



**HAL**  
open science

## Vers un syndicalisme intersectionnel : l'exemple du collectif McDroits

Karel Yon

► **To cite this version:**

Karel Yon. Vers un syndicalisme intersectionnel : l'exemple du collectif McDroits. Jean-Michel Drevon. Le syndicalisme au défi du 21e siècle, Syllepse, pp.67-71, 2022, 979-10-399-0032-4. halshs-03922519

**HAL Id: halshs-03922519**

**<https://shs.hal.science/halshs-03922519v1>**

Submitted on 4 Jan 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Vers un syndicalisme intersectionnel, l'exemple du collectif McDroits

Karel Yon, chargé de recherche en sociologie, IDHE.S, CNRS/  
Université Paris-Nanterre.

Le 7 mars 2020 au soir, une poignée de jeunes femmes se retrouvaient pour coller, à proximité de plusieurs McDonald's parisiens, des affiches dénonçant le port de la jupe obligatoire, les remarques sexistes ou le harcèlement des personnes transgenre au sein de cette enseigne de la restauration rapide. Parmi les colleuses se trouvaient des salariées ou ex-salariées de McDo et des organisatrices du ReAct, une association engagée dans la lutte contre les multinationales. En reprenant les codes du mouvement féministe, l'enjeu de ce collage était de rendre visible, à l'occasion des manifestations et grèves féministes du 8 mars, le problème des violences de genre à McDonald's, comme une réplique supplémentaire de #metoo dans le monde du travail. Il s'agissait aussi d'acter la naissance du collectif McDroits.

Je n'étais pas présent à cette action qui fut menée en non-mixité. J'ai, par contre, été un observateur participant de l'action du 16 octobre 2020. Dans le sillage de la plainte déposée en mai 2020 devant l'OCDE par une coalition syndicale internationale contre le « harcèlement sexuel systématique » dans la multinationale, le collectif McDroits organisait un rassemblement devant le siège de McDonald's France, à Guyancourt, pour rendre publics des dizaines de témoignages de salarié·es et d'ancien·nes salarié·es victimes de violences sexistes, homophobes, racistes, transphobes ou grossophobes. En menant un travail d'enquête et de mobilisation, amplifié par la presse et les réseaux sociaux, le collectif McDroits a réussi, en dépit du contexte difficile de la crise sanitaire et des confinements, à ébranler l'image, résumée par le slogan « venez comme vous êtes », d'une entreprise accueillante où chacun·e

peut tenter sa chance et où tout le monde se tutoie, par-delà les lignes hiérarchiques.

Quelques jours plus tard, au Havre, une dizaine de jeunes salarié·es du McDo situé près de la gare, la plupart étudiant·es, débrayaient pour protester contre le harcèlement sexiste sévissant dans ce restaurant de la part de deux « anciens », dont un manager, délégué du personnel et proche de la direction, à l'encontre des jeunes femmes. Ce 24 octobre, plusieurs membres du collectif McDroits étaient présent·es à leurs côtés. Après avoir décidé d'organiser cette grève en dehors de toute infrastructure syndicale préexistante, les jeunes salarié·es du Havre avaient pris contact avec le collectif pour obtenir un soutien logistique, lequel les avait ensuite mis·es en relation avec la presse et la CGT locale.

Peu après ces deux coups d'éclat, la direction de McDonald's France acceptait de recevoir une délégation du collectif McDroits et annonçait quelques engagements comme le rappel du caractère facultatif du port de la jupe pour les femmes, la formation progressive de tout le personnel aux problématiques du sexisme et des discriminations et la mise en place de dispositifs d'alerte, d'écoute et d'enquête pour les salarié·es victimes de violences ou de harcèlement.

L'enquête de terrain que j'ai menée auprès du collectif McDroits de l'automne 2019 au printemps 2021 donne à réfléchir aux possibles d'un syndicalisme intersectionnel. L'intersectionnalité est une notion qui éclaire aussi bien l'analyse sociologique que l'action politique. Elle désigne « les processus d'imbrication et de co-construction de différents rapports de pouvoir – en particulier la classe, la race et le genre » (Lépinard, Mazouz, 2021, p. 11). Il est devenu courant d'entendre dire que les revendications identitaires, notamment de race ou de genre, viendraient enfermer les groupes dans des catégories essentialisées, entretiendraient les divisions dans le camp progressiste et empêcheraient de s'attaquer à la racine socio-économique des problèmes. Les demandes de reconnaissance éloigneraient des combats pour la redistribution, les identités feraient écran aux inégalités. Les défenseurs de la notion d'intersectionnalité répondent au contraire qu'on ne peut combattre les inégalités sans prendre en compte l'ensemble des rapports sociaux qui les constituent. Ici, le cas de McDroits montre comment la mobilisation contre des discriminations vécues en raison du genre, de l'orientation sexuelle ou de l'apparence physique initie un processus de politisation qui contribue à la formation d'une conscience salariale.

Le collectif comme opérateur de « transversalisation des causes »

On sait que les chances d'adhérer à un syndicat augmentent avec l'âge, l'âge biologique comme l'ancienneté dans l'entreprise renseignant indirectement la stabilisation professionnelle et l'intégration dans un collectif de travail (Bérout et al., 2019). Les travaux de sociologie du travail montrent par ailleurs en quoi l'organisation managériale, la répression antisyndicale et la composition de la main-d'œuvre tendent à entraver, sauf conditions exceptionnelles, toute protestation dans la restauration rapide. La syndicalisation s'y opère généralement par le haut : soit elle est sollicitée directement par la direction et reste sous son influence, soit elle est portée par des salarié·es ayant acquis une ancienneté et des responsabilités qui leur confèrent une certaine indépendance. **A contrario**, le collectif McDroits – quelques dizaines de jeunes salarié·es – regroupe surtout des équipier·es polyvalent·es (le bas de l'échelle des métiers dans la restauration rapide) dont une majorité de jeunes femmes. L'existence du collectif en mode « hybride », du fait de la pandémie et grâce aux réseaux sociaux numériques, a permis de faire converger des jeunes de toute la France, d'origines sociales et géographiques diverses. Certain·es étaient déjà militant·es, féministes ou syndicalistes étudiant·es, d'autres non. Certain·es ont été victimes ou témoins d'agressions ou de discriminations, ou bien sont tout simplement isolé·es dans leur restaurant, selon les cas en raison de leur poids, d'un handicap, du port du voile, d'une identité de genre ou d'une orientation sexuelle revendiquée ou assignée. McDroits témoigne ainsi de l'existence d'une disponibilité à l'action collective de la part de jeunes censé·es être les moins facilement mobilisables. Mais c'est à partir de discriminations qui ne sont pas spécifiques à McDonald's, ni même aux situations de travail, qu'ils et elles politisent leur rapport au travail. L'expérience de McDroits illustre ce que pourrait être ce « syndicalisme en-commun » qui, attentif à la « transversalisation des causes », « prend en compte sur le plan pratique les liens du travail avec toutes les formes d'oppression et de domination dans la société<sup>1</sup> ». Elle permet de voir comment s'opère, à la fois objectivement et subjectivement, l'« entrecroisement des **problématiques**<sup>2</sup> » des discriminations et de l'exploitation.

---

1. VERGNE et al., 2021, p. 13, p. 9

2. *ibid.*, p. 13

Loin de relever d'enjeux « identitaires » éloignés des revendications « matérialistes » censées être au cœur du mandat syndical, les discriminations participent objectivement à façonner les relations de travail. Dans la restauration rapide, où prévaut une hyper-division du travail inspirée du taylorisme industriel le plus classique, les salarié·es sont présumé·es interchangeable·es. En réalité, les caractéristiques d'âge, de genre, de race, d'orientation sexuelle ou d'apparence physique jouent un rôle décisif dans l'organisation du travail et la gestion de la main-d'œuvre. D'une part, elles actualisent le pouvoir des responsables qui s'en servent pour affecter les équipier·es théoriquement « polyvalent·es » où bon leur semble : les jeunes femmes, et surtout celles qui sont jugées correspondre aux critères socialement attendus de la « beauté féminine », sont par exemple plus souvent en caisse, les autres relégué·es en cuisine. D'autre part, les discriminations et violences sexistes, racistes et autres qui poussent une partie des jeunes recrues à la défection s'avèrent fonctionnelles dans le système de rotation élevée de la main d'œuvre. Comme le rappelle le ReAct dans un rapport récent, c'est ce turnover qui permet de maintenir des niveaux de salaire bas et d'entretenir l'illusion d'une économie de la promesse<sup>3</sup> : pour quelques un·es qui progressent à McDo, la plupart ne font que passer.

Subjectivement, le mouvement de refus des assignations sexistes, racistes ou homophobes au travail contribue, chez ces jeunes salarié·es, à la formation d'une « conscience salariale » (Trémeau, 2017) : ils et elles découvrent que leurs intérêts ne sont pas nécessairement ceux de l'employeur, qu'elles et ils ont des droits et qu'il existe des moyens de les faire valoir, par l'action collective. Les membres du collectif se retrouvent dans un cadre où la bienveillance et l'inclusion sont posées en principe, et où ces différentes expériences d'assignation et/ou d'infériorisation identitaires sont mises en équivalences comme autant d'injustices. Au sein du collectif, ils et elles côtoient quelques syndicalistes de Solidaires et de la CGT, avec lesquels les organisatrices du ReAct veillent à créer du lien. Le groupe Whatsapp comme la page Facebook du collectif servent de lieux où s'échangent des informations et des conseils en matière de droit du travail, où les injustices relatives au racisme, au sexisme ou à l'homophobie sont reliées aux injustices salariales : par exemple, les salariés de McDonald's France touchent un 13<sup>e</sup>

---

3. ReAct, 2021, p. 38-39

mois alors que ça n'est presque jamais le cas dans les McDo franchisés. Comme le dit une des membres du collectif, étudiante-salariée sur un contrat de 15h par semaine, sensibilisée au féminisme et à l'antiracisme mais qui n'avait jamais milité auparavant

Maintenant, je vois des choses qui sont, en fait que je savais pas qui n'étaient pas légales .

L'engagement dans le collectif a non seulement modifié sa vision du travail mais aussi la perception que ses collègues ont de son propre rôle :

Je vois bien que maintenant, quand les gens vont se plaindre, par exemple par rapport à leurs heures, ils vont directement venir me voir [...] Maintenant il y a vraiment un truc où, c'est pas parce que c'est un petit job d'étudiant que t'as le droit de subir n'importe quoi et que t'as le droit d'être traité n'importe comment. [...] je pense avoir décomplexé la parole avec certaines collègues<sup>4</sup>.

Loin de s'en tenir à des préoccupations identitaires, les jeunes qui font l'expérience de la discrimination la réinterprètent, à l'aune de leur mobilisation, comme une relation de pouvoir participant de la subordination salariale.

La rencontre entre ces dynamiques de politisation au travail et le mouvement syndical institué ne va cependant pas de soi. Elle suppose de déconstruire les représentations ancrées dans le sens commun syndical et qui tendent à opposer la lutte contre les discriminations au combat salarial. On le voit dans ce témoignage d'un syndicaliste de la restauration rapide qui a pourtant été un soutien important à l'action de McDroits :

J'ai l'impression que le patronat va se saisir justement beaucoup de ces enjeux-là : sur la discrimination, sur le handicap, sur le harcèlement, et ça sera l'arbre qui va cacher la forêt pour le reste. Et du coup – ma paranoïa syndicale hein – ils ont peut-être même tout intérêt à rentrer dans ce terrain-là, à ouvrir de multiples réunions de dialogue social sur ces questions-là pour ne pas rentrer sur le nerf de la guerre, qui est finalement la plus grande des discriminations, c'est la discrimination salariale<sup>5</sup>.

Un autre enjeu consiste aussi dans l'acceptation que le syndicat ne soit pas le cadre naturel, ni même le seul acteur des politisations féministes

---

4. Entretien du 10 décembre 2020.

5. Entretien du 7 avril 2021.

ou antiracistes au travail. Je l'ai dit, l'action du collectif McDroits a été rendue possible par l'intervention d'un acteur parasyndical, le ReAct, dont la reconnaissance par les syndicalistes reste fragile. Elle s'est aussi appuyée sur l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). L'intervention décisive de ces acteurs rappelle que les syndicalistes ne sont pas toujours familiers des techniques organisationnelles ou juridiques nécessaires à la construction de ces causes, comme la pratique de réunions en non-mixité ou le développement d'une expertise contentieuse sur le terrain des discriminations – quand ils n'y sont pas hostiles. La gestion syndicale des suites de la grève féministe du Havre, évoquée plus haut, a ainsi été compliquée par le fait que l'AVFT intègre à sa jurisprudence des cas de discriminations sexistes... à l'intérieur des syndicats.

La construction d'un syndicalisme intersectionnel n'est donc pas un long fleuve tranquille. Mais à l'heure où l'on fustige les pseudo-« idéologies » du genre et de l'intersectionnalité, les mobilisations du collectif McDroits, tout comme celles des femmes de chambre racisées de l'Ibis Batignolles, ou celles des hôtesse du collectif #Pastapotiche qui dénoncent l'hyper-sexualisation de leur métier, font émerger de nouvelles figures de la résistance au travail auxquelles les jeunes générations, et les autres catégories de travailleur·ses reléguées aux marges de la représentation syndicale, peuvent plus facilement s'identifier. Elles nous donnent à voir comment les révoltes féministes et antiracistes nourrissent et renouvellent l'action syndicale.