inclusion des intérimaires dans la négociation (parfois en rajoutant jusqu'à une trentaine d'entre eux à la veille de l'élection NLRB). Ce rapport hostile aux travailleurs temporaires n'est cependant pas le seul possible. Certains syndicats, comme la SEIU ou la direction nationale de l'AFL-CIO ont récemment fait d'importants efforts en direction des organisations de journaliers, notamment auprès des worker centers. Des expériences locales de collaboration ont également été tentées, même si elles ont rarement entraîné une syndicalisation de journaliers à proprement parler[6].

II – Les limites du syndicalisme informel

[5] Chirag Mehta et Nik Theodore, « Organizing Temps : Representational Rights and Employers' responsibility under Sturgis and Jeffboat », *Working USA*, vol.7, n°3, 2003, p. 21-43.
[6] Voir Agnès Fine, *op.cit.*, p. 120-156.

Officiellement, le worker center n'est pas le « représentant » des ouvrières qu'il organise. Non seulement parce que le cadre juridique étatsunien ne lui reconnaît pas ce statut, mais aussi parce que les aspects trop visibles de son fonctionnement en « représentant » sont censurés par le centre lui-même comme incarnations du spectre de l'« *advocacy* » (défense charitable *in absentia*), et accusés d'empêcher les travailleurs de prendre leur propre destin en main[7]. C'est pourtant cette logique syndicale qui s'impose dans les semaines qui précèdent la négociation avec les dirigeants de *Rootcards*, et que ces derniers, lors de la réunion, cherchent à désamorcer.

2.1. La contestation des représentants

La première stratégie adoptée par les deux hommes est de contester les *personnes* elles-mêmes en mettant en cause la légitimité de Marlina et Yvonne à représenter des collègues qui n'en sont plus. Ce faisant, ils rentrent en partie dans le jeu du worker center, car l'argumentaire même qu'ils mobilisent pour justifier le licenciement des deux femmes mettent ce licenciement, au moins provisoirement, à l'ordre du jour de la réunion.

> **Julie** : C'est une des raisons pour lesquelles on voulait que Marlina soit présente, pour qu'elle puisse vous expliquer, vous savez, puisqu'elle travaillait dans l'entreprise.
> **Sam** : Hum, hum. Mais il vaudrait mieux quelqu'un d'autre. Il faudrait quelqu'un d'autre qui travaille *toujours* dans l'entreprise, pas Marlina. Parce que, forcément, Marlina n'est pas satisfaite aujourd'hui, parce qu'elle a été [*rires*] non pas licenciée mais pas invitée à revenir ! Je veux dire, est-ce que tu penses, Marlina, vraiment, et Yvonne, avec tout le respect que je vous dois, que vous êtes les personnes appropriées ?

Deuxième stratégie pour discréditer les deux travailleuses : rejeter les *motifs* qui les ont conduites à se mobiliser contre la contremaître Florencia. Pour ce faire, les dirigeants de *Rootcards* cherchent à *dépolitiser* leur engagement en l'associant à la jalousie qu'elles éprouveraient vis-à-vis d'une autre femme de la même origine ethnique. Ces arguments « progressistes » (« *playing the gender card* », comme le commentera un des membres du worker center) sont avant tout destinés à Julie et sans doute à moi, que Sam et Jeffrey imaginent peut-être sensibles à la question des discriminations. Ils semblent alors chercher dans nos réactions « raisonnables » la complicité entendue de travailleurs sociaux face à ce qu'ils considèrent comme une réaction pathologique et illégitime des deux ouvrières.

« A lot of disrespect for a woman who is Latino »

> **Sam :** Je veux dire, est-ce que vous ne pensez pas qu'elles pourraient être un peu jalouses de Florencia ? [*Marlina et Yvonne sont toujours assises pratiquement en face de lui*]. Je veux dire, c'est une femme qui a réussi d'une manière différente. Elle a un travail à plein temps, elle est manager, c'est une femme. Je veux dire, vous savez, dans une culture qui n'encourage pas vraiment les femmes à … Je veux dire, je crois qu'il y a beaucoup de pièces dans ce puzzle. Et si vous voulez vraiment vous pencher sur le dossier, je pense

[7] Sébastien Chauvin, « Le 'worker center' et ses spectres. Les conditions d'une mobilisation des travailleurs précaires à Chicago », *Sociologies Pratiques*, n°15. 2007, p. 41-54.

qu'il y a eu depuis le début un grand manque de respect pour une femme qui est Latino, et qui est leur patronne. J'ai entendu des commentaires dans ce sens ! […]. Si [*Florencia*] était un homme, est-ce qu'elle [Marlina] considérerait que Florencia lui parle avec un manque de respect ?

Troisième stratégie, le rejet de la *méthode* par laquelle Marlina et Yvonne ont exprimé leur désaccord au sein de l'usine : au lieu d'utiliser les canaux habituels, c'est-à-dire la « porte toujours ouverte » du management, elles auraient employé des méthodes qui « divisent l'équipe » et cassent l'unité organique que forme l'usine de *Rootcards*. A l'inverse, pour Sam Francis, elles ont été licenciées « avec respect », dans le respect des formes et des convenances.

« An open door policy »

Sam : Parce que, là, c'est… [*se tournant vers Marlina et Yvonne, tout en laissant Julie traduire*], vous… vous savez, ce que vous faites n'est pas approprié. Et, vous savez, il y a des façons de gérer ça si vous êtes mécontentes sur votre lieu de travail. Vous savez, essayer de monter les gens contre quelqu'un, c'est juste complètement déplacé !
Julie : Je vais juste traduire, donc… (*à voix basse, à Marlina qui est juste à côté d'elle, et quasiment en face de Sam, qui rajoute : « Complètement » !).*
[…]
Sam : On a une politique de la porte ouverte. Jeffrey [le manager] est assis au milieu de l'étage ! Il n'a pas un bureau avec une porte qu'il fermerait. Je veux dire, il est disponible et notre responsable des RH est disponible si elles ont un problème, à n'importe quel moment.

La quatrième et dernière stratégie de discrédit ne concerne pas les deux travailleuses mais l'instance même qui prétend les soutenir. Si, par ses revendications, le worker center reconnaît son impossibilité de syndiquer directement les agences, son mode d'action revient néanmoins à concurrencer ces dernières sur leur propre terrain, celui de la « représentation » des salariés intérimaires auprès des employeurs finaux[8]. Or, malgré sa tentative pour se poser en syndicat informel, le worker center n'est pas la voix officielle des intérimaires de Rootcards concernées par le changement d'agence. Cette voix, c'est d'abord celle de Claudio Maros, le propriétaire de Superstaff, la nouvelle agence « éthique ». Sam Francis déplore plusieurs fois l'absence de Claudio à cette réunion, alors qu'il aurait été pour lui le seul interlocuteur légitime. Plus tard, il expliquera à nouveau, dans un message électronique à Julie, que cette dernière n'est « respectueusement, pas invitée » aux séances d'information organisées à l'intérieur de l'usine à propos de la transition entre les deux agences.

« I mean, they're their employers ! »

Max (dirigeant du worker center) : Les gens, les travailleuses, subissent des intimidations.
Julie : Je peux parler au nom des gens qui m'ont parlé et qui m'ont dit que, pour résumer…

[8] Harris Freeman et George Gonos , « Regulating the Employment Sharks : Reconceptualizing the Legal Status of the Commercial Temp Agency »,*WorkingUSA*, vol.8, 2005, p. 293-314.

Sam *(ne prêtant pas attention à ce que dit Julie)* : Où est Claudio ? Ou [le dirigeant de Bob's Staffing]… parce que, ces gens devraient être là aussi, parce que ce sont les gens dont on devrait être en train de discuter. Je veux dire, ce sont leurs employeurs !
Julie : Claudio ne pouvait pas être là, mais je n'ai pas… […]
Sam : […] Encore une fois, Claudio devrait être ici à cette réunion, pour qu'il puisse aussi informer les travailleuses. Puisque c'est lui leur employeur !
Max : Est-ce que ça irait si nous, on aidait ces travailleuses à faire la transition. Par exemple, si elles se sentaient plus à l'aise pour faire la transition avec nous dans les parages, plutôt que sans nous. Parce qu'on ne veut pas qu'il y ait d'intimidation, on ne veut pas de problème.
Sam : Je pense que Claudio devrait venir. On devrait faire venir Claudio pour faire une petite présentation.

2.2 La résistance patronale au transfert collectif

On l'a compris, entre le worker center et la direction de Rootcards, le bât blesse non pas tant sur le principe du changement d'agence mais sur la nature *collective* du transfert des ouvrières de Bob's Staffing vers Superstaff. De tels transferts collectifs sont pourtant très courants dans le secteur du travail journalier à Chicago : les agences s'y font constamment concurrence et emportent régulièrement les contrats des unes et des autres. Lors de ces changements, il n'est pas rare que les dossiers d'inscriptions de la nouvelle agence soit directement envoyés à l'usine, d'où les « permatemps » la signent sans jamais se rendre chez leur « employeur » du moment.

Pourtant, durant toute la négociation, le directeur de l'usine, Sam Francis, insiste pour que le transfert vers Superstaff se réalise au cas par cas, d'une manière strictement individuelle fondée sur le choix particulier de chaque ouvrière. Derrière cet accroc à la pratique dominante du secteur, se trouve en fait une préoccupation exactement symétrique de celle qui animait l'activisme du worker center : si l'entreprise accepte, pour des raisons d'image, de céder à la pression « communautaire », c'est en s'assurant d'effectuer le transfert *sans jamais qu'il ne puisse apparaître comme une victoire collective des salariées*.

« If they don't wanna change, they don't have to at this point »

Sam : […] C'est vraiment l'inverse. On se préoccupe tellement d'elles que si elles ne veulent pas changer, elle ne sont pas obligées à ce stade. Parce que si elles sentent qu'elles sont obligées de changer et si on fixe une limite en disant : « A partir du 1er avril, c'est fait », alors elle pourraient s'inquiéter pour leur emploi.
Julie : Je comprends l'idée à propos du choix des travailleuses. Mais le message que les travailleuses reçoivent de Florencia c'est que… la seule façon dont je peux l'expliquer c'est le mot intimidation. Elle a dit des choses comme « ne changez pas », « vous n'avez pas besoin de changer ». « Ne changez pas, laissez-moi voir si je ne peux pas arranger quelque chose » [*sous-entendu : avec l'ancienne agence, Bob's Staffing, avec laquelle elle entretient une relation durable, plus ou moins teintée de clientélisme]*.
Sam : Elle n'a absolument aucun motif ou aucune incitation à faire ça. Aucun, je veux dire ! [*rire exaspéré*].

« Wouldn't you rather have the choice ? »

Sam : Est-ce que vous ne préféreriez pas avoir le choix ? Je veux dire, étant donné le fait que les différentes agences ont différentes exigences, je pense qu'elles [les journalières] devraient avoir le choix plutôt que pas de choix. [*Prenant à revers l'argument du worker center*] Ça pourrait être intimidant de dire « vous devez changer, faites ça! ».

« I think people need options »

Sam : Je pense que les gens ont besoin d'avoir plusieurs possibilités. [Les travailleuses] devraient savoir par vous, ou par Claudio [le propriétaire de la nouvelle agence] ou par les managers, qu'elles peuvent partir à Superstaff. Je suis aussi surpris que vous qu'elles n'y soient pas allées.

Si le thème du « libre choix » se révèle bien utile à la direction de l'usine pour dépolitiser le transfert d'agence, à l'inverse, durant la réunion et au-delà, le worker center se retrouve quant à lui dans la position inconfortable de devoir critiquer ce « choix »[9] des travailleuses et, d'une certaine manière, réclamer le transfert collectif « autoritaire » de toutes les intérimaires de Rootcards dans la nouvelle agence « éthique ».

« It just seems a little unorthodox the way you're all doing it »

Donald : On ne comprend pas pourquoi vous rendez la transition si difficile.
Sam : Mais ce n'est pas le cas ! Vous la rendez difficile tout seuls… On ne la rend pas difficile du tout.
Donald : Vous voyez, nous…
Sam : On ne la rend pas difficile du tout.
Donald : L'idée…
Sam : Pas difficile. [*rire agacé*].
Donald : Partout dans les autres entreprises, les dossiers de la nouvelle agence sont apportés à l'usine, sur le site. Et vous, on dirait que vous voulez que les travailleuses aillent jusqu'au bureau [de la nouvelle agence], ou quelque chose comme ça.
Sam : C'est pour qu'elles puissent voir leur employeur ! Elles ont besoin de voir qui est leur employeur. C'est pas nous. Si elles veulent être employées par nous, elles n'ont qu'à venir remplir un dossier de candidature, à n'importe quel moment de la journée, à notre bureau des ressources humaines. Et on leur a laissé à toutes cette possibilité. Ce n'est pas nous leur employeur.
Donald : Pour moi, on dirait que vous pourriez rendre les choses plus faciles, et vous préférez ne pas le faire.
Sam : Ce n'est pas nous leur employeur ! [*rire agacé*] […].
Donald : De toute façon, c'est aussi comme ça que ça s'est toujours passé dans les endroits où j'ai travaillé. Quand une agence avait un nouveau contrat, elle amenait les dossiers d'inscription, les dossiers pour la nouvelle agence, et ce genre de choses, vous savez.

[9] Au niveau national, on a pu observer une position similairement inconfortable dans la campagne syndicale, initiée en 2006 en faveur de l'*Employee Free Choice Act*. Une fois adoptée, cette loi très importante déterminerait la représentativité d'une organisation au sein d'un établissement non plus par une élection NLRB à bulletin secret mais par un simple comptage des cartes syndicales *(card check)*, contournant ainsi la répression patronale qui accompagne quasi-systématiquement la campagne menant à l'élection.

Max : C'est la pratique normale ! [*It's standard practice*]
Donald : En gros, ça nous semble pas très orthodoxe, la façon dont vous faites ça.

Devant l'échec relatif de la négociation, le worker center et les deux industriels finissent par se mettre d'accord sur une interprétation commode des problèmes rencontrés : ils seraient le produit d'un malentendu entre les différents acteurs du processus. Ce schème du quiproquo est d'autant plus facile à faire émerger qu'une incarnation concrète de tels « problèmes de communication » se présente devant nos yeux : Marlina comme Yvonne ne parlent qu'espagnol, et c'est Julie qui doit faire la traduction devant les deux dirigeants de l'usine. La discussion prend donc souvent le tour d'un « dialogue de sourds » neutralisé par l'*organizer*, qui fait office d'intermédiaire : les remarques les plus agressives sont atténuées par le fait qu'elles sont, de fait, adressées à Julie, qui les répète sous une forme à son tour atténuée.

III – Les limites du « respectable »

Le passage en revue des résistances patronales au changement collectif, et des stratégies employées par les deux dirigeants de l'usine pour faire du transfert d'agence un processus uniquement individuel et dépolitisé, n'épuise cependant ni la complexité de la situation des ouvrières, ni la richesse du matériau fourni par la réunion de négociation. En effet, à bien des égards, la résistance provient des ouvrières elles-mêmes. Ces dernières résistent d'abord par peur de rétorsions ou de complications dues à leur statut d'immigration. Mais elles résistent aussi, pour certaines, par intérêt bien compris.

3.1. La résistance ouvrière au transfert collectif : (a) la peur

Première interprétation possible de ces réticences, la peur. D'abord la peur causée par l'intimidation de la part de la direction : c'est notamment la raison qui fut invoquée par Julie, Max et Donald pour expliquer la résistance « inexplicable » des ouvrières. Sam Francis récusa d'emblée ces accusations d'intimidation en prenant pour preuve ce qu'il juge être son apparence inoffensive.

« Do we really look like intimidating people ? »

Sam : Et comment est-ce qu'on les intimide ?
Max : Comment ? Vous savez, vos travailleuses ont peur. Laissez moi vous poser cette question…
Sam : Est-ce qu'on a vraiment l'air de gens intimidants ? [*il laisse alors échapper un petit rire très intimidant*].
Max : Je ne dis pas que *vous* avez intimidé qui que ce soit. Vous, personnellement, vous n'avez pas intimidé, en fait je pense que personnellement pas mal de travailleuses pensent que vous êtes super bien [*the greatest*]. Mais si on regarde les gens à qui vous avez donné des responsabilités…
Sam : C'est ce que j'ai fait !
Max : Maintenant, quand je dis intimidation…
Sam : Bon, discutons de la transition, parce que là on mélange…

Max : Pourquoi cette transition est si difficile ? A ce stade, toutes vos travailleuses devraient avoir fait le transfert, vous savez, la transition d'un point à un autre. Surtout si on parle d'augmentation de salaire, de jours de vacances… Je ne connais personne qui ne voudrait pas ça !
Sam : [*s'énervant*] Attends un peu, *mec*, il y a un gros malentendu ici. On ne l'a pas empêché, on a eu une réunion il y a quelques semaines, à laquelle a participé Marlina. Elle a eu la possibilité, tout le monde a eu la possibilité, de faire le transfert à Superstaff à tout moment. On a fait savoir très tôt qu'on utilisait désormais deux agences d'intérim, et que quiconque pouvait faire le transfert dans l'une de ces agences. C'était très clair ! S'il vous plaît, dites-moi comment on intimide qui que ce soit, Max ! [*petit rire intimidant*]

Au fil de la discussion, ces craintes sont précisées : elles s'avèrent désigner en particulier le principe selon lequel avant d'être éventuellement transférées à Superstaff, les journalières doivent d'abord passer par le service des Ressources Humaines de Rootcards, et poser leur candidature à un poste permanent. Or, ce passage impliquerait une vérification étroite des papiers d'identité des candidates, notamment de leurs numéros de *social security* qui sont faux, et faux par définition puisque c'est sur cette base que les journalières « permanentes » sont restées jusqu'ici ségréguées dans un statut d'intérimaires. Les ouvrières employées par Bob's Staffing ont donc préféré rester dans leur ancienne agence plutôt que de passer par le test dangereux du recrutement direct par l'usine.

En outre, quand bien même il ne faudrait pas passer par les R.H., le transfert à Superstaff nécessite au minimum de sortir à nouveau des faux papiers que les femmes n'ont parfois plus en leur possession, ou qui dans certains cas sont déjà périmés depuis longtemps : la confection de papiers renouvelés nécessiterait donc de courir le risque d'un nouveau contact avec les faussaires, et demanderait le paiement de sommes dépassant la centaine de dollars, montant qui pour nombre d'ouvrières est loin d'être négligeable. Cette peur est ensuite renforcée par le licenciement de Marlina et Yvonne, qui a envoyé dans toute l'usine un message implicite selon lequel les femmes qui changeraient d'agence seraient ni plus ni moins renvoyées. Ces réticences illustrent notamment le fait que la ségrégation des travailleurs non autorisés dans la main-d'œuvre intérimaire est bien souvent renforcée par les anticipations négatives des sans-papiers eux-mêmes, qui préfèrent ne même pas essayer de remplir un dossier de candidature en vue d'emplois permanents, plutôt que de courir le risque d'officialiser leur illégalité par un refus formel d'embauche.

3.2. La résistance ouvrière au transfert collectif : (b) l'intérêt

Cette résistance ne découle toutefois pas uniquement de préoccupations négatives. Elle reflète aussi l'intérêt bien compris de certaines travailleuses journalières : du fait même de la structure des fidélités informelles et des hiérarchies invisibles qui tendent à différencier la main-d'œuvre des agences de travail journalier, certaines salariées de Bob's Staffing travaillant à Rootcards ne voient en effet aucun avantage à demander leur transfert dans la nouvelle agence.

Employées par Bob's Staffing, les journalières de Rootcards connaissent déjà des formes de promotion. Même si cette promotion renvoie moins au résultat automatique

d'un calcul d'ancienneté qu'à la logique des favoritismes vis-à-vis de la surveillante de l'usine, Florencia, et des dispatcheurs de l'agence, quelques-unes de ces travailleuses sont néanmoins parvenues à obtenir des avantages substantiels en termes monétaires, que la grille des salaires de la nouvelle agence risque alors de ne pouvoir garantir au même niveau. En outre, une série d'arrangements informels leur ont conféré des avantages non monétaires qu'elles craignent de perdre avec le nouvel établissement. L'un d'eux est la tolérance pour les retards répétés de certaines travailleuses mères de jeunes enfants.

« Il y en a pas mal qui arrivent en retard »

(réunion au worker center quelques jours après l'entrevue avec les deux dirigeants de Rootcards)

Yvonne *(en espagnol)* : Ce que tout le monde dit, c'est qu'elles vont toutes perdre leur travail si elles changent d'agence. Ce que je sais, c'est qu'il y a beaucoup d'ouvrières qui ne veulent pas changer pour Superstaff parce qu'elles ne sont pas d'accord avec le règlement à Superstaff. Par exemple, je sais que Dulce ne va pas changer.
Donald *(en anglais)* : Vraiment, Dulce est aussi loyale que ça vis-à-vis de Bob's Staffing ?
Julie *(en anglais)* : Elle travaille pour eux depuis qu'elle a dix-sept ans. Et maintenant elle en a vingt-six. Aussi, à Superstaff il y a certaines règles dont les travailleuses ne veulent pas. Mais la seule à laquelle je puisse penser, c'est que le paiement des salaires a lieu le vendredi au lieu du mardi.
Yvonne *(en espagnol)* : Non, c'est pas à cause de ça. En fait, Claudio a expliqué aux travailleuses qu'elles devaient impérativement arriver à l'heure. Mais il y en a pas mal qui arrivent en retard, notamment à cause de leurs enfants, et elles s'étaient déjà mis d'accord là-dessus avec l'ancienne agence.
Donald *(en anglais)* : Mais ça, c'est rien, Claudio va arranger tout ça [*is gonna ease that down*].

Enfin, dans la continuité de la stratégie menée par Rootcards de dépolitisation » du transfert, Sam Francis entreprend de « faire jouer la concurrence » entre les deux agences : ainsi, à la surprise générale, au bout de quelques semaines Bob's Staffing finit par offrir aux travailleuses de Rootcards ayant plus d'un an d'ancienneté des avantages se rapprochant de ceux offerts par Superstaff, parmi lesquels une semaine annuelle de congés payés et six jours fériés rémunérés. Si, dans le monde des salariés statutaires, il n'est pas rare qu'un employeur annonce de nouveaux avantages sociaux (*benefits*) et des augmentations de salaire durant une campagne de syndicalisation[10], dans le cas du travail journalier, le recours à cette stratégie est une indication supplémentaire du fait que le vrai décideur des salaires et des avantages sociaux est bien l'employeur final, et non l'agence : une fois que l'usine a accepté, sous la pression « communautaire », de payer une plus grosse somme pour les services de la nouvelle agence, elle peut facilement concéder un taux équivalent à l'ancienne agence, qui peut ainsi proposer des avantages comparables.

3.3. Respectabilité et illégalité : un dilemme pour les « corporate accountability

[10] Robert A. Penney, « Workers Against Unions : Union Organizing and Anti-Union Counter-Mobilizations », in Ruth Milkman et Kim Voss (dir.) *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Ithaca, Cornell University Press., p. 88-113.

campaigns »

Bien qu'au cœur des problèmes à régler lors de cette réunion de négociation, la question de l'illégalité des travailleuses fournies par les agences de travail journalier, au principe aussi bien des craintes justifiées que des rumeurs enflées qui avaient retardé la « transition », ne fut abordée ni par les dirigeants de l'entreprise, ni par les responsables du worker center. Non parce que les négociateurs ignoraient cette réalité : celle-ci était dans toutes les têtes. Mais les militants comme les industriels avaient pleine conscience de ce que les aspects les plus brumeux et les plus souterrains du secteur du travail journalier étaient précisément ceux qui lui permettaient d'embaucher ces travailleurs non-autorisés : c'est parce que l'« éthique » s'arrête aux portes des agences qu'elles peuvent, entre autres choses, davantage fermer les yeux sur le statut irrégulier de la main-d'œuvre, et c'est pour la même raison que les usines peuvent à leur tour fermer les yeux sur les pratiques irrégulières des agences.

Pire, ce statut d'immigration était un tabou majeur pour le worker center, qui devait à tout prix éviter de le mentionner devant les employeurs, alors même que ces derniers étaient parfaitement conscients de l'ampleur du problème : d'une part parce que cette « illégalité » serait venue saper son discours général de respect du droit, et sa dénonciation des « agences scélérates » qui ne le respectaient pas ; d'autre part, de façon encore plus cruciale, parce que la simple évocation de ce statut aurait rompu la loi du silence et l'ignorance simulée (« *don't ask, don't tell* ») qui sont les conditions « légales » de perpétuation de l'emploi des sans-papiers, la loi ne condamnant l'embauche de ces derniers que si elle s'effectue « en toute conscience » de leur statut irrégulier[11]. Donner à ce statut la qualité d'une « *common knowledge* », c'est-à-dire le révéler publiquement de telle manière que la direction de l'usine ne puisse plus prétendre (sur un plan juridique) l'ignorer, serait alors revenu à forcer l'employeur à se séparer de ses salariées.

Clairement, en ne revendiquant pas des emplois permanents mais un simple transfert des travailleuses vers une agence « éthique », le worker center a pris acte de cette impossibilité juridique dépassant le cadre de la seule entreprise concernée, et de la nécessité de laisser dans l'ombre la question des papiers. Au tout début de la réunion de négociation, alors que les dirigeants de l'usine n'étaient pas encore arrivés, Julie nous a expliqué :

> Il faut rester en dehors de cette conversation sur l'immigration. Moi je ne parle des papiers de personne. S'ils essaient d'aborder le sujet pour essayer de les intimider ou de nous intimider *nous* en disant que ces femmes n'ont pas de papiers, on leur répond simplement que ces femmes ne sont *pas* sans-papiers. Parce que ça peut être un truc qu'ils mettent sur la table.

Dans le contexte de ce secret de polichinelle, Sam Francis, le directeur, eut beau jeu de feindre l'incompréhension devant le fait que très peu de travailleuses aient « fait le saut » de la candidature aux postes permanents que leur offrait pourtant l'entreprise. Au moment de s'en aller, le directeur s'est même laissé aller à aborder, à demi-mot, la nécessité d'une réforme migratoire comme étant au cœur des tensions qui avait égrainé la

[11] Douglas S. Massey, Jorge Durand et Nolan Malone, *Beyond Smoke and Mirrors : Mexican Migration in an Era of Economic Integration*, New York, Russell Sage Foundation, 2002.

réunion.

> **Sam :** Bonne chance pour le mois prochain, quand même [*il sait que nous allons nous rendre à Washington, notamment pour défendre le principe d'une réforme migratoire*]. C'est ça le gros morceau. Là on a besoin d'une vision plus large. Il faut que vous alliez parler aux députés sur Capitol Hill. Vous savez, je suis allé à la marche [*la manifestation du 10 mars 2006 à Chicago*].

Puis les deux hommes s'en sont retournés à l'usine proche. Nous sommes alors restés autour de la table, dans cette cafétéria où avait eu lieu la réunion, à commenter la négociation qui venait de s'achever. Ce fut à nouveau l'occasion de nous plaindre du « tabou » des papiers.

> **Donald :** Ils m'ont vraiment pas eu l'air sincère
> **Sébastien :** C'est des tueurs […]
> **Donald :** C'est si typique […] Ils ont dit aux travailleurs « d'abord vous allez remplir un dossier de candidature, et après vous pouvez aller à Superstaff » […]
> **Max :** Si c'étaient pas des travailleuses sans papiers, est-ce qu'il ne les embaucherait pas directement ?
> **Donald :** Oui mais on peut pas parler de ça.
> **Max :** C'est pour ça que je l'ai pas dit. Je te dis simplement ce que j'ai pensé à ce moment-là, j'ai pas dit que c'est ce que j'allais dire !
> **Donald :** Il sait tout ça.
> **Max :** Il sait tout ça ! […]

Conclusion

A l'issue de ces réflexions, on peut présenter de manière plus formalisée les paradoxes stratégiques qui touchent les « *corporate accountability campaigns* » parmi les travailleurs non-syndicables aux États-Unis. Une première tension découle du fait que ces campagnes présupposent une uniformité de la condition précaire qui ne reflète pas adéquatement la réalité des favoritismes informels à même de décourager certains journaliers de changer d'agence : ainsi le transfert collectif bute souvent sur ces hiérarchies négligées par les mouvements sociaux. En outre, la remontée des responsabilités qui est au cœur de la stratégie des *corporate accountability campaigns* est parfois impossible à mener à son terme, particulièrement lorsque la chaîne des responsabilités est trop longue. C'est le cas pour nombre d'employeurs finaux qui sont encore sous-traitants d'autres entreprises, et ne possèdent ainsi pas de consommateurs directs capables de faire pression sur leurs relations avec les agences de travail journalier.

Surtout, bien qu'elle porte en elle un réel potentiel de subjectivation civique, la revendication de la légalité et de la transparence, en braquant les projecteurs sur des relations commerciales qui ne peuvent se maintenir que dans l'obscurité, tend à durcir des frontières et des statuts dont le flou même va parfois au « bénéfice » des journaliers sans papiers. En obligeant les ouvrières de Rootcards à « avouer » qu'elles ne pouvaient pas passer le test de « ressources humaines », le processus de transfert a contribué à rendre quasi-officiel leur statut d'immigration irrégulier. Pire, à bien des égards, par les contraintes qu'elle a semblé imposer aux travailleuses, la nouvelle agence est apparue comme « trop respectable » pour pouvoir les embaucher ; en d'autres termes, trop

« éthiques » pour *elles*. A propos d'une autre campagne, ce fut aussi le cas de l'agence Graaljobs, qui réclamait aux nouveaux journaliers de posséder et de présenter de vrais papiers : le transfert d'ouvrières mexicaines dans cet établissement dut être abandonné.

La relation des journaliers aux agences « peu recommandables » est donc ambivalente. Les travailleurs sans papiers partagent en effet avec leurs employeurs une certaine interdépendance dans le stigmate, une « solidarité dans l'infraction »[12] qui les conduisent parfois, notamment dans les médias, être rejetés en commun de façon indistincte. En conséquence, du point de vue des travailleurs eux-mêmes, ceux qui les emploient, quelque « abusifs » qu'ils puissent se montrer, sont toujours aussi dans le même temps ceux qui *acceptent* de les employer. Cette relation d'emploi et de faveur négative prospérant dans l'ombre, le worker center, par sa stratégie de « publicisation » morale typique des entrepreneurs de légalité, n'est pas toujours immédiatement apparu aux travailleurs comme une organisation amie. En venant adopter à leur manière une politique de « *corporate accountability* » vis-à-vis des entreprises qui ont recours aux agences pour l'embauche de sans-papiers, les services fédéraux de l'*Immigration and Customs Enforcement* qui, à plusieurs reprises depuis 2006, ont mené des raids dans certaines agences du pays qui les ont fait remonter jusqu'aux entreprises clientes, sont en quelque sorte venus confirmer que cette méfiance ouvrière pour la « transparence », l'« éthique » et la « légalité » n'était, à court terme, pas tout à fait sans fondement. Mais une telle répression d'État, qui prendra peut-être fin avec la nouvelle administration Obama, indique aussi que, les sources de « bridage » syndical et migratoire des précaires sans-papiers se situant d'abord au niveau fédéral, c'est au niveau fédéral que réside sans doute la clé de leur « débridage », inséparablement celui du précariat et celui de ses mobilisations.

[12] Alain Morice (1999), *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations*, Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris, EHESS, 1999, p. 163.