Université de Montréal

Enquête ethnographique sur les coalitions entre les organisations communautaires et syndicales :

Le mouvement pour l'augmentation du salaire minimum

Par

Mylène Fauvel

Département de sociologie, Faculté des arts et sciences

Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de

Doctorat en sociologie

Février 2024

© Mylène Fauvel, 2024

Université de Montréal

Département de sociologie, Faculté des arts et sciences

Cette thèse intitulée

Enquête ethnographique sur les coalitions entre les organisations communautaires et syndicales :

Le mouvement pour l'augmentation du salaire minimum

Présenté par

Mylène Fauvel

A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes

Isabelle Courcy
Présidente-rapporteure

Yanick Noiseux
Directeur de recherche

Sid Ahmed Soussi
Membre du jury

Stéphanie Ross
Examinatrice externe

Résumé

À travers une ethnographie militante au sein des coalitions québécoises revendiquant une augmentation du salaire minimum à 15 dollars l'heure, cette thèse étudie les relations entre les organisations syndicales et communautaires impliquées dans des coalitions agissant dans une optique de transformation sociale. Les coalitions observées sur une durée de trois ans regroupaient de nombreuses organisations qui se différenciaient tant par leurs formes organisationnelles — centrales syndicales, syndicats locaux, partis politiques, comités citoyens et des organisations communautaires plus ou moins institutionnalisées — que par leurs stratégies d'action.

Conceptualisant les coalitions comme étant à la fois un lieu de transformation culturelle pour les organisations, dans le prolongement des écrits abordant les coalitions comme une stratégie de renouveau syndical, et un lieu de compétition interorganisationnelle, tel que l'appréhendent bien souvent les travaux issus du champ de la sociologie des mouvements sociaux, cette thèse interroge les tensions internes et les rapports de pouvoir au sein des coalitions syndicales-communautaires.

En mobilisant une approche interactionnelle et culturelle des coalitions inspirée des travaux de Cefaï et de Goffman pour penser l'action collective, la thèse démontre comment les organisations syndicales exercent un pouvoir d'influence important au sein des coalitions, ce qui vient limiter leur potentiel transformateur et comment les coalitions peuvent contribuer à marginaliser les personnes concernées, dont les travailleur·euse·s précaires, dans les espaces de prise de décision au sein des mouvements sociaux. La thèse met ainsi en relief que, dans les coalitions pour le 15 dollars de l'heure, le travail d'organisation et de mobilisation des travailleur·euse·s non syndiqué·e·s et à bas salaire a été assumé par des organisations non syndicales, lesquelles ont le plus souvent moins de ressources, alors que les actions mises en place au sein des coalitions se rapprochaient davantage du répertoire d'action traditionnelle des organisations syndicales, dont l'organisation d'actions médiatiques et d'actions dites « de visibilité ».

En mobilisant cette fois le concept de « solidarité de coulisse » de Goffman et la conception des pratiques discrètes de résistance de Scott, la thèse expose comment, les personnes impliquées dans les coalitions, conscient·e·s du déséquilibre de pouvoir existant entre les organisations syndicales et les organisations communautaires, créent des espaces de concertation alternatifs, en coulisse des coalitions, pour résister et contester la hiérarchie au sein de la coalition. En s'éloignant ainsi de la perspective syndicalo-centrée prédominante dans la littérature, la thèse démontrent comment les coalitions transforment davantage les modes de fonctionnement et les pratiques des organisations communautaires et parasyndicales que ceux des syndicats.

Mots-clés : coalition, organisme communautaire, syndicalisme, salaire minimum, 15 dollars, action collective, renouveau syndical, ethnographie militante, dynamique de groupe, interactionnisme

Abstract

This thesis examines the labour-community coalition for the $15 minimum wage in Quebec using a militant ethnographic research approach. Forged in the aftermath of similar mobilizations in the United States and Ontario, these coalitions brought together a variety of organizations that differed both in their organizational forms — local unions, political parties, activist groups, citizens' committees, and community organizations — and in their strategies of action. Defining coalitions as both a vector of cultural change for organizations — in continuity with the literature on coalitions as a strategy for union renewal — and as an arena for inter-organizational competition — as often considered in the sociology of social movements literature — this dissertation examines the internal tensions and power dynamics within labour-community coalitions.

Based on an interactional and cultural approach to coalitions inspired by Cefaï and Goffman's framework for analyzing collective action, the thesis shows how trade union organizations wield considerable influence within coalitions, which limits the transformative potential of coalitions, particularly with respect to practices that promote the participation and organization of precarious workers. It also reveals that in the $15 coalitions, the work of organizing and mobilizing non-union and low-wage workers was assumed by non-union organizations, i.e., organizations with fewer resources, while the actions undertaken within the coalitions were closer to the traditional repertoire of actions of union organizations, including visibility actions.

Drawing on Goffman's notion of "backstage solidarity" and Scott's notion of infrapolitics and everyday forms of resistance, the thesis also shows how coalition participants created alternative spaces for concerted action in the backstage of coalitions that enabled them to resist and challenge the hierarchy within the coalition.

As such, this thesis moves away from the union-centric perspective that dominates the literature and demonstrates how coalitions transform the practices of community and para-union organizations more than those of trade unions.

Keywords: labor-community coalition, community-based organization, minimum wage, 15 dollars, collective action, activist ethnography, group dynamics, community unionism, interactionism

Table des matières

Résumé 3
Abstract 5
Table des matières 6
Liste des tableaux 11
Liste des sigles et abbréviations 12
Convention d'écriture 14
Remerciements 15
Introduction générale 18

Chapitre 1 – Les coalitions syndicales-communautaires : Lieu de transformation et de lutte interorganisationnelle 27
1.1 Précision sur l'objet d'étude : qu'est-ce qu'une coalition syndicale-communautaire ? 30
1.1.1 Typologie des coalitions 33
1.1.2 La définition de l'objet d'étude : éléments de synthèse 35
1.2 La coalition comme stratégie de renouveau syndical 35
1.2.1 Le succès et l'efficacité des coalitions syndicales-communautaires selon Tattersall 41
1.2.2 Tensions entre les organisations syndicales et les centres des travailleur·euse·s au sein des coalitions 44
1.3 Le travail en coalition : entre coopération et compétition 49
1.3.1 Lutte de pouvoir interorganisationnelle au sein des coalitions : l'apport de Hathaway et Meyer 51
1.3.2 La division du travail et capital militant : les coalitions, des espaces traversés par des rapports sociaux de pouvoir 54
1.3.3 La coalition et les personnes représentées 58
1.3.4 Les passeurs et passeuses : acteurs clé pour atténuer les tensions et conflits au sein des coalitions 60
1.4 Le travail de coalition syndicale-communautaire en contexte québécois 64
1.4.1 Littérature sur les mobilisations pour le 15 dollars l'heure au Québec 68
1.5 Synthèse du chapitre 1 74

Chapitre 2 – Problématique et approche interactionnelle des coalitions 76
2.1 Problématique et question de recherche 76
2.1.1 Question de recherche et objectifs de la thèse 78
2.1.2 Le choix du terrain et sa pertinence sociale et scientifique 79

2.2 L'approche interactionnelle et culturelle des coalitions 80
2.2.1 Retour sur l'héritage goffmanien 83
2.2.2 Micropolitique et résistance dans les coalitions : l'interaction en contexte d'asymétrie de pouvoir 92
2.2.3 De l'ordre interactionnel à la « culture en interaction » 96
2.3 Synthèse du chapitre 2 100

Chapitre 3 – Ethnographie et participation-observante : Précision autour de la démarche méthodologique 102
3.1 Ethnographie militante et participation-observante : posture d'observation 104
3.1.1 La participation-observante et l'ethnographie militante : gage de réciprocité envers le terrain et de compréhension « de l'intérieur » 107
3.1.2 Prendre acte de son inscription au cœur des rapports de pouvoir 109
3.2 Récit de l'accès au terrain et du choix des lieux d'observation 113
3.2.1 Entrée sur le terrain 114
3.2.2 L'observation simultanée de différents lieux de concertation : la nécessaire « humilité méthodologique » 117
3.2.3 Une observation annoncée, mais invisibilisée 119
3.3 Collecte et analyse des données : observation, entretien, tenue d'un journal de recherche et écriture 120
3.3.1 L'observation de réunions 121
3.3.2 Disscusions de terrain et entretiens 123
3.3.3 Analyse documentaire et revue de presse 128
3.3.4 Analyse inductive des données : l'aller-retour entre analyse et terrain 128
3.4 La présentation des résultats : lignes directrices guidant la démarche d'écriture 130
3.4.1 Vignettes ethnographiques 130
3.4.2 La temporalité progressive et la restitution des événements 131
3.4.3 Nomenclature et organisations 131
3.5 Synthèse du chapitre 3 135

Chapitre 4 – Les mobilisations pour un salaire minimum à 15 dollars au Québec : portrait et description initiale 138
4.1 Chronologie et évolution des mobilisations pour le 15 dollars l'heure 139
4.1.1 L'origine : le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars aux États-Unis 140
4.1.2 Le contexte d'émergence du 15 dollars au Québec 143

4.1.3 L'entrée en scène des organisations syndicales autour du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure au Québec 146
4.1.4 La diversification des coalitions et des lieux de concertation autour du salaire minimum à 15 dollars 149
4.1.5 Implication des partis politiques au sein des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars 152
4.1.6 Une première période de bilan et de remise en question de la revendication 153
4.1.7 Lancement de la coalition *Minimum 18* et obtention du salaire minimum à 15 dollars 154
4.2 Description des coalitions : diversité de formes et de modes de fonctionnement 159
4.2.1 Coalition *5-10-15* 160
4.2.2 La coalition *Les campagnes unies pour le 15* 162
4.2.3 Similitudes et différences entre les coalitions : une première typologie 165
4.3 Synthèse du chapitre 4 174

Chapitre 5 - La mobilisation et la représentation des travailleurs et travailleuses à bas salaire au sein du mouvement pour le 15 dollars 176
5.1 Vignettes ethnographiques : mobilisation et organisation des travailleur·euse·s à bas salaire 178
5.1.1 Le recours aux comités de quartier comme structure de mobilisation : La réunion du 18 mai 2017 178
5.1.2 L'état des forces des comités de quartier : 24 mai 2017 182
5.1.3 L'appui syndical aux comités de quartier : deux rencontres entre les comités de quartier et une organisation syndicale, 15 juin 2017 et 12 avril 2019 185
5.1.4 Penser les modes d'organisation : 18 juillet 2019, retour sur la planification d'une conférence de presse 191
5.1.5 Les bas salarié·e·s en représentation : la conférence de presse du 15 novembre 2019 194
5.2 Quand l'organisation et la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaires reposent sur les organisations ayant le moins de ressources 195
5.2.1 La transformation des pratiques des organisations communautaires et parasyndicales 200
5.2.2 Le poids de la mobilisation et de l'organisation des travailleur·euse·s à bas salaire 204
5.2.3 Entre reconnaissance et instrumentalisation : une tension sous-jacente aux collaborations syndicales-communautaires 207
5.3 Place et rôle des travailleur·euse·s à bas salaire au sein du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars 210
5.3.1 La précarité, obstacle à l'implication 211

5.3.2 Mécanismes d'exclusion et de marginalisation des travailleurs·euse·s à bas salaire au sein de la coalition 214
5.3.3 Le travail de représentation : la mise en scène des personnes gagnant moins de 15 dollars l'heure 219
5.4 Synthèse du chapitre 5 220

Chapitre 6 : Droit de veto syndical : analyse de l'asymétrie de l'arrangement interactionnel au sein des réunions de coalition 223
6.1 Vignettes ethnographiques : dynamiques internes aux réunions de la coalition et « droit de veto » syndical 225
6.1.1 L'incident fondateur : la préparation de la manifestation des travailleur·euse·s temporaire·s d'agence de placement 226
6.1.2 La manifestation du 4 avril 2017 et son bilan 229
6.1.3 Actions de convergence : l'organisation de la « marche de 15 km » 231
6.1.4 Mobilisation devant l'hôtel de ville de Montréal 236
6.2 La recherche d'un « compromis de travail » 238
6.2.1 « L'évitement d'un conflit ouvert »: vers le partage d'information et l'organisation d'actions en simultanée 239
6.2.2 Le « consensus apparent » et l'inégalité de statut et de pouvoir 242
6.2.3 Quand le compromis de travail fait perdre en radicalité 245
6.3 Les clivages idéologiques et culturels qui complexifient le travail en coalition 247
6.3.1 Le clivage idéologique et la critique syndicale 248
6.3.2 La disparité des modes de fonctionnement 251
6.3.3 Ces distinctions qui forgent les sous-alliances 253
6.4 Synthèse du chapitre 6 255

Chapitre 7 : Pratiques de résistance à la domination syndicale 258
7.1 Vignettes ethnographiques : coalitions et résistances possibles 259
7.1.1 Ces solidarités qui se créent à la marge des rencontres 260
7.1.2 La coalition sans nom : clarification de structure 261
7.1.3 Le 15 maintenant est mort, vive le 15 maintenant : naissance d'un lieu de concertation en marge 266
7.1.4 Les rencontres intercomités de quartier 271
7.2 La « solidarité de coulisse » : penser la résistance et les sous-alliances 273
7.2.1 Les conversations informelles « de trottoir » : le *rim talk* comme prémisse à la résistance 275

7.2.2 La création de structures parallèles de concertation ou la « coalition dans la coalition » 278
7.2.3 Des groupes affinitaires comme espace de solidarité : la 2e vague des comités de quartier 284
7.2.4 Interactions stratégiques au cœur des réunions des instances élargies 287
7.3 La coalition et le renouveau syndical : entre bonne volonté et obstacles internes aux institutions syndicales.....290
7.3.1 Le rôle de passeur et les limites institutionnelles : quand la bonne volonté est insuffisante.....291
7.3.2 Quand la militance pour le renouveau syndical s'invite dans les coalitions.....295
7.4 Synthèse du chapitre 7 299

Conclusion.....303
Références bibliographiques 324
Annexe 324
Annexe 1 : Synopsis verbal – Observation participante au sein de coalition.....349
Annexe 2 : Demande d'observation-participante dans le cadre de ma thèse doctorale.....350
Annexe 3 : Extrait du procès-verbal de la rencontre de la coalition 15 maintenant/les campagnes unies pour le 15 du 18 mai 2017.....352
Annexe 4 : Grille d'entretien 353
Annexe 5 : Recension des observations effectuées 355
Annexe 6 : Texte de la pétition initiée par la coalition 15 plus en septembre 2015.....359
Annexe 7 : Texte de la déclaration commune pour le 15 dollars 360
Annexe 8 : Affiche pour la marche de 15km pour 15$, 15 octobre 2017 362

Liste des tableaux

Tableau 1 Différences entre les organisations syndicales et les centres de travailleur·euse·s..46

Tableau 2 Classification des participant·e·s aux entretiens 126

Tableau 3 Liste des entretiens de terrain.....127

Tableau 4 Catégorisation des organisations dans les coalitions étudiées 133

Tableau 5 Rappel des évènements clés du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure au Québec.....155

Tableau 6 Similitudes et différences entre les coalitions étudiées.....170

Liste des sigles et abréviations

ACORN-Canada: Association of Community Organizations for Reform Now au Canada

ACSESS : Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel

AFPC : Alliance de la Fonction publique du Canada

APTS : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

ATTAP : Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement

ATTET : Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

CCMM-CSN : Conseil central du Montréal Métropolitain-CSN

CPE : Centres de la petite enfance

CSD : Centrale des syndicats démocratiques

CSN : Confédération des syndicats nationaux

CSQ : Centrale des syndicats du Québec

CTI : Centre des travailleurs et travailleuses immigrantes

FDNS : Front de défense des non-syndiqué·e·s

FFE: Fight for a Fair Economy

FRAPRU : Front d'action populaire en réaménagement urbain

FSM: Forum Social mondial

FSSS-CSN : Fédération de la santé et des services sociaux

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

IRIS : Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

MUR : Mexicains unis pour la Régularisation

PINAY : Organisation des femmes philippines du Québec

QS : Québec solidaire

RPA : Résidences privées pour personnes âgées

RQ-ACA : Regroupement québécois de l'action communautaire autonome

SEIU: Service Employees International Union

SEVPM : Syndicat local des employé·e·s du Vieux-Port

SFPQ : Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)

SITT-IWW : Syndicat Industriel des Travailleurs et des Travailleuses lié au *Industrial Workers of the World*

SPGQ : Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SQEES : Syndicat québécois des employées et employés de services

STT-INDIGO: Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Indigo Parc Canada

Convention d’écriture

Féminisation du texte : Bien que l’utilisation d’expressions épicènes ait été privilégiée, la féminisation par point médian est également utilisée tout au long de la thèse. À titre d’exemple : représentant·e·s.

L’utilisation d’une écriture au « je » : Dans la thèse, le « je » et le « nous » se côtoient par moment. De manière générale, le « je » est privilégié puisque le propos porte spécifiquement sur une expérience personnelle ou sur l’action de la chercheuse sur le terrain de recherche. Ce choix ne vise toutefois pas à invisibiliser la co-construction de la connaissance qui s’est effectuée au fil des discussions et des relectures — notamment avec les collègues, le directeur de thèse et le comité d’encadrement. Le contenu de la thèse demeure néanmoins mon entière responsabilité.

Traduction: Lorsque des termes en anglais sont inclus dans le texte, ceux-ci sont en italique. Les citations, initialement en anglais, sont parfois traduites en français. L’indication entre crochets [traduction libre] indique alors qu’il s’agit de ma traduction. Dans le cas d’une citation plus longue, et donc placée en retrait, la citation originale, sans traduction, est conservée.

Remerciements

Relevant grandement du parcours « initiatique », la rédaction de la thèse est un processus ardu. Les balises imposées et l'imaginaire associé à « ce que se doit d'être une thèse » m'ont parfois (souvent) semblé contraignants. À d'autres moments, ces balises m'ont semblé réconfortantes — me servant de guide et m'indiquant la marche à suivre lorsque la quantité d'information recueillie et accumulée me faisait craindre de dérailler. Je suis toutefois ressortie de cet exercice de voltige avec deux certitudes :

> Une thèse s'écrit en dialogue : je suis ainsi reconnaissante pour toutes les discussions formelles et informelles que j'ai pu avoir et qui ont nourri mes réflexions.
>
> Une thèse est impossible sans le soutien de nos proches : je suis ainsi grandement redevable à vous tous et toutes qui m'avez — de près ou de loin — accompagné personnellement et intellectuellement.

Plus personnellement, j'aimerais remercier mon directeur de thèse, Yanick Noiseux, pour son soutien indéfectible tout au long du parcours, pour la confiance renouvelée au rythme des projets que nous avons pu mener et peut-être surtout pour m'avoir laissé entrevoir qu'il est possible de naviguer dans le monde universitaire en restant humble et cohérent avec ses valeurs. Je me considère privilégiée d'avoir eu une direction si investie dans mon projet doctoral et plus encore dans le bien-être de ses étudiant·e·s.

L'équipe du GIREPS a été mon point d'ancrage durant mon parcours doctoral. Cela a été un grand privilège de côtoyer des chercheur·euse·s partageant la conviction que la recherche peut être socialement engagée. Au risque d'en oublier, je remercie Sid Ahmed Soussi, Marie-Pierre Boucher, Rodeney Cirius, Martine D'Amours, Marie-Josée Dupuis, Diane Gagné, Martin Gaillé, Elsa Galerand, Olivier Gentil, Jill Hanley, Mostafa Henaway, Emma Jean, Berthe Lacharité, Corynne Laurence-Ruel, Loïc Malhaire, Alexandra Pierre, Susana Ponte Riviera, Louis Rivest-Préfontaine, Manuel Salamanca Cardona, Maxime Thibault-Leblanc, Carole Yerochewski et Cheolki Yoon.

Un merci aux ami·e·s doctorant·e·s qui m'ont accompagné au fil de ce projet, en particulier à Rabih Jamil, Laurence Hamel-Roy, Anthony Desbiens, Antoine Bertrand-Deschênes et Fréderik Gagnon. Il est rare de trouver des gens avec qui l'on partage des affinités intellectuelles et personnelles et je

suis reconnaissante d'avoir croisé votre chemin au travers du doctorat. Un merci à ceux et celles qui ont partagé jour après jour, les multiples séances d'écritures, les aléas du doctorat et une sincère amitié. Ce fut précieux. Vous vous reconnaîtrez.

Merci également aux professeur·e·s qui ont contribué à ma formation, en particulier Johanne Saint-Charles et Barbara Thériault. Merci aux collègues de cohorte, dont William Wannyn, Samantha Vila Masse, Tito Lacruz, Jade Almeida, Valentina Gaddi, Luis Pena et Xixi Zhang. Il convient de souligner l'essentiel apport du personnel administratif dont le rôle est nécessaire à la réalisation d'un doctorat. Je tiens ainsi à remercier pour leur appui Valérie Brunetti, Geneviève Meaney, Élaine Gingras et Arielle Tordjman. Un merci aux bibliothécaires de l'Université de Montréal dont la présence et l'accueil ont rythmé mes journées.

Je tiens à remercier l'ensemble des chercheur·euse·s et praticiennes des milieux de pratiques que j'ai côtoyées au fil de mes travaux faits en parallèle de ma thèse. Ces espaces de réflexions et de discussions étaient riches et marquants : Céline Métivier, Ophélie Couspeyre, Alice Le Petit, Lynda Binhas, Julie Nicolas, Lorraine Desjardins, Mélanie Gauvin et Annik Patriarca, je pense en particulier à vous. Un merci également à Léa Coget et Yanick Noiseux, les comparses de ces projets.

Mes proches et amies, je vous remercie de m'avoir aidé à garder cet équilibre si chèrement souhaité. Mes plus grands remerciements vont à Jesus et Johanne, pour votre aide inestimable. À Luisa pour sa présence durant les moments cruciaux. Et à Maya et Théo pour me rappeler l'essentiel.

J'aimerais terminer en remerciant les personnes qui ont participé de près ou de loin à mon projet de recherche. Les militants et militantes, syndicalistes, travailleur·euse·s communautaires, ceux et celles qui ont fait du mouvement pour le 15 dollars ce qu'il est devenu. Les réflexions présentées ici, je vous les dois grandement. C'est avec tristesse et par soucis éthique que je ne peux reconnaître votre contribution en vous nommant tout un chacun. Vous vous reconnaîtrez, et il y aura d'autres moments pour vous remercier plus personnellement.

Finalement je souligne le soutien financier pour cette thèse ou d'autres projets de recherche offert par le Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQSC), le MITACS et l'Université de Montréal. Sans ce soutien financier, j'aurais été incapable de mener à terme mon parcours doctoral et cette thèse n'aurait pu voir le jour.

À Guy, celui grâce à qui j'ai compris ce que
« l'éducation comme pratique de liberté » signifie

Introduction générale

Avant d'entrer au doctorat, j'étais agente de recherche dans un regroupement d'organismes communautaires. C'est dans ce contexte que j'ai pris connaissance, pour la première fois, de la campagne revendiquant un salaire minimum à 15 dollars. Le *Collectif pour un Québec sans pauvreté* menait à ce moment une campagne de mobilisation et de sensibilisation ciblant les organismes d'action communautaire autonome. À titre d'agente de recherche, je devais transférer l'information aux organismes de base. Ma première réaction face à cette campagne fut toutefois mitigée. Je présageais déjà, à l'été 2015, que l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars n'allait pas être reçue avec enthousiasme par tous les organismes.

Bien évidemment, pour plusieurs travailleur·euse·s communautaires, la pertinence de la revendication allait de soi. Plusieurs vivaient d'ailleurs les répercussions concrètes des conditions salariales précaires et insuffisantes. À l'époque, le salaire moyen dans le mouvement communautaire était en deçà de 20 dollars l'heure et 34 % des organismes offraient des postes à temps plein avec un salaire horaire sous la barre du 15 dollars (Métivier, 2018). En ce qui concernait les emplois à temps partiel, c'est presque 60 % des organismes qui comptaient dans leurs rangs au moins une personne dont la rémunération se trouvait sous le seuil mis de l'avant par la campagne (Engagez-vous pour l'ACA, 2017)[1].

Parce que la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars faisait écho aux réalités et préoccupations des travailleur·euse·s communautaires, ce n'est donc pas la pertinence sociale de la revendication qui faisait obstacle à l'adhésion de plusieurs organismes communautaires à la campagne, mais plutôt le fait qu'à titre d'employeur, de nombreux organismes n'arrivaient pas, dans un contexte de sous-financement étatique, à offrir des salaires convenables. Ainsi, au même moment où les campagnes pour une hausse substantielle du salaire minimum se dessinaient, les organismes communautaires revendiquaient un investissement additionnel — et récurrent — de

[1] En 2020, Meunier et al., documentaient qu'une personne sur cinq travaillant dans les organismes communautaires en santé et services sociaux se considérait comme un·e travailleur·euse· pauvre (Meunier et al., 2020). Toujours en 2020, nos propres recherches dans le cadre d'un projet de recherche partenariale ont permis de documenter qu'une grande proportion des travailleur·euse·s communautaires vivaient de la précarité financière, ce qui, sans grande surprise, avait de conséquences réelles tant sur leur vie personnelle que sur leur ambition à continuer de travailler dans le milieu communautaire (Fauvel, Noiseux et Coget, 2020).

475 millions dans le cadre de la campagne unitaire *Engagez-vous pour le communautaire*[2]. La situation financière de plusieurs organismes était donc critique et, aux dires des gestionnaires, ne leur permettait pas d'améliorer les conditions salariales. Dit autrement, ils et elles étaient face à un dilemme les contraignant à opposer les conditions de travail et l'offre d'activités et services leur permettant une (pleine) réalisation de leur mission (Fauvel et al., 2020). Il faut aussi se rappeler que cette période où s'initient les campagnes pour le 15 dollars au Québec était particulièrement éprouvante pour le milieu communautaire qui devait absorber les contrecoups des politiques d'austérité gouvernementales s'étant traduites par des réductions de services étatiques ainsi que, par effet de débordement, par un accroissement de la demande de services dans les organismes communautaires. En somme, la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars a mis en lumière cette contradiction au sein du secteur communautaire : comment des organismes luttant activement contre la pauvreté en viennent-ils à maintenir leurs travailleur·euse·s dans la précarité économique ?

En 2015, notamment lors des mobilisations autour de la campagne *Refusons l'Austérité,* j'ai par ailleurs eu l'occasion d'animer avec mes collègues une concertation régionale regroupant des organisations communautaires et syndicales. Bien que toutes et tous étaient motivés par une cause commune, les relations entre le monde communautaire et le monde syndical n'étaient pas toujours simples. C'est donc dans ce contexte que j'ai amorcé mon parcours doctoral, avec l'ambition de réfléchir notamment aux relations entretenues entre le mouvement communautaire et le mouvement syndical[3].

Que ce soit au niveau du choix des stratégies qu'au niveau des discours mobilisés et des revendications portées, je pouvais constater certaines tensions prenant place au sein même du

[2] Depuis 2016, Engagez-vous pour l'Action communautaire autonome est une campagne unitaire regroupant des organismes communautaires de tous les secteurs afin de revendiquer une augmentation du financement étatique « à la mission », c.-à-d. un financement récurrent qui n'est pas associé à un projet ou une entente de services, tout comme une reconnaissance de l'autonomie des organismes. En 2023, Engagez-vous pour le communautaire revendiquait un investissement de 460 millions. Ce montant comprenait la revendication initiale de 2016 qui a été indexée selon la hausse des coûts de fonctionnement (3,25 %), et auquel ont été soustrait les sommes additionnelles à la mission des organismes octroyés à la suite du lancement de la campagne (pour un total de 115,7 millions $) (Engagez-vous pour le communautaire, 2023).

[3] Par-delà ma thèse, j'ai publié, durant mon parcours doctoral, trois rapports de recherche sur des sujets connexes, dont les pratiques de gestion et les conditions de travail dans le mouvement communautaire et les répercussions de la gestion publique de la COVID-19 sur les conditions dans le secteur. Voir : Fauvel, Noiseux et Couspeyre, 2024 ; Hamel-Roy et al., 2021 ; Fauvel et al., 2020.

mouvement contre l'austérité. À titre d'exemple, la revendication pour une grève sociale, poussée notamment par les organismes communautaires, a été particulièrement révélatrice des clivages existants. Les organisations syndicales, dont les possibilités d'actions à cet égard sont légalement — et strictement — encadrées, pouvaient difficilement se rallier à cette stratégie, alors que d'autres enjeux centraux pour les syndicalistes — pensons aux négociations collectives dans le secteur public — soulevaient peu de passion du côté communautaire[4]. Bien qu'au final des modes d'organisations et de concertation innovants aient pris forme autour de la campagne *Refusons l'austérité* — et que cette mobilisation peut être appréhendée rétrospectivement comme un moment fort de convergences des luttes sociales au Québec, — cette mobilisation — et mon expérience au sein de celle-ci — m'ont poussé à me questionner davantage sur le travail en coalition, sur les tensions et les rapports de pouvoir traversant ces alliances et collaborations, ainsi que sur les répercussions des modes d'organisation sur le choix et la mise en place des stratégies d'action.

La réflexion qui sera développée dans cette thèse s'inscrit également dans le prolongement d'une expérience antérieure, cette fois au Pérou, où j'ai effectué, dans le cadre de ma maîtrise, une recherche portant sur le travail domestique rémunéré en participant aux activités d'une association de travailleuses que j'associerai, *a posteriori* et en me référant à Janice Fine (2006), au concept de « Centre des travailleur·euse·s » (Fauvel, 2019a). Durant cette recherche, j'ai pu constater que les organisations de travailleuses domestiques prenaient des formes multiples — associations, coopératives, organisations syndicales, organismes communautaires — et en venaient souvent à collaborer entre elles. Cette multiplication des formes organisationnelles ainsi que les tensions existant lors de collaborations avaient, à l'époque, déjà attirée mon d'intérêt (Fauvel, 2013 ; voir aussi Ally, 2005 ; Basu, 2018 ; Fine, 2007 ; Schwenken, 2011).

C'est donc dans la continuité de ces réflexions et avec la volonté de réfléchir aux liens entretenus entre les organisations syndicales et communautaires dans le cadre d'actions collectives autour du travail précaire que j'ai amorcé ma scolarité doctorale. En explorant la littérature portant

[4] Cette même observation semble partagée par Véronique Laflamme, membre impliquée au sein du Collectif Main Rouge et alors porte-parole du Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). En discutant des enjeux de coordination entre les diverses campagnes et coalitions contre l'austérité, elle affirme que des tensions entre les organisations syndicales et communautaires ont persisté, notamment puisque les organisations syndicales en seraient venues à : « prioris[er] leurs négociations et [à] mett[re] en veilleuse les mobilisations plus larges » (Laflamme, 2018, p. 142).

spécifiquement sur les coalitions syndicales-communautaires — le plus souvent appelé *coalition-building* ou *labor-community coalition* — il m'est alors apparu évident que la littérature sur ce sujet aborde la question *d'abord et avant tout* du point de vue syndical. Elles s'inscrivent donc, somme toute, dans une sociologie du syndicalisme et même, plus précisément, dans ce qui est désormais bien souvent convenu d'appeler une sociologie du « renouveau syndical ». Dans cette perspective « syndicalo-centrée », le travail en coalition syndicale-communautaire est ainsi appréhendé comme une stratégie pour « renouveler » les pratiques et les formes d'organisations des syndicats.

Au final, le point de vue des organisations communautaires reste bien souvent peu exploré : est-il avantageux pour les organismes communautaires, d'un point de vue organisationnel, de travailler en coalition avec les organisations syndicales ? En quoi ces collaborations avec des organisations syndicales transforment-elles leurs pratiques et leurs formes organisationnelles ? Force m'a ainsi été de constater que la littérature restait trop souvent silencieuse sur ce sujet à l'exception peut-être de quelques bribes d'informations sur l'avantage que procure, pour les organismes collaborant avec les syndicats, le travail en coalition en termes de mise en commun des ressources — notamment financière et « humaines » (Frege et Kelly, 2004).

À l'automne 2017, alors que je continuais d'explorer la littérature sur le travail en coalition, le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars prend de l'ampleur au Québec. Le GIREPS, un groupe de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale au sein duquel je me suis impliquée en tant que doctorante, se questionne alors sur les enjeux entourant cette lutte qui touche de près les « travailleurs et les travailleuses pauvres ». En collaboration avec d'autres chercheur·e·s et étudiant·e·s, nous avons donc organisé, en novembre 2016, un atelier de réflexion regroupant une quinzaine d'acteurs sociaux mobilisés pour l'augmentation du salaire minimum. L'objectif de cet atelier est alors triple : questionner le caractère inclusif (ou pas) de la revendication pour le 15 dollars ; aborder les enjeux et défis du travail en coalition et questionner l'applicabilité d'un salaire minimum à 15 dollars dans les organismes portant cette revendication. Cet atelier aborde de front de nombreuses questions qui, à ce moment, me taraudent. Les discussions sont éloquentes : il apparaît alors plus que manifeste qu'il existe plusieurs tensions interorganisationnelles, voire intermouvements, autour des revendications et alliances pour le salaire minimum à 15 dollars

(Desbiens et Faucher, 2017), ce qui par ailleurs semblait également avoir aussi été le cas dans le contexte états-unien (Rosenblum, 2017a).

Au fil des semaines qui suivent, mon directeur m'invite à explorer l'idée de mener mes recherches plus précisément autour des coalitions pour le 15 dollars l'heure. Presque au même moment, Cheolki Yoon, militant du Centre des travailleur·euse·s immigrants (CTI) et coordonnateur de la coalition *15 maintenant*[5], m'invite, à la suite de mon implication dans l'organisation de l'atelier de réflexion de l'automne 2016, à participer aux rencontres de cette coalition à titre de chercheure-étudiante du GIREPS. C'est à ce moment que, progressivement, ma participation au mouvement pour le 15 dollars passe de participante à doctorante et que mon terrain de recherche se clarifie.

En raison des opportunités qui s'offraient à moi, l'observation prolongée et *in situ*, caractéristique de l'enquête ethnographique (Cefaï et al., 2010), s'est en quelque sorte invitée d'office au cœur de ma démarche. Cette approche comporte par ailleurs de nombreux avantages qui sont apparus assez clairs dès le départ : le premier étant d'offrir la possibilité de me distancer des préconceptions théoriques autour du travail en coalition et d'ainsi penser le terrain, non pas comme une « instance de vérification d'une problématique préétablie », mais comme un « point de départ de cette problématique » (Kaufmann, 2016, p. 22). En ce sens, l'enquête ethnographique permet de construire empiriquement l'objet de recherche et d'y porter un nouveau regard.

L'approche ethnographique me permettait ainsi de faire un pas de recul pour m'intéresser tout d'abord au *comment* se déroulent les relations interorganisationnelles au sein des coalitions, ce qui devient ma question centrale de recherche, pour, possiblement cheminer dans un deuxième temps vers une compréhension du *pourquoi* le travail en coalition se déroule ainsi (Katz, 2010). En me questionnant de prime abord sur le *comment*, j'ai été amenée à observer les jeux d'interaction. J'en suis donc venue à saisir — et à décrire — les interactions entre les différents membres impliqués dans les coalitions en prenant en considération notamment l'organisation qu'ils et elles représentaient afin de penser plus concrètement les relations entre le monde syndical et communautaire au sein des coalitions. L'objectif premier était de « rendre compte d'actions, d'activités et d'interactions *telles qu'elles se font* » (Cefaï et al., 2010, p. 40, mon italique), de partir

[5] J'ai découvert par la suite que les rencontres auxquelles j'assistais étaient plutôt des rencontres de coordination intercampagne, ce qui fût clarifié lorsque le nom *Les campagnes unies pour le 15* a été donné à cette espace de concertation. J'y reviendrai dans le 4e chapitre.

d'un cas — le cas des coalitions autour des revendications pour un salaire minimum à 15 dollars — et d'en collecter des informations assez « denses » pour ensuite pouvoir en restituer la logique interne, comprendre les dynamiques internes au cœur de ce cas particulier. À terme, mon ambition intellectuelle était de (re)politiser les études sur les coalitions pour penser (et visibiliser) les jeux politiques internes — l'infrapolitique si l'on se fie à C. Scott (2008) — et les dynamiques de pouvoir qui marquent et forgent les coalitions tout en étant invisibilisées, pour le bien de la cause, dans les discours officiels et dans le versant public des coalitions.

C'est ainsi que, durant près de trois ans j'ai observé et participé à plus d'une cinquantaine de réunions et d'actions autour des revendications pour l'augmentation du salaire minimum. J'y ai côtoyé des militant·e·s aspirant au renouveau syndical ou mobilisé·e·s par l'enjeu du salaire minimum, des membres de la permanence des organisations syndicales ou des élu·e·s représentant leur centrale syndicale au sein des coalitions, des représentant·e·s d'organismes communautaires, de centre de travailleur·euse·s, de partis politiques et d'organisations parasyndicales. En m'impliquant principalement au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et des divers comités qui y gravitent, j'ai, je l'espère, pu contribuer à saisir les dynamiques internes des coalitions impliquant des organisations syndicales et communautaires avec pour objectif, à terme, de prendre part aux réflexions que les militant·e·s, tant du milieu syndical que du milieu communautaire, portent sur le travail en coalition.

Contenu de la thèse

Les prochaines lignes détaillent l'organisation de la thèse qui est divisée en deux grandes parties. La première partie porte spécifiquement sur la démarche de recherche et la problématique.

Le 1er chapitre expose les connaissances actuelles autour du travail en coalition entre les organisations syndicales et communautaires. D'entrée de jeu, une définition du concept de coalition est proposée pour délimiter l'objet d'étude. La suite du chapitre permet de présenter la littérature sur le travail en coalition, notamment les écrits théorisant les coalitions comme une stratégie de renouveau syndical et ceux réfléchissant aux enjeux que les coalitions posent en termes de collaboration et de compétition entre les organisations. Ce chapitre présente également ma conception double des coalitions qui sert de fondation à la thèse et qui appréhende celles-ci comme étant simultanément des espaces de transformations organisationnelles et des lieux de compétition

et de lutte entre organisations. Le chapitre se termine par la recension des écrits autour des coalitions syndicales-communautaires dans le contexte québécois, lesquels seront discutés de manière à laisser entrevoir la question de recherche.

Le 2e chapitre s'amorce par la présentation de la problématique de recherche ainsi que les questions de recherche qui ont guidé ma démarche et mes observations. Le chapitre définit ensuite l'approche interactionnelle et culturelle ainsi que les soubassements de cette approche, notamment les théories goffmaniennes, et leur relecture proposée par Cefaï pour penser, au sein des mouvements sociaux, les jeux de pouvoir et la micropolitique. Les théories de Scott sur l'infrapolitique et les pratiques discrètes de résistance ainsi que celle de Eliasoph et Lichterman sur les styles de groupes viennent compléter ce chapitre qui délimite la focale à partir de laquelle les coalitions, et plus largement le terrain de recherche, ont été observées et analysées.

Le 3e chapitre décrit la démarche et la posture méthodologique. En plus d'y expliquer les avantages de la démarche ethnographique, l'approche de l'ethnographie militante et la posture de la participation-observante y sont explicitées. Un récit de mon entrée sur le terrain et des lieux d'observations investis ainsi que ma méthode pour collecter et analyser les données recueillies viennent compléter le chapitre. Celui-ci se termine par la présentation de lignes directrices guidant la démarche d'écriture pour la présentation des résultats dans la seconde partie de la thèse.

La seconde partie porte plus spécifiquement sur le mouvement pour le 15 dollars l'heure au Québec et présente les résultats de recherche et les analyses qui en découlent.

Le **4e chapitre** s'amorce par le récit de l'émergence du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure tout en le resituant dans l'historique des mobilisations préexistantes au Québec sur ce sujet ainsi que dans son contexte transnational, notamment états-unien. Ce chapitre invite de même à penser la diversité des formes qu'ont pu prendre les coalitions et comment celles-ci ont pu médier tant la composition de ces coalitions que les interactions qui y ont pris place.

Dans l'optique d'une recherche ethnographique faisant « la belle part » à la description (Cefaï et al., 2010), des vignettes ethnographiques sont présentées au début des chapitres 5, 6 et 7. Cette mise en récit ethnographique des notes d'observation sur le terrain permet de retracer l'histoire des pratiques et des relations interorganisationnelles qui le plus souvent est enfouie sous la façade

publique que le mouvement souhaite projeter pour atteindre ses objectifs politiques soit : une image de cohésion et de mouvement fort et rassembleur. Ces vignettes permettent ainsi en visibilisant les tensions, dissensus et les luttes internes au sein des coalitions de penser les dynamiques de collaboration qui s'établissent. L'ensemble de ces chapitres — chacun abordant une thématique particulière — se termine par une analyse des faits exposés dans les vignettes.

Dans le **5e chapitre,** une réflexion sur la transformation des pratiques des organisations communautaires est proposée en prenant comme point de départ l'organisation et la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire au sein du mouvement pour l'augmentation du salaire minimum. Au fil de la réflexion, ce chapitre traite de l'asymétrie des ressources existant entre les organisations syndicales et communautaires et y expose comment les modes d'organisation des coalitions observées ont contribué à exclure et/ou à marginaliser les travailleur·euse·s à bas salaire des espaces de prises de décision.

Le **6e chapitre** aborde de front la question de l'asymétrie des rapports de pouvoir au sein des réunions de différentes instances liés aux coalitions pour le 15 dollars au Québec. À partir d'une réflexion sur la « diversité des tactiques », ce chapitre questionne les répercussions du style de groupe et des modes de prise de décision préconisés sur les pratiques des organisations syndicales et communautaires. Ce chapitre traite également des distinctions culturelles et idéologiques entre les organisations syndicales et communautaires et leurs incidences sur l'émergence de sous-alliances au sein des coalitions.

Le **7e chapitre** se concentre sur les jeux de pouvoir au sein des coalitions et plus particulièrement sur les pratiques de résistance qui peuvent être mises en place. En portant le regard sur les coulisses des coalitions, ce chapitre met en lumière comment des militant·e·s ont créé des espaces de concertation et de militance en marge des coalitions afin de résister et de contester la hiérarchie qui y prend place.

Enfin, la **conclusion**, en plus de synthétiser les apports de cette thèse, offre l'occasion de présenter des réflexions tant théoriques, méthodologiques que politiques issues des analyses proposées dans la thèse. Dans cette optique, des propositions plus pragmatiques pour la suite des coalitions syndicales et communautaires au Québec y sont avancées.

Première partie :

Démarche de recherche et problématique

Chapitre 1 – Les coalitions syndicales-communautaires : lieu de transformation et de lutte interorganisationnelle

« […] d'une idée, encore mollement formulée, [le ou la chercheuse] va sur le terrain, recueille des données en tous sens, revient vers ses lectures et commence à organiser ses données, retourne sur le terrain, lesté de questions déjà mieux conceptualisées et repart enfin, avec de premières réponses, vers une formulation généralisante ».
(Winkin, 2001b, p. 190-191)

La revendication pour un salaire minimum a rassemblé autour d'une même lutte sociale nombre d'organisations de la société civile. Le travail en coalition — le plus large possible selon certains acteurs sur le terrain — semblait la marche à suivre pour établir un rapport de force avec l'État et obtenir un rehaussement conséquent du salaire minimum le plus rapidement possible. Un simple regard sur les campagnes et les coalitions pour le 15 dollars pousse à constater la diversité des actions alors mises en place, ainsi que le nombre et l'hétérogénéité des acteurs impliqués. Cette même méthode — soit de miser sur le travail en coalition — est d'ailleurs celle qui fut mise en place aux États-Unis et en Ontario dans le cadre de luttes apparentées à celle menée au Québec.

Les premières observations effectuées autour des mobilisations pour le 15 dollars m'ont toutefois amené à questionner la définition de l'objet d'étude puisque plusieurs « coalitions » observées choisissaient, sciemment ou non, de s'identifier autrement, que ce soit par le terme « campagne » ou encore celui de « réunion intercampagne ». De nouvelles formes d'organisation émergeaient également au fur et à mesure que des espaces de concertation se transformaient, changeant parfois de nom au cours des observations. De plus, certaines coalitions, s'identifiant comme telles, ne semblaient pas se rassembler dans un lieu physique précis, rendant leur structure difficilement discernable bien que les acteurs et actrices rencontré·e·s sur le terrain se référaient constamment à celles-ci.

Cette particularité n'est pas propre au contexte des mobilisations pour le rehaussement du salaire minimum à 15 dollars. Au Québec, le terme coalition est utilisé abondamment dans de nombreux

milieux, allant de partis politiques (Coalition Montréal, Coalition Avenir Québec, etc.) aux regroupements d'organisations sociales ou politiques rassemblés autour de luttes portant sur des enjeux spécifiques ou non (Coalition pour le définancement de la police, Coalition Solidarité santé, Coalition Main rouge, Coalition mobilité active Montréal, etc.) en passant par les groupes citoyens, parfois associés à des organisations plus ou moins institutionnalisés (Coalition Fjord, Coalition citoyenne santé et environnement, Coalition citoyenne pour l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, etc.). Cette prolifération est révélatrice : le terme peut être utilisé dans de nombreux contextes et renvoyer à différentes formes organisationnelles. Cela dit, la diversité des formes et appellations qu'ont prises les coalitions au sein des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars rend nécessaire de définir et préciser, d'entrée de jeu, en quoi consiste une coalition en tant qu'objet d'étude scientifique.

Dans le même esprit, le large éventail d'organisations présentes dans les coalitions, allant d'organisations communautaires institutionnalisées, aux groupes militants plus ou moins formalisés, à de grandes centrales syndicales et à des syndicats locaux, en passant par les organisations et partis politiques, voire même des citoyen·ne·s engagé·e·s et non affilié·e·s (ces dernier·ère·s devant le plus souvent s'y faire une place parmi les représentant·e·s d'organisations) incite à préciser ce que nous entendons lorsqu'on fait référence aux « organisations syndicales » et aux « organisations communautaires ».

Par-delà les clarifications nécessaires eu égard à certains éléments de définition, ce premier chapitre vise à inscrire la problématique de recherche dans la littérature existante autour des coalitions syndicales-communautaires et à baliser les limites de cette étude. Si parfois la problématique émerge d'une revue de littérature sur un sujet donné, ce ne fut pas le cas ici. Comme évoquée en introduction, la problématique de cette thèse est issue d'un enjeu de pratique, observé notamment dans le cadre de mon emploi antérieur, et s'est précisée, tel que le présente Winkin (2001), au fil de ces allers-retours entre théories et observations sur le terrain de recherche. Ainsi, en arrière-plan de ce chapitre sera présentée ma conception double des coalitions, lesquelles sont appréhendées à la fois comme un lieu de transformation organisationnelle et comme un lieu de lutte et de compétition interorganisationnelle. Pour ce faire, ce premier chapitre se déploie en quatre temps.

La première partie propose une définition de l'objet d'étude : qu'est-ce qu'une coalition syndicale-communautaire ? Qui sont les acteurs qui y sont impliqués ? Et quelles formes les coalitions

peuvent-elles — ou sont-elles amenées à — prendre ? Dans un second temps, le travail en coalition est abordé tel un fer-de-lance d'une stratégie de renouveau syndical. Cette conception — largement présente dans la littérature sur le sujet, et ce en particulier dans les écrits issus de la sociologie du travail et du syndicalisme — permet de comprendre pourquoi le recours au travail en coalition a été mis de l'avant, notamment aux États-Unis, dans le cas des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars. J'y discute de l'apport particulier de Tattersall, laquelle pense les coalitions d'abord et avant tout comme une stratégie visant à accroître le pouvoir syndical, d'une part et, d'autre part, des contributions de Fine proposant de mettre au cœur de l'analyse les tensions pouvant exister entre les syndicats et les centres de travailleur·euse·s lors des collaborations.

Parallèlement aux observations sur le terrain, et en écho aux écrits de Fine, la littérature sur les mobilisations pour le 15 dollars aux États-Unis souligne régulièrement que les coalitions syndicales-communautaires, bien que conçues comme nécessaires et ayant menées à des victoires — comme cela fût notamment le cas à Seattle en 1999 (Rosenblum, 2017a) —, ont été le cadre de tensions interorganisationnelles (Hopwood, 2014). Cela semble aussi avoir été le cas lors des actions menées au sein du mouvement *Occupy*, souvent identifié comme le précurseur des mobilisations sociales actuelles centrées autour de revendications portant sur des enjeux liés aux inégalités socioéconomiques. À cet égard, on notera entre autres que l'absence — ou la timidité — d'implication des organisations syndicales dans la mise sur pied et le déroulement de ce mouvement fût largement critiquée ; les militant·e·s dénonçant la rigidité des structures et processus de prises de décision des organisations syndicales au détriment de modes d'organisation horizontale et de modes de prise de décision ancrées dans des pratiques de démocratie directe (Lewis et Luce, 2012 ; Rosenblum, 2017a, p. 5 ; Smucker, 2017). De leur côté, les organisations syndicales remettaient parfois en question les stratégies d'action directe préconisées par le mouvement (Smucker, 2017). Malgré ces tensions, *Occupy* a contribué à la recrudescence de l'intérêt — tant populaire que syndical — pour un discours dénonçant les inégalités sociales. Les tensions observées en lien avec le mouvement invitent ainsi à poursuivre la réflexion sur les enjeux du travail en coalition entre le mouvement communautaire et syndical, et ce, d'autant plus dans le cadre de coalitions qui abordent la question du travail précaire qui, comme le souligne Cyr (2018, p. 151), semble constituer l'un des espaces de prédilection pour « recomposer les solidarités » entre ces deux mouvements.

Or, ces tensions interorganisationnelles sont somme toute peu abordées au sein de la littérature sur le renouveau syndical. La littérature issue de la sociologie des mouvements sociaux, bien que ne traitant pas de front les collaborations entre organisations syndicales et communautaires, offre des pistes de réflexions pertinentes pour penser ces tensions internes et les rapports de pouvoir au sein des coalitions. Ce sont ces pistes de réflexion qui sont présentées dans la troisième partie de ce chapitre. Les écrits de Hathaway et Meyers (1993) sur la double contrainte interne aux coalitions y sont abordés, tout comme la division du travail militant et finalement les rapports de pouvoir entre les coalitions et les personnes représentées. Combinant les écrits issus tant de la littérature sur le renouveau syndical que ceux s'inscrivant dans le champ de la sociologie des mouvements sociaux, cette troisième partie se termine avec la présentation du concept de rôle de passeurs et passeuses, lequel permettrait — du moins en partie — de mitiger les tensions au sein des coalitions.

Quant à la quatrième et dernière partie du chapitre, elle porte sur les écrits qui traitent spécifiquement des coalitions syndicales-communautaires dans le contexte québécois en général et sur les quelques travaux portant explicitement sur le cas des mobilisations pour le 15 dollars au Québec.

1.1 Précision sur l'objet d'étude : qu'est-ce qu'une coalition syndicale-communautaire ?

Au sein de la littérature scientifique, plusieurs terminologies sont utilisées pour faire référence aux collaborations entre le monde syndical et communautaire : « coalitions hétérogènes » (Benoit, 2017), « coalitions de mouvements sociaux » (Lessard-Mercier, 2015 ; Van Dyke et Amos, 2017), « coalitions intermouvements » ou « *cross-movement* » (Van Dyke, 2003). D'autres évoquent plutôt des « coalitions syndicales-communautaires » (ou les équivalents anglo-saxons « *labor-community coalition* » et « *union-community coalition* ») (Dobbie, 2009; Frege et al., 2004; Nissen, 2004; Tattersall, 2005). Les prochaines lignes insistent sur ce dernier terme et visent à définir ce que l'on entend, tout au long de la thèse, par coalition syndicale-communautaire.

Dans leur ouvrage collectif portant sur les alliances stratégiques et les coalitions au sein des mouvements sociaux, Van Dyke et McCammon (2010) ont tenté une première définition, minimale, des « coalitions de mouvements sociaux » en spécifiant qu'il s'agit de deux acteurs organisationnels (ou plus) qui travaillent conjointement à une tâche commune, que cela soit dans le cadre d'une action ponctuelle ou dans le cadre d'une relation de plus longue durée. Les auteur·e·s

soulignent notamment que les membres de la coalition maintiennent des identités et structures organisationnelles distinctes, et ce, même dans le cas de coalitions qui perdurent. Van Dyke (2003), dans des écrits antérieurs, tout comme Mayer (2009), propose plutôt le terme « coalition intermouvement » (ou *cross-mouvement*) afin de mettre en évidence l'implication d'organisations provenant de divers mouvements sociaux. Mayer (2009) l'utilise notamment pour aborder les coalitions entre les organisations syndicales et environnementales[6]. Ce terme a l'avantage de souligner les distinctions entre les organisations impliquées au sein d'une même coalition, en lien avec leur affiliation. Or, cette appellation comporte des limites puisque les frontières entre les différents « mouvements sociaux » ne sont pas toujours clairement définies. Il peut en effet, dans certains contextes, être ardu de définir si la coalition se qualifie d'inter ou d'intramouvement.

Le mouvement ouvrier à ce propos est particulièrement révélateur. En effet, Camfield (2014, p. 15) définit le mouvement ouvrier comme « […] l'ensemble des organisations au moyen desquelles les travailleurs et les travailleuses agissent collectivement pour se défendre ou pour améliorer leurs conditions de vie ou de travail ». Une telle définition inclut un ensemble d'organisation dont des syndicats, des partis politiques et des organisations « parasyndicales » telles que les *workers center* et les syndicats non encadrés légalement — par exemple les groupes associés aux *Industrial worker of the world* (IWW)[7]. Privilégier le terme de « coalition syndicale-communautaire » à celui de « coalition inter-mouvement » permet de pallier cette lacune, et d'ainsi considérer que des organisations syndicales et communautaires peuvent, dans certains contextes, être conceptualisées comme parties intégrantes d'un mouvement ouvrier débordant le mouvement syndical, mais qu'il reste important de distinguer ces organisations pour saisir les dynamiques de collaboration. En effet, bien que de nombreuses similitudes existent entre ces organisations — elles revendiquent et militent toutes pour l'amélioration des conditions de travail —, les distinctions renvoyant aux différences de structures et de cultures organisationnelles ainsi qu'aux enjeux liés aux modalités

[6] La définition proposée par Mayer (2009) est plus restrictive. En plus de discuter de l'enjeu de « *cross-mouvement* » et en définissant les coalitions comme des espaces où s'établissent des liens entre les organisations syndicales, communautaires et environnementales (Mayer, 2009, p. 13), il rajoute que celles-ci doivent aller au-delà d'un simple partage de ressources pour établir une identité collective. Il délimite de même son objet en s'intéressant exclusivement aux coalitions qui s'étendent dans le temps, soit celles qui vont « au-delà d'une seulement campagne ou d'un objectif initial » (Mayer, 2009, p. 13 [traduction libre]). Je reviendrai sur ce dernier aspect en abordant les typologies de coalitions (1.1.3).

[7] Plus encore, Heery (2012) souligne qu'au sein du « mouvement ouvrier », les organisations de la société civile — qu'ils qualifient de plus « radicales » et qui misent d'abord sur des pratiques de mobilisation — sont parmi les organisations les plus propices à travailler étroitement avec les organisations syndicales.

de collaboration entre les organisations syndicales et les organisations communautaires (*community-based organizations*) ou parasyndicales méritent d'être considérées à partir d'un appareillage conceptuel permettant de penser cette hétérogénéité au sein des coalitions. Il permet de même, si l'on reprend les propos de Rose (2000), de penser les distinctions sociodémographiques pouvant exister quant aux personnes qui s'impliquent dans ces diverses organisations[8]. Pour ces raisons, le terme coalition syndicale-communautaire est privilégié pour définir l'objet d'étude de cette thèse.

Frege et al. (2004, p. 138) proposent d'ailleurs dans leur ouvrage portant sur les *labour-community coalition* une définition qui se rapproche de celle de coalition intermouvement (ou de *cross-mouvement coalition*). Y sont exclues notamment — et spécifiquement — les coalitions dites « intersyndicales » tout en précisant que les membres des coalitions syndicales-communautaires se doivent d'être des « organisations de mouvements sociaux », ce qui a pour effet d'exclure aussi les alliances, moins rares qu'on ne le croit généralement, entre des organisations syndicales et un employeur.

Ces auteur·e·s excluent également de leur définition les coalitions impliquant des partis politiques. Cette dernière exclusion ne semble toutefois pas faire consensus au sein de la littérature consultée. Almeida (2010), par exemple, s'intéresse plus spécifiquement aux coalitions qui incluent un parti politique et analyse les dynamiques qui y prennent place. Mische (2008) étudie également les liens entre les organisations partisanes et politiques et d'autres organisations de la société civile dans le cadre de leurs collaborations. Outre le fait que certains auteur·e·s ont fait le choix d'inclure dans leurs études des cas impliquant des partis politiques, l'exclusion des coalitions syndicales-communautaires pouvant aussi inclure des représentant·e·s de partis politiques mériterait d'être reconsidérée. Notamment, il faut prendre en considération la volonté ouvertement exprimée de certains partis politiques de collaborer étroitement avec les mouvements sociaux, voire de repenser

[8] Rose (2000) argumente que les coalitions notamment entre le mouvement syndical et environnemental sont des coalitions « interclasses sociales » en nommant qu'en majorité les personnes impliquées dans les organisations syndicales sont issues de la classe ouvrière alors que celles dans les organisations environnementales sont issues de la classe moyenne. Bien que je ne reprenne pas dans sa totalité la conception de Rose, ses écrits m'incitent à penser les rapports sociaux, notamment de classe, qui traversent les coalitions. J'y reviendrai.

ce qu'est un « parti politique », laquelle se manifeste parfois à travers la volonté de se présenter sous l'appellation de « parti-mouvement »[9].

1.1.1 Typologie des coalitions

Une fois précisées la définition des coalitions ainsi que la nature des acteurs qui les composent, il s'avère nécessaire de catégoriser les différents types de coalitions en fonction, notamment, de leur finalité d'action, des modalités d'action privilégiées et de la pérennité de leurs actions et formes organisationnelles. Pour ce faire, les typologies des coalitions proposées par Frege et al. (2004) ainsi que celles élaborées par Tattersall (2010) sont pertinentes.

Frege et al. (2004) distinguent trois types de coalitions syndicales-communautaires, soit : 1) les « coalitions d'avant-garde ou de façade » (*vanguard*), c'est-à-dire les coalitions largement dominées par les intérêts et le leadership des organisations syndicales et où d'autres organisations de la société civile viennent offrir leur aide (Frege et al., 2004, p.141) ; 2) les coalitions de « cause commune » (*common cause*), lorsque les intérêts particuliers et organisationnels des acteurs d'une coalition convergent vers une même cause (Frege et al., 2004, p.142) et, finalement 3) les coalitions « intégratives » au sein desquelles les organisations syndicales offrent leur support inconditionnel et contribuent au travail de la coalition en considérant les objectifs des organisations alliées comme les siens (Frege et al., 2004, p.143).

En plus de cette catégorisation fondée sur les différents objectifs des coalitions et les motivations sous-jacentes, ces auteur·e·s distinguent deux types de coalitions en fonction des répertoires d'action mobilisés, à savoir : 1) les « coalitions d'influence » où les acteurs sociaux cherchent à persuader les acteurs gouvernementaux grâce à un travail de plaidoyer reposant sur des contacts politiques, et ce, de manière à faire des pressions internes sur les dirigeant·e·s (Frege et al., 2004, p.144) et 2) les coalitions « de protestation » où les différents acteurs sociaux cherchent à influencer

[9] À propos des « parti-mouvement », voir notamment le texte de Cervera-Marzal (2018) sur le parti Podemos. On notera ici par ailleurs que le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars au Québec implique activement au moins un parti politique au sein de l'une des coalitions. Il faut noter toutefois que le sujet de l'implication des partis politiques au sein des coalitions a été soulevé comme un enjeu par certaines organisations, notamment par des organisations syndicales et communautaires qui en raison de certaines contraintes organisationnelles ne peuvent s'impliquer que dans des espaces non partisans. À ce propos, certaines personnes représentant des organisations communautaires ont souligné que le cas contraire peut conduire à la perte de certains financements. Cette idée de préserver des espaces non partisans peut être à la source de cette exclusion des partis politiques comme membre de coalitions. Mische (2008, p. 28) souligne également que l'expression de l'identité partisane peut devenir « tabou » dans certaines instances de concertation ou de dialogue interorganisationnel, comme les coalitions.

les décisions gouvernementales à travers des pressions dites « externes » (manifestations, boycott, etc.)[10] (Frege et al., 2004, p.145). Cette classification s'inspire notamment des travaux de McIlroy (2000) qui argue que les organisations syndicales peuvent faire pression auprès des instances politiques soit à titre de « *insider* » ou de « *outsider* »[11] (Frege et al., 2004, p.144).

La catégorisation proposée par Tattersall (2005, 2006, 2018) ajoute l'aspect de « l'intensité » des relations entretenues entre les organisations impliquées dans des coalitions et celui de leur durée dans le temps. Pour ce faire, Tattersall s'appuie sur trois éléments : 1) la préoccupation commune (*common interest*), faisant ainsi écho aux propos de Frege et al. (2004) ; 2) les structures et les stratégies mises en place, c'est-à-dire les formes que prennent les coalitions et 3) l'échelle ou la portée des coalitions (*scale*)[12]. S'appuyant sur ces critères, elle identifie quatre types de coalitions soit : 1) des « coalitions *ad hoc* », des coalitions à court terme qui gardent une structure organisationnelle minimale et qui se concentrent sur un enjeu particulier et précis et en lien avec une demande d'aide précise ; 2) les « coalitions de support », c'est-à-dire les coalitions qui s'étendent un peu plus dans le temps, mais qui sont mobilisées encore une fois autour d'un sujet particulier et d'une demande d'aide particulière (dans ce cas, une structure de réunion plus formelle est alors mise en place) (Tattersall, 2018, p.70) ; 3) les « coalitions mutuelles », où les intérêts des diverses organisations sont convergents ; c'est-à-dire qui s'établissent à plus long terme et où une structure de réunion régulière s'établit ; et finalement, 4) les « *deep coalitions* », qui s'inscrivent aussi dans un horizon à long terme et où les liens de collaboration sont étroits. Le « membership »

[10] Cette typologie, proposée par Frege et al. (2004) se concentre uniquement sur les coalitions qui dirigent leurs actions envers les instances gouvernementales. Or, bien que cela soit le cas pour une grande majorité des coalitions, cette conception est relativement étroite. À ce propos, voir Armstrong et Berstein (2008) qui invitent à dépasser une vision des mouvements sociaux centrés exclusivement sur l'État, et qui invitent à penser les mouvements sociaux comme pouvant viser à la fois des changements étatiques et culturels, et donc cibler simultanément l'État et la société civile. Dans le cas de cette thèse, cela semble particulièrement révélateur puisque, comme j'en discuterai plus loin, certain·e·s militant·e·s impliqué·e·s dans les coalitions pour le salaire minimum à 15 dollars visent à la fois une augmentation du salaire minimum (ce qui relève des décisions gouvernementales) et un changement dans les institutions syndicales ; ce dernier élément renvoyant à un changement culturel au sein du mouvement syndical revient fréquemment dans le discours des militant·e·s rencontré·e·s.

[11] Heery et al. (2012, p. 152) reprennent quant à eux, à leur compte, la typologie de Frege et al. (2004) tout en y précisant un troisième type, les « coalitions de services », soit lorsque les organisations syndicales et communautaires coopèrent pour développer conjointement des informations et des services pour les travailleur·euse·s. Bien que pertinente, cette précision n'apparaît pas fondamentale dans le cadre de cette démarche de recherche.

[12] Dans un premier temps Tattersall (2005) ajoutait également dans sa typologie l'élément de la « participation syndicale » – faisant référence à la manière dont les organisations s'impliquaient dans les coalitions, par exemple une participation instrumentale et limitée ; une participation de la permanence excluant les membres, etc. Après réflexion et afin de favoriser la comparaison intercoalition, Tattersall (2018) proposera ensuite de réduire sa typologie à trois éléments (préoccupation commune, structure et stratégie et échelle/portée de la coalition).

y est plus ouvert et l'on y mobilise plus largement les membres des organisations, notamment à l'échelle locale[13].

1.1.2 La définition de l'objet d'étude : éléments de synthèse

Cette étude porte sur les coalitions syndicales-communautaires, lesquelles sont ici comprises comme des espaces de concertation et de collaboration impliquant au minimum une organisation syndicale et une organisation communautaire qui, conjointement, se mobilisent dans une optique de transformation sociale — c'est-à-dire pour l'augmentation du salaire minimum dans le cas qui nous occupe — et ce, sans distinction eu égard à sa finalité (soit de « protester » ou « d'influencer »). Il a été choisi de considérer les coalitions observées comme une coalition syndicale-communautaire, et ce, malgré la présence de partis politiques[14] au sein d'une des coalitions observées, tout en cadrant l'analyse d'abord et avant tout sur les relations se déployant entre les organisations syndicales et communautaires.

1.2 La coalition comme stratégie de renouveau syndical

À travers l'exploration de la littérature portant spécifiquement sur les coalitions visant à lier les mondes syndical et communautaire, un premier constat est marquant : les coalitions syndicales-communautaires sont le plus souvent abordées avant tout en tant que stratégie visant à permettre aux organisations syndicales de se « renouveler », voire de « transformer » leurs pratiques et formes organisationnelles. Cette façon d'appréhender l'objet de recherche découle sans doute du fait qu'une grande partie de la littérature sur les coalitions impliquant des organisations syndicales s'inscrit dans le sous-champ de la « sociologie du syndicalisme ». Sous-jacent à ces écrits et à cette volonté de renouveler le syndicalisme se trouve quasi inévitablement la « crise du syndicalisme » — ou ce que certains préfèrent plutôt nommer « l'impasse du syndicalisme » (MacDonald, 2014).

---

[13] Dans la typologie proposée en 2005 par Tattersall et sur laquelle elle revient en 2018, les distinctions entre les coalitions de support et les coalitions mutuelles semblent parfois difficiles à saisir dans la réalité du terrain. Tattersall note de même que parfois des « *deep coalitions* » semblent agir davantage comme des coalitions mutuelles, laissant sous-entendre qu'une coalition peut évoluer et passer d'un type à l'autre. En ce sens, la typologie qu'elle propose en 2005, réduite à trois types me semble potentiellement plus révélatrice comme grille d'analyse, soit : les « coalitions ad hoc » – des coalitions qui sont ponctuelles et en lien avec une demande d'aide précise – ; les « coalitions simples », c'est-à-dire les coalitions à court terme qui gardent une structure organisationnelle minimale et qui se concentrent sur un enjeu particulier et précis et finalement les « coalitions qui s'inscrivent dans le long terme » où les liens de collaboration sont étroits, ce que Tattersall appelle les « *deeply engaged relationship* ».

[14] À noter, le parti qui s'y est le plus impliqué le faisait à travers son comité dit « intersyndical ».

Cette « crise du syndicalisme » se caractérise par la diminution de la densité syndicale (particulièrement marquée aux États-Unis) ; par la mauvaise presse faite aux organisations syndicales dans les médias et dans l'opinion publique; et par la réduction drastique du rapport de force vis-à-vis des employeurs faisant en sorte que les organisations syndicales sont le plus souvent reléguées dans une posture défensive les incitant à se replier sur la « protection des acquis ».

Les transformations socioéconomiques s'amorçant au tournant des années 1980 avec l'essor de l'État néolibéral — pensons à l'externalisation de la structure de production des entreprises, la tertiarisation et la financiarisation de l'économie, l'éclatement de la classe des travailleur·euse·s et la montée du travail atypique, pour ne nommer que quelques-unes des tendances de fond (Noiseux, 2014 ; Sassen 2006) — ont ainsi, au fil du temps, effrité les piliers sur lesquels s'était échafaudée l'action syndicale (Haiven et al., 2005)[15]. Par-delà le déploiement d'un contexte social, économique et politique venant limiter le pouvoir d'action et l'influence des organisations syndicales, des critiques se font régulièrement entendre quant au « repli sur soi » du mouvement ouvrier et en ce qui a trait aux dérives liées à son institutionnalisation et à sa professionnalisation, des processus qui feraient en sorte que les organisations en viendraient à se « déconnecter de [leur] base » (Guattari, 1994 ; Nissen, 2003 ; Lopez, 2004 ; Voss et Sherman, 2000). Ainsi, alors que jadis le mouvement ouvrier pouvait être considéré comme le « mouvement social central » (Touraine, 1984) et que « le prolétariat organisé était devenu le noyau dur, le levier opératoire de toutes les autres catégories d'opprimés » (Guattari, 1994, p. 96), celui-ci serait désormais — et par extension le syndicalisme — « en déclin », et ce depuis maintenant près de quatre décennies (Touraine, 1984).

Dans une optique de renouvellement du syndicalisme, et devant l'importance qu'a pris le syndicalisme « traditionnel », — c'est-à-dire un syndicalisme dont l'action serait d'abord et avant tout centrée sur la négociation collective et la représentation des membres —, une partie du mouvement syndical propose de revoir de fond en comble les pratiques syndicales. L'idée centrale est de remettre à l'avant-scène le versant politique et social de l'action syndicale (ce que l'on appelle souvent, au Québec, le « deuxième front »), lequel occupait une place prépondérante lors de l'émergence du mouvement au 19e siècle.

[15] Cela dit, même avant, dans le contexte de l'émergence des « nouveaux mouvements sociaux » dans les années 1960, l'analyse des inégalités sociales en matière de « lutte des classes » laissait déjà en partie place aux revendications d'ordre culturel.

Dans son ouvrage sur les stratégies de renouveau syndical, Clawson (2003) souligne ainsi et à titre d'exemple, qu'il est plus que jamais nécessaire que les syndicats reviennent à un mode d'organisation axé sur le « *bottom-up* » et que ceux-ci se décentrent de la négociation collective ainsi que de l'offre de services puisque cet enfermement aurait pour conséquence de les isoler des autres mouvements sociaux. Cet auteur propose donc de revenir à des actions dites « plus militantes » et de « transformation sociale », bref vers un « syndicalisme de mouvements sociaux »[16]. Dans le même esprit, plusieurs auteur·e·s et militant·e·s syndicaux invitent les syndicats à se rapprocher de mouvements sociaux — notamment les mouvements antiracistes, féministes (Clawson, 2003 ; Pinard, 2018) et environnementaux (Mayer, 2009 ; Obach, 2004 ; Rose, 2000) — et à privilégier le développement d'alliances avec des organisations étant en mesure de mobiliser à l'extérieur du « public » généralement rejoint par les syndicats[17].

À cet égard, des études qui abordent les facteurs de succès des coalitions rappellent l'importance du rôle joué par les centrales syndicales et comment le leadership de certaines centrales syndicales peut favoriser la mise en application d'un syndicalisme de transformation sociale et ainsi rendre possible l'existence de coalitions syndicales-communautaires (Cornfield et McCammon, 2010 ; Nissen, 2004). Ces études — la littérature à cet égard est très vaste — permettent, entre autres, de constater que la culture organisationnelle de certaines organisations syndicales peut contribuer, ou nuire, à l'établissement de relations de collaboration entre organisations. On y constate notamment que pour qu'une coalition soit en mesure de bénéficier de la diversité des pratiques et savoirs portés par les organisations en faisant partie, les représentant·e·s des différents groupes et les personnes

[16] Bien évidemment, l'ensemble du mouvement syndical ne s'engage pas dans la voie d'un syndicalisme de mouvements sociaux. Dans la pratique, le « renouveau syndical » prend souvent plutôt la forme de ce que plusieurs qualifient de syndicalisme d'affaire centré sur des préoccupations corporatistes, dont le « syndicalisme de services » serait l'un des avatars les plus récents.

[17] Dans cette perspective, le mouvement syndical est envisagé non plus uniquement comme le représentant de ses membres, mais également comme une institution socialement active ayant pour ambition d'améliorer les conditions de vie et de travail de l'ensemble de la classe ouvrière. Pour certain·e·s, comme le prône Pinard (2018) notamment, cette volonté ramène le mouvement syndical à ses origines, soit vers une repolitisation du mouvement syndical et un meilleur ancrage dans des revendications sociales plus larges qui vont au-delà d'une mobilisation ancrée dans les milieux de travail. Les travaux de Pinard sont ici particulièrement révélateurs puisque, non seulement ils renvoient à se « repli sur soi » du mouvement syndical, mais également soulèvent certaines dérives historiques ayant contribuées à réifier la déconnexion entre le mouvement syndical et le mouvement féministe. Toutefois, les récents travaux de Koechlin (2019) pointent de leur côté vers un regain d'intérêt du mouvement féministe pour des analyses incluant des réflexions sur les rapports sociaux de classe notamment à travers la mobilisation des théories de la reproduction sociale. Elle suggère ainsi que le mouvement féministe serait entré dans une « 4e vague » favorisant la convergence du mouvement féministe avec le mouvement ouvrier.

impliquées doivent être ouverts à cette collaboration et prêts à remettre en question leurs propres façons de faire.

Cette volonté de voir émerger de « nouvelles alliances » regroupant les divers mouvements sociaux se fait également entendre par-delà les réflexions sur les mouvements ouvrier et syndical, notamment dans la foulée de la mise sur pied des grands forums régionaux s'étant plus largement inscrits dans la mise en place du « mouvement altermondialiste ». À titre d'exemple, Felix Guattari, lors d'un discours sur l'écologie et le mouvement ouvrier au Brésil en 1992, appelait déjà à créer de « nouvelles alliances », voire des coalitions intermouvements. L'objectif était : « […] d'associer des composantes hétérogènes […] pour dégager un programme minimum d'action commune, mais aussi pour mettre en relief les différences entre ces composantes pour en exploiter en quelques sortent leurs richesses potentielles en tant que dissensus » et alors de bénéficier de l'hétérogénéité des mouvements sociaux ainsi que de la diversité de leurs pratiques et des revendications (Guattari, 1994, p. 98).

Les travaux menés par les auteur·e·s s'intéressant au « renouveau syndical » ont également mis en évidence que le travail en coalition — à travers la mise en place de structures favorisant les collaborations interorganisationnelles — favorise le partage et la mobilisation des ressources. On y souligne que cet aspect constitue l'une des principales motivations expliquant l'émergence des coalitions notamment parce qu'il permet d'éviter le travail en silo, fort coûteux en ressources tant humaines que matérielles (Frege et al., 2004 ; Dixon et Martin, 2012 ; Hunter et Straggenborg, 1986 ; Van Dyke et McCammon, 2010).

Les organisations syndicales peuvent en outre souhaiter se coaliser pour travailler en collaboration avec des organisations qui, dans des domaines ou sur des sujets précis, détiennent une expertise particulière, ou encore parce que des campagnes de mobilisations existantes — souvent liées à des organisations non syndicales — mettent déjà de l'avant, parfois depuis longtemps, certains enjeux sociaux qui font désormais partie des « nouvelles revendications syndicales » (Frege et al., 2004)[18]. On notera aussi que le partage des sources d'information et l'accroissement des ressources informationnelles qui découle de la mise en œuvre de ce type de coalition sont perçus comme un

[18] *A contrario*, des organisations communautaires peuvent souhaiter collaborer avec des organisations syndicales afin d'avoir accès à certaines expertises, notamment sur le plan de relation de travail (Salamanca Cardona, 2019b) ou encore aux compétences et services de personnels qualifiés travaillant au sein des centrales syndicales, par exemple en communication, recherche, etc.

avantage indéniable. En effet, puisque les diverses organisations participant aux coalitions sont inscrites dans des réseaux de communication divers, ouverts et multiples, le travail de collaboration permet à tous d'avoir une meilleure vue d'ensemble et ainsi, dans le cas des coalitions agissant dans une optique de transformation sociale, d'identifier plus facilement les « opportunités politiques » (McAdam, 1999 ; Tilly, 1978). L'inscription dans divers réseaux augmente par ailleurs la capacité de mobilisation, offrant plusieurs canaux de diffusion d'information et un plus large bassin pour mobiliser la population (Reynolds, 2004)[19].

Dans un contexte où les enjeux liés au partage — et à la mobilisation — des ressources occupent une place importante dans la réflexion académique sur les coalitions, il n'est guère étonnant que celle-ci mène bien souvent au constat suivant : les organisations syndicales comptant sur des ressources plus considérables seraient un partenaire « de choix » pour les organisations communautaires, dans la mesure où elles possèdent le minimum de ressources nécessaires afin de s'impliquer activement dans une coalition (Cyr, 2018 ; Yoon, 2019a)[20]. Autour de ces questions, Dixon et Martin (2012, p. 950) soulèvent toutefois que la plupart des chercheur·euse·s, s'inscrivant dans la perspective de l'école dite de la « mobilisation des ressources » (McCarthy et Zald, 1977) centre leur attention sur les avantages matériels associés au travail en coalition. Ils et elles laissent ainsi de côté l'important apport que peut constituer l'accès à des ressources symboliques et comment le rapprochement avec des organisations non syndicales permet — comme évoqué

[19] Il faut mentionner que cette insertion dans des réseaux amène également certains défis, plus particulièrement au niveau de l'identification des membres au groupe. Les études en communication portant sur les groupes hautement hétérogènes sont révélatrices à ce propos. Millikens et Martin, discutant des effets de la diversité dans les groupes organisationnels, constatent notamment que les membres de groupes hétérogènes communiquent entre eux moins fréquemment et de manière plus formelle en comparaison avec les groupes plus homogènes (Millikens et Martin, 1996 : 417). De même, les membres des groupes diversifiés semblent communiquer davantage avec les personnes à l'extérieur du groupe et peuvent dès lors en venir à s'identifier avant tout envers un groupe externe avec lequel ils entretiennent des liens de communication plus étroits, s'identifiant alors moins fortement au groupe diversifié (Bondu, 2012 ; Keller, 2001 ; Millikens et Martin, 1996 ; Saint-Cyr Bouchard, 2013). Il est possible de transposer ces réflexions théoriques au cas des coalitions où les membres s'identifient avant tout à leur(s) organisation(s) d'appartenance. Les communications orientées vers l'externe (les discussions hors coalitions, mais sur des sujets en lien avec la coalition) sont donc nombreuses et les processus de prises de décisions sont alourdis par cette double hélice communicationnelle et ces mouvements d'aller-retour entre les organisations représentées, voire leurs membres, et leurs alliés externes à la coalition. Ce ralentissement du processus et des prises de décisions peut également décourager les membres et mener à un repli disciplinaire ou un retour au travail en silo (Saint-Cyr Bouchard et al., 2014, p. 26 et 32). De plus, Van Der Vegt et al. (2005) identifient clairement dans le cas des équipes multidisciplinaires que pour profiter des avantages offerts par la diversité d'un groupe (entre autres au niveau de l'expertise, de l'apprentissage et de la performance du groupe), l'identification au groupe est nécessaire.

[20] Cela serait d'autant plus vrai dans le cas québécois où les organisations syndicales ont, de par la structure même de leur financement, des ressources humaines et matérielles beaucoup plus importantes que les organisations communautaires (Bellemare et al., 2004 ; Benoit, 2017).

brièvement précédemment et au-delà des enjeux et bénéfices liés au partage des ressources matérielles, humaines et informationnelles — d'accroître la légitimité des revendications syndicales. Ainsi, en favorisant l'articulation des préoccupations sectorielles et spécifiques à des préoccupations sociales plus larges[21], les coalitions offrent un meilleur potentiel de mobilisation et d'appui populaire, tout en (re)légitimant les organisations syndicales auprès de certaines populations (Dixon et Martin, 2012 ; Tattersall, 2010).

Dans le même esprit, la littérature sur le renouveau syndical insiste sur le fait que les coalitions permettraient — à travers l'établissement de nouveaux partenariats avec des organisations fortement ancrées dans leur communauté — de rejoindre une partie de la population qui est difficilement accessible pour les organisations syndicales (Tattersall, 2010), plus particulièrement les femmes et/ou les populations issues de l'immigration et/ou racisées (Clawson, 2003 ; Tapia et Turner, 2013). À terme, cela signifie, toujours du point de vue des acteurs syndicaux, des possibilités accrues de rejoindre et mobiliser les travailleur·euse·s non syndiqués, plus particulièrement ceux et celles qui sont peu rémunéré·e·s et dont les qualifications sont peu ou pas reconnues, c'est-à-dire ceux et celles qui se trouvent le plus souvent à l'extérieur de la « zone syndicale » tel que théorisé par Haiven (2006)[22]. Cela fut d'ailleurs documenté au travers des études de cas autour des campagnes pour le « *living wage* », du groupe « *Justice for Janitors* » aux États-Unis ou encore des différentes campagnes pour l'augmentation du salaire minimum (Aguiar et Herod, 2006 ; Clawson, 2003)[23]. L'inscription des organisations syndicales dans des réseaux plus diversifiés augmenterait également, et cela renvoie à ce qui est évoqué plus haut, les possibilités

[21] Ce que Tattersall (2010) nomme des « préoccupations communes » et que Obach (2004) et Mayer (2009) nomment le « cadrage commun ».

[22] Cela s'explique notamment par le fait, pour prendre un exemple québécois, que le Centre de travailleur·euse·s immigrant·e·s (CTI) est plus à même — notamment à cause de la structure organisationnelle et le profil démographique de ses membres pour ne prendre que ces exemples — de rejoindre et de mobiliser des travailleur·euse·s d'agence de placement ou encore des travailleur·euse·s migrant·e·s temporaires.

[23] Bien qu'il s'agisse là indéniablement d'un avantage découlant du travail en coalition, Clawson affirme toutefois à leur sujet que : « [t]he center of the campaign is not the workers but rather the staff of participating organizations » (2003, p.173). Autrement dit, Clawson relève et insiste sur le fait que les campagnes mises en place par les coalitions — même si elles sont pensées dans l'optique de mobiliser davantage les travailleur·euse·s les plus précaires et de favoriser la mobilisation des travailleur·euse·s plus difficilement joignable par les organisations syndicales — peuvent avoir tendance à agir « au nom des travailleur·euse·s » plutôt que de les amener à agir par eux-mêmes et ainsi contribuer à leur « empowerment ». Selon cet auteur, il est ainsi nécessaire de se questionner sur l'implication réelle des travailleur·euse·s précaires au sein des coalitions. Est-ce que les prises de décisions les impliquent réellement ou encore est-ce que les coalitions en viennent plutôt à parler en leur nom : « If other people do things for workers, if workers don't develop the organizational capacity to do things for themselves, then they remain forever dependent » (Clawson, 2003, p.166).

de diffusion d'actions collectives prévues, permettant ainsi de mobiliser plus largement la population et d'obtenir un plus grand appui populaire (Reynolds, 2004).

1.2.1 Le succès et l'efficacité des coalitions syndicales-communautaires selon Tattersall

Il est difficile d'aborder les coalitions syndicales-communautaires sans accorder une place de choix à la recension de l'ouvrage de Tattersall « *Power in coalition : Strategies for Strong Unions and Social Change* » paru en 2010. Dans cet ouvrage phare abordant les coalitions comme une stratégie de renouveau syndical, l'auteure se questionne sur ce qui rend les coalitions syndicales-communautaires fortes (*powerfull*) et efficaces (*successful*). Elle y développe trois propositions centrales, c'est-à-dire : 1) que les coalitions sont plus efficaces lorsqu'elles agissent dans une optique de transformation sociale ; 2) que l'efficacité des coalitions est tributaire des choix stratégiques de ses membres, choix qui s'inscrivent dans un contexte politique national particulier[24] et 3) que les coalitions permettent d'augmenter le pouvoir du mouvement syndical.

Concernant ce dernier élément, et en continuité avec les écrits cités précédemment, Tattersall suggère que le recours stratégique à la coalition marquerait le passage d'un syndicalisme corporatif à un syndicalisme communautaire s'inspirant des approches de « *social mouvement unionism* » et de « *community unionism* ». Elle souligne, contrairement à la vision dichotomique de Flanders (1970), que le mouvement syndical n'a pas besoin de choisir entre « agir en fonction de leurs propres intérêts » ou « en fonction de l'intérêt social » (Tattersall, 2010, p. 145)[25]. Plus encore, elle insiste sur le fait que les coalitions qui établissent des relations mutuelles entre organisations — et qui s'établissent durablement — permettent aux syndicats de mobiliser et politiser leur base, d'apprendre de nouvelles façons de faire afin d'influencer les décideur·euse·s, de rompre avec

[24] Un autre élément important de l'approche de Tattersall est sa dimension comparative permettant d'appréhender des coalitions qui prennent place dans des contextes nationaux distincts. Pour Tattersall, les pratiques entourant les coalitions — la définition de préoccupations communes et développement de relations interorganisationnelles notamment — sont universelles, ce qui rend possible, pour des coalitions qui prennent place des pays distincts, d'apprendre les unes des autres et de mettre en place des stratégies qui sont semblables, peu importe le contexte national. Cela dit, elle spécifie que le contexte national se doit d'être pris en considération dans l'analyse puisqu'il aura un effet sur l'efficacité des coalitions en raison notamment des opportunités politiques différentes qui sont engendrées par celui-ci. Cela se traduira ainsi par des choix stratégiques différents de la part des organisateur·trice·s des coalitions.

[25] Gagnon (1991) abonde dans le même sens que Tattersall, ancrant cette fois sa réflexion dans le contexte québécois.

l'isolement des syndicats, de rétablir leur influence politique, d'innover dans le choix des stratégies de campagnes et d'obtenir un plus grand appui populaire.

Pour y arriver, elle précise que les coalitions ne doivent pas être comprises comme la simple addition de forces et ressources aux campagnes déjà menées. Les stratégies doivent être abordées comme une stratégie gagnant-gagnant pour chacune des parties prenantes (Tattersall, 2010, p. 160-161). Ce n'est donc que lorsque les organisations syndicales choisissent de s'investir dans des coalitions sur le long terme et à travers une réelle mutualisation du travail et une articulation de leurs intérêts organisationnels à des intérêts publics — ayant une portée sociale plus large — qu'elles peuvent être prolifiques. L'approche de Tattersall est innovatrice puisqu'elle considère qu'une coalition peut être perçue comme un succès si elle permet non seulement de contribuer au changement social, mais aussi — et c'est là la particularité — si elle permet de créer des relations durables entre groupes alliés ou de renforcer les capacités internes des partenaires de la coalition (Tattersall, 2010, p. 31-34).

En lien avec ces réflexions, et à partir de l'analyse de trois coalitions[26] et de leur mise en dialogue, Tattersall s'intéresse aux dynamiques internes des coalitions et identifie cinq principes favorisant l'efficacité des coalitions. Le premier principe commun aux « coalitions à succès » peut être résumé en ces termes : « *less is more* » (Tattersall, 2010, p. 142-143). Autrement dit, pour accroître les chances de succès, il faut limiter le nombre d'organisations participant aux coalitions, ce qui favorise la cohésion et la prise de décision autour des revendications, des priorités et des stratégies à adopter. Ce premier principe identifié par Tattersall fait par ailleurs écho aux écrits de Reynolds qui, en parlant de l'importance de la portée des coalitions, insiste sur leur capacité de s'insérer dans de multiples réseaux :

> « Coalitions always seek to broaden their ranks of active and supportive groups. This outreach can take the simple form of getting a broad range of group to formally endorse a campaign. Alternatively, it can involve formal group membership with the provision of resources to support the coalition or umbrella organization. In all cases, the number of key active groups and individuals is always much smaller than the official list of supporters. The crucial planning work of regular meetings draws only the most dedicated. The key is

[26] Les constats et enseignements de Tattersall autour des coalitions syndicales-communautaires s'appuient principalement sur trois études de cas : une coalition pour la protection de l'éducation publique à Sydney, une coalition pour un salaire décent à Chicago et une coalition ontarienne pour la défense et la protection du système de santé publique. Elle présente en trois temps, pour chacun des cas, le contexte politique et national dans lequel chaque coalition se situe, décrit l'évolution de celles-ci et analyse leur efficacité en identifiant leur force et leur faiblesse.

> not always the size of the core of activists, but the inclusion of capable people connected to each of the coalition's constituent communities. » (Reynolds, 2004, p.xvi)[27]

Le deuxième principe renvoie à l'importance de se questionner à propos de qui sont les individus impliqués dans la coalition (Tattersall, 2010, p. 144). L'auteure met en lumière l'importance du leadership de certains individus, lesquels jouent dans les coalitions un rôle de coordination des actions, s'impliquent directement dans la prise de décision et assurent la liaison entre les organisations. Quant au troisième principe, elle insiste sur l'importance à accorder au processus de prise de décision et au travail de clarification quant aux visées de la coalition. Ceci renvoie plus spécifiquement, toujours selon Tattersall, à l'importance de trouver des façons de faire concilier les objectifs particuliers de chaque organisation autour d'intérêts mutuels pouvant être légitimés par un message commun renvoyant à l'intérêt public au sens large (Tattersall, 2010, p. 145)[28].

Le quatrième principe cible quant à lui l'importance de la planification des actions en fonction des « opportunités politiques », et à la nécessité de graduer volontairement (et stratégiquement) les actions en fonction de l'agenda politique afin qu'elles culminent au meilleur moment possible (Tattersall, 2010, p. 146). Le cinquième principe, enfin, insiste sur l'importance de prendre appui sur les organisations locales et leur pouvoir de mobilisation (Tattersall, 2010, p. 147). Pour le dire autrement, les campagnes fortement centralisées seraient ainsi moins efficaces afin de construire un rapport de force bénéficiant d'un appui populaire ancré localement.

Il ne fait aucun doute que l'ouvrage de Tattersall est un ouvrage déterminant eu égard à la réflexion scientifique portant sur les coalitions syndicales-communautaires. Son approche permet non seulement d'identifier clairement les forces et faiblesses des coalitions, mais également de réfléchir aux types de résultats qu'une coalition souhaite atteindre. Elle offre ainsi des pistes de réflexion

---

[27] Pour Reynolds (2004), le succès d'une coalition reposerait non pas sur le nombre de personnes impliquées activement en son sein, mais plutôt sur la diversité des réseaux de communication et de collaboration auxquels les membres impliqués ont accès et qui leur permettent d'obtenir des informations et des ressources.

[28] D'une part, la coalition autour de la défense de la qualité de l'éducation publique (Sydney) fut, selon Tattersall, efficace à cet égard. Ainsi, les coalitions qui se centrent uniquement autour d'un enjeu social pertinent pour les membres, mais qui n'est pas en lien avec les intérêts organisationnels de ceux-ci, sont moins efficaces puisque les membres s'y investissent moins et y attribuent moins de ressources. D'autre part, les coalitions n'ayant pas inscrit leurs revendications au cœur d'un enjeu d'intérêt public ont de la difficulté à faire adhérer la population à leur cause. Dans la même optique, les revendications qui sont amenées de manière positive favoriseraient le succès comme cela fut le cas à Chicago. Ainsi, dans la cadre de cette étude de cas, l'auteure constate que lorsque le message de la coalition, qui était de prime abord négatif (c'est-à-dire d'abord et avant tout cadrer « contre » un employeur, Wal-Mart), s'est transformé en message positif (cadrer autour d'une lutte pour un salaire décent). La coalition devint plus à même d'attendre ses objectifs.

concrètes qui s'appliquent tant à un niveau théorique que pratique. Ceci dit, bien que la pertinence de cet ouvrage apparaisse cruciale, certaines limites et certains angles morts incitent à prolonger la réflexion autour des coalitions syndicales-communautaires en s'éloignant quelque peu de l'approche préconisée par Tattersall.

Tout d'abord, cet ouvrage est centré autour du point de vue syndical, ce qui s'explique sans doute en partie par l'expérience personnelle de l'auteure à titre d'organisatrice syndicale. Un autre aspect qui ne semble pas avoir été abordé suffisamment dans cet ouvrage renvoie au déséquilibre au niveau des ressources — tant humaines que financières — entre le milieu syndical et communautaire. À quelques reprises, Tattersall évoque ainsi « l'avantage » que confèrent les coalitions eu égard au partage des ressources, mais n'aborde que brièvement comment les syndicats peuvent, à travers le travail en coalition, appuyer, par exemple, des organisations locales devant composer avec des ressources plus limitées. Or, l'enjeu des ressources apparaît essentiel puisque cela peut influencer les prises de décisions et la manière dont s'établissent les relations « mutuelles » telles qu'elle les conceptualise. Dit autrement, comment, dans un contexte où certaines organisations souffrent de sous-financement, comme cela est le cas des organismes communautaires autonomes au Québec, celles-ci peuvent-elles réellement s'impliquer activement au sein des coalitions ? Quel est l'impact du déséquilibre des ressources entre les organisations qui collaborent au sein des coalitions ? Comment l'écart de ressources économiques peut engendrer un déséquilibre de pouvoir au sein même de la coalition ? Ces questions ne sont que trop peu abordées dans cet ouvrage et aucune stratégie concrète n'y est identifiée afin de repenser, dans un tel contexte, les rapports de pouvoir au sein même des coalitions.

1.2.2 Tensions entre les organisations syndicales et les centres des travailleur·euse·s au sein des coalitions

Dans la littérature s'inscrivant dans la perspective du renouveau syndical et abordant les relations entre les organisations syndicales et leurs alliés, le cas des coalitions entre les centres des travailleurs·euse·s (*workers center)* et les organisations syndicales fait l'objet d'une attention particulière (Cordero-Guzman et al., 2013 ; Fine, 2007 ; Milkman et al., 2010 ; Salamanca, 2019a ; Yoon, 2019a). De ces divers écrits, et plus fortement encore dans les travaux de Fine, il ressort que les centres de travailleur·euse·s et les organisations syndicales semblent être un « *match made in heaven* » (Fine, 2007), c'est-à-dire que tout semble les prédestiner à des collaborations fructueuses.

Ces deux formes d'organisations ont toutes deux comme préoccupation première la défense des droits des travailleurs·euse·s et l'amélioration des conditions de travail et de vie de la classe ouvrière. Elles font par ailleurs partie du « grand » mouvement ouvrier si l'on se fie à la définition proposée par Camfield (2014). Fine (2006), comme d'autres, souligne ainsi que le travail de collaboration entre les organisations syndicales et les centres de travailleur·euse·s peut être bénéfique pour les deux parties. Pour les centres de travailleur·euse·s, le travail en collaboration permet d'apprendre des organisateur·trice·s syndicaux eu égard aux « outils d'analyse et de stratégies ». Et, peut-être surtout, ce type d'alliance leur permet d'être « connecté à une institution plus large qui a un nombre important de membre et de ressources » (Fine, 2007, p. 150 [traduction libre]). Pour les organisations syndicales — comme cela a été abordé précédemment —, le travail en collaboration avec les centres de travailleur·euse·s leur permettrait d'accéder et d'organiser des groupes de travailleur·euse·s qui, autrement, se laissent plus difficilement rejoindre par les syndicats. Toutefois, et c'est ici que les travaux de Fine viennent compléter ceux de Tattersall, les relations entre les centres de travailleur·euse·s et les organisations syndicales sont ambiguës et parfois tendues en raison des différences organisationnelles tant du point de vue structurel, culturel qu'idéologique (Chauvin, 2007 ; Fine, 2007 ; Salamanca Cardona, 2019a ; Yoon, 2019b).

Avant d'approfondir la réflexion, il est nécessaire de définir ce qui est ici entendu par « centre des travailleurs·euse·s ». Fine (2006) dans son ouvrage portant sur ce sujet — et plus spécifiquement sur les centres de travailleur·euse·s immigrants aux États-Unis —, indique que les centres de travailleur·euse·s sont des organisations qui ont comme mission première la défense de travailleur·euse·s précaires et à bas salaires. Plusieurs dirigent leurs activités spécifiquement vers les travailleur·euse·s (im)migrant·e·s et orientent leur action autour d'enjeux particuliers que peuvent vivre les travailleur·euse·s (im)migrant·e·s à bas salaire sur le marché du travail. L'auteure, ex-organisatrice syndicale comme Tattersall, précise en outre que ces organisations combinent un travail de plaidoyer, d'organisation, de services et de support (Fine, 2006, p. 2).

Parmi ces organisations, certaines travaillent en collaboration avec d'autres centres des travailleur·euse·s, ou avec d'autres organisations alliées, syndicales ou non. En ce qui concerne les relations avec les organisations syndicales, Fine note que dans la plupart des cas ces relations visent, à terme, à favoriser la syndicalisation de travailleur·euse·s qui les contactent. Or, dans certains cas, et malgré le rôle d'intermédiaire joué par les centres des travailleur·euse·s, la

syndicalisation des milieux de travail reste difficile et les syndicats ne sont pas toujours prêts à déployer les efforts et les ressources nécessaires pour y parvenir (Fine, 2006, p.120). Une autre forme de collaboration entre ces centres et les syndicats se déploie à travers la mise en place et l'organisation conjointe de campagnes et, dans certains cas, par la mise sur pied de coalition, figure de collaboration qui nous intéresse ici[29]. Pour Fine toutefois, malgré l'avantage que le travail en coalition peut conférer, les collaborations entre centres des travailleur·euse·s et organisations syndicales ne se font pas sans tensions et relèvent davantage du « *mismatch* » que du « *match made in heaven* » (2007). Afin d'expliquer les raisons sous-jacentes aux tensions observées dans le cadre de collaboration entre les centres de travailleur·euse·s et les organisations syndicales, l'auteure cible les différences structurelles, culturelles et idéologiques qui existent entre ces deux types d'organisation. Le tableau suivant (tableau 1) expose à ce sujet les principales différences existantes entre les centres de travailleur·euse·s et les organisations syndicales en croisant le regard de Fine à ceux de Yoon (2019b) et de Salamanca Cardona (2019b), lesquels abordent plus spécifiquement le cas québécois.

Tableau 1

Différences entre les organisations syndicales et les centres de travailleur·euse·s

		Organisations syndicales	**Centres de travailleur·euse·s**
Différences structurelles	**Structure hiérarchique**	Organisations structurées, hiérarchisées et bureaucratiques (Fine, 2007) Processus démocratique représentatif (élection) (Salamanca Cardona, 2019b)	Organisations de type « mouvement social » avec un fonctionnement de type horizontal, non bureaucratique (Fine, 2007) Processus de type démocratie direct (Salamanca Cardona, 2019b)
	Adhésion (*membership*)	Adhésion formelle Adhésion au syndicat lors de l'embauche ou lors de la création d'un syndicat	Adhésion plus ou moins formalisée Être membre est vu comme « un privilège » associé au degré d'implication plutôt que par le paiement de cotisation

[29] Fine (2006, p. 239) indique que certains centres de travailleur·euse·s sont surchargés ce qui peut limiter les collaborations avec d'autres organisations ainsi que le développement d'alliances stratégiques et la mise sur pied de coalition. Toutefois, elle indique également que, du moins dans le contexte états-unien, les organisations syndicales sont de plus en plus intéressées à travailler en collaboration avec les centres de travailleur·euse·s (Fine, 2007, p. 336). En 2006, elle proposait notamment comme piste pour améliorer les relations entre organisations syndicales et les centres des travailleur·euse·s la mise sur pied de campagnes conjointes autour de l'augmentation du salaire minimum (Fine, 2006, p. 156).

	Ressources financières	Proviennent des cotisations des membres (formule Rand)	Proviennent de fondations ou de financement par projet Les cotisations des membres sont minimes ou inexistantes
	Équipe de travail	Permanence rémunérée et élu·e·s Militant·e·s syndicaux avec libération (dont les heures de militances peuvent être rémunérées)	Permanence limitée[30] en fonction des sources de financement, souvent employée à contrat et non permanente; s'appuie surtout sur du travail effectué par des militant·e·s non rémunéré·e·s
Différences culturelles	**Mode d'organisation**	Organisation centrée autour d'industries/employeurs/ lieux de travail	Organisation centrée autour de l'appartenance communautaire/géographique/ethnique
	Approche de la formation et éducation populaire (Salamanca Cardona, 2019b)	Approche juridique Ateliers de formation plus formels autour de la diffusion d'information	Approche d'éducation populaire
	Mode de fonctionnement	Modèles et routines d'organisation et de négociation établis historiquement (Fine, 2007, p. 345)	Mode de fonctionnement *ad hoc*, pratique expérimentale (Fine, 2007, p. 345)
	Programme d'action et de formation (Salamanca Cardona, 2019b, p. 143)	Centralisé et programmé	Programme d'action émergeant directement des besoins exprimés par les membres (adaptation constante aux besoins émergents et actions directes mises en place rapidement)
	Langues	Majoritairement unilingue (Fine, 2005, p. 408)	Le plus souvent multilinguistique, porte une attention particulière pour traduire et rendre accessible leur documentation

[30] Dans son étude sur les centres de travailleur·euse·s immigrant·e·s aux États-Unis, Fine (2006, p. 214) identifie que 62 % des centres ont entre un et cinq employé·e·s et que parmi ceux-ci 31 % en embauchent moins de deux.

Différences idéologiques	**Lien avec le mouvement ouvrier traditionnel**	S'inscrit dans la continuité du mouvement ouvrier traditionnel	Souvent créé pour organiser des travailleur·euse·s non représenté·e·s par les structures syndicales traditionnelles
	Priorités d'action	Volonté de protéger les emplois et l'organisation syndicale (*self-preservation*) (Fine, 2007, p. 355)	Idéologie centrée sur la défense des travailleur·euse·s précaires et racisé·e·s (Fine, 2007, p. 347)
	Représentation vs organisation	Action axée surtout sur la représentation	Actions surtout axées sur l'organisation/mobilisation

Note : Tableau élaboré à partir de Fine, 2007; Salamanca Cardona, 2019b et Yoon, 2019b

La différence centrale entre les organisations syndicales et les centres de travailleur·euse·s identifiée par Fine (2007) est de nature idéologique ; celle-ci en venant à se traduire également par des différences structurelles et culturelles. À ce propos, l'auteure soulève que certaines organisations syndicales trouvent difficile de collaborer avec les centres de travailleur·euse·s en raison notamment de « leurs structures organisationnelles plus informelles », « leur membership plus ou moins définis », ainsi qu'à cause de « leur mode de fonctionnement *ad hoc* ». Elle ajoute que certaines organisations syndicales peuvent également être « agacés par la rhétorique anticapitaliste de certains centres » (p. 341 [traduction libre]). Elle précise ainsi que:

> « Ideology may be the area in which worker centres contrast most sharply with American unions. […] most have no substantial institutionalized corpus of buildings, staff, or leadership to protect, they are relatively young organizations which have more in common with social movement or community organizing groups in their spontaneity and informal leadership and organization than they do with contemporary labour unions. […] the culture and structures of most worker centres are shaped by an ideology of defending the lowest wage immigrant worker whether or not they are members of the organization and without regard to how choice of constituency strengthens or weakens the worker center as an organization ». (Fine, 2007, p. 346-347)

Notons toutefois que les écrits de Fine (2007) ne prennent pas en considération les différences existantes entre les centres de travailleur·euse·s aux États-Unis et ceux au Canada. À ce propos, les travaux de Yoon (2019b), révélateurs de cette hétérogénéité nord-américaine, évoquent deux principales distinctions entre les centres au Canada et aux États-Unis. Les actions des premiers,

lorsqu'on les compare aux seconds, ciblent davantage les instances gouvernementales (et beaucoup moins les employeurs). Toujours selon Yoon (2019b), ces distinctions s'expliquent en partie par le fait que l'action orientée vers les instances gouvernementales au Canada demeure possible puisque l'État y joue encore un rôle actif et régulateur relativement conséquent et que des « gains » à cet égard demeurent dans l'ordre du possible. Les centres des travailleur·euse·s au Canada évitent autant que possible les relations de collaboration relativement étroite avec les employeurs afin de s'offrir la possibilité de continuer de jouer un rôle de transformation sociale qui se veut radicale et ainsi d'éviter de réifier — par exemple en mettant eux-mêmes sur pied des agences de placement — certaines dynamiques jugées délétères sur les marchés périphériques d'emploi.

Les travaux de Fine sont éclairants pour saisir les différences entre les organisations syndicales et les centres des travailleur·euse·s et les enjeux du travail en coalition qui peuvent en découler. Ceci dit, les travaux de Fine n'explorent pas, au-delà du cas particulier des centres de travailleur·euse·s, les différences existantes entre les organisations syndicales et les autres types d'organisations communautaires et/ou parasyndicales s'inscrivant dans le mouvement ouvrier. De même, puisque cela ne constitue pas le cœur de ses questionnements, les écrits de Fine n'examinent pas les collaborations entre les centres de travailleur·euse·s et les autres organisations non syndicales, et par extension comment les différences (ou similitudes) entre ces organisations peuvent faciliter ou faire obstacle au travail de coalition.

1.3 Le travail en coalition : entre coopération et compétition

Le travail en coalition, tel que nous l'avons souligné, permet aux organisations syndicales d'innover en matière de stratégies d'action et de formes organisationnelles. La diversité des répertoires d'action au sein des coalitions est vue comme l'un des aspects contribuant à leur succès. Force est toutefois de constater qu'outre les quelques pistes de réflexion mises notamment de l'avant par Fine, les études sur le « renouveau syndical », dans l'ensemble, offrent bien peu de pistes pour penser les tensions et conflits pouvant prendre place au sein des coalitions.

Plus largement, les études portant plus spécifiquement sur les dynamiques internes des coalitions syndicales-communautaires se font rares. Or, la « mise en compétition » des organisations impliquées dans le cadre de coalition est d'autant plus probable dans le cas des coalitions syndicales-communautaires puisque l'identité même et la raison d'être de certaines organisations

sont de créer une alternative au modèle syndical ; le « spectre » des organisations syndicales étant parfois perçu comme une « figure repoussoir », c'est-à-dire ce vers quoi l'organisation ne devrait pas glisser sur le plan de stratégies et de formes organisationnelles (Chauvin, 2007). Ainsi, bien que les organisations collaborent au sein des coalitions, ils leur arrivent parfois de se distancer publiquement de leurs allié·e·s. Alors que les études portant spécifiquement sur les coalitions syndicales-communautaires abordent encore peu les rapports de pouvoir interne et les enjeux simultanés, voire superposés, de collaboration/compétition qui peuvent s'y jouer, la littérature portant plus largement sur la sociologie des mouvements sociaux offre quelques pistes de réflexion pertinentes. S'intéresser aux tensions internes au sein des coalitions peut par conséquent être conceptualisé comme le fait de s'intéresser à la « lutte dans la lutte » (Dunezat, 2004), à savoir la lutte qui prend place au sein de « l'espace des mouvements sociaux » (Mathieu, 2004 ; 2007), voire dans les espaces de concertation qui y émergent. Mathieu (2004) en s'appuyant notamment sur les écrits de Zald et McCarthy (1977) sur le « secteur des mouvements sociaux », développe le concept « d'espace de mouvements sociaux[31] » pour saisir :

> « [Qu'] au sein de cet univers, doté de logiques, de temporalités et d'enjeux propres, les différentes causes […] et les organisations (associations, syndicats, collectifs informels, organisation non-gouvernementales, etc.) qui les portes sont liées par des rapports divers et fluctuants. Les rapports peuvent aller de la coopération […] à la concurrence […] voire au conflit ouvert […] » (Mathieu, 2004, p. 33)

C'est au sein de cet « espace de mouvements sociaux » que prennent place des coalitions — plus ou moins formalisées et institutionnalisées — constituant des lieux de collaboration et de compétition entre organisations dites de mouvements sociaux (SMO) si l'on s'appuie aussi sur la théorie de Zald et McCarthy (1977[32]). Selon ces théoriciens de la mobilisation des ressources et leurs héritiers, l'enjeu de l'accès aux ressources est central dans les mouvements sociaux et par extension pour les SMO. Comme le souligne Mathieu, la « précarité financière endémique de très nombreuses SMO » dévoile que « l'espace des mouvements sociaux [est] marquée par la rareté [des ressources] » (Mathieu, 2004, p. 91). Cette rareté des ressources crée d'une part des initiatives

[31] Le concept d'espace de mouvements sociaux se rapproche de celui de champs de Bourdieu ou encore de celui de « secteur de mouvements sociaux » de McCarthy et Zald. Pour saisir les distinctions et saisir l'apport de l'approche de Mathieu, voir Mathieu (2007, p. 134 et 139). Il est également important de préciser que Mathieu fait la distinction entre l'espace des mouvements sociaux et l'espace syndical. Or, un flou semble persister autour de la place des organisations syndicales dans « l'espace des mouvements sociaux » notamment lorsqu'il est question précisément de collaboration des organisations syndicales avec des organisations dites de « mouvements sociaux ».

[32] Zald et McCarthy (1977, p.1218) définissent les SMO comme étant une « organisation complexe ou formelle dont les objectifs s'identifient à ceux d'un mouvement social ».

de collaboration dans l'optique de partage de ressources, mais peut également placer les organisations en compétition pour les ressources (financières, militantes, présence dans les médias, etc.). Staggebord (1986) avait d'ailleurs déjà soulevé cet enjeu dans le cas des coalitions en relevant qu'un contexte où les ressources sont éparses peut limiter les possibilités du travail en coalition puisque les organisations se font concurrence pour obtenir le peu de ressources disponibles. Quant à Mayer, tout en rappelant qu'un minimum de ressources est nécessaire à la mise sur pied d'une coalition afin d'assurer les opérations minimales de celle-ci, il précise que la compétition entre organisations est plus probable dans les coalitions intramouvements où les sources — notamment de financement — auxquelles ont accès les organisations sont sensiblement les mêmes (Mayer, 2009, p. 14). Or, dans le cas de coalition intermouvement, ce type de mise en compétition semble atténuée ; le manque de ressources, plutôt que de constituer un frein à l'émergence de coalition, favoriserait plutôt leur déploiement puisque la possibilité de partager des ressources peut contribuer à outrepasser certaines divergences, notamment idéologiques (Van Dyke et Amos, 2017).

1.3.1 Lutte de pouvoir interorganisationnelle au sein des coalitions : l'apport de Hathaway et Meyer

Afin d'expliquer les causes sous-jacentes aux conflits interorganisationnels émergeant dans les coalitions, Hathaway et Meyer (1993) proposent une théorie permettant « d'examiner systématiquement les coalitions et les pressions contradictoires auxquels sont confrontés les groupes qui choisissent d'y participer » (Hathaway et Meyer, 1993, p. 157 [traduction libre]). Pour ce faire, ils s'intéressent plus particulièrement aux coalitions qui s'établissent sur le long terme — ce qui peut être associé aux « *deeply engaged coalition* » selon les catégories proposées par Tattersall (2005) — lesquelles offrent la possibilité d'étudier, dans la durée, les dynamiques de collaboration interorganisationnelles[33].

L'apport central de la théorie de Hathaway et Meyer est la conceptualisation de la « double contrainte » du travail en coalition ; les acteurs y prenant part devant coopérer — et c'est là le paradoxe — *tout en* se distinguant les uns des autres. Pour ces auteurs, les organisations qui visent à faire pression sur le gouvernement ou toutes autres institutions — nous pourrions penser ici aux

[33] Ces auteurs fondent leurs observations sur l'étude de deux coalitions portant sur l'enjeu du contrôle des armes, le *Monday Lobby Group* à Washington et la coalition pour le contrôle des armes au Michigan, des coalitions faisant du lobbying auprès des gouvernements leur stratégie principale.

organisations impliquées dans des coalitions d'influences ou de protestations telles que théorisées par Frege et al. (2004) — font face à deux pressions contradictoires. D'un côté, il faut coopérer, puisqu'un mouvement uni a une plus grande capacité d'influence, et de l'autre côté, il faut se différencier pour assurer la survie de leur organisation :

> « In order to attract resources, a group must convince potential members and supporters not only of the importance of the issues they address, but also of the unique and vital role the individual group plays. In the effort to maintain itself, a group competes for resources not with its political opponents, but with allies. Chances for individual group survival are enhanced when the group is able to define a distinct and independent identity, distinguishing itself from other groups. » (Hathaway et Meyer, 1993, p. 161)

Ce qui est souligné ici, c'est que les membres des coalitions s'engagent dans une dynamique de collaboration avec des organisations alliées — dans l'optique d'obtenir un meilleur rapport de force et de faire avancer une cause commune —, mais qu'elles doivent aussi rester redevables vis-à-vis leurs propres membres — leur base —, ce qui *in fine* les contraint à devoir se distinguer de ces organisations alliées. Ces alliés, nous rappellent Hathaway et Meyer, sont donc *aussi* des compétiteurs notamment en ce qui a trait à l'accès aux ressources financières ainsi qu'en ce qui concerne l'adhésion et le recrutement de membres. La dynamique de coopération/compétition entre les membres d'une coalition s'explique ainsi en partie par cette nécessité pour les groupes de se différencier, entre autres au niveau idéologique, et en ce qui a trait aux visées de leurs revendications. Hathaway et Meyer affirment en outre — notamment afin de répondre à ce besoin de distinction — qu'il est également possible de voir cohabiter des répertoires d'actions collectives différents au sein d'une même coalition (souvent appelé la « diversité des tactiques » dans le jargon militant). De plus, et c'est en quelque sorte un corollaire des enjeux qui viennent d'être évoqués, Hathaway et Meyer (1993) soulèvent également les tensions découlant de la volonté des groupes de se trouver aux avant-postes lorsque vient le temps de représenter la coalition dans différentes arènes :

> « Groups compete to claim the legitimacy associated with speaking for a larger movement base. Political organization seek recognition from both the government and the public as the institutional voice of a larger public concern or political movement. » (Hathaway et Meyer, 1993, p.164)

Ces propos mettent à l'avant-plan l'importance des enjeux entourant la visibilité que certaines organisations peuvent — ou pas — retirer du travail en coalition et des actions découlant de sa

mise en œuvre. Cette quête de visibilité fait donc en sorte que les groupes entrent en compétition pour une plus grande reconnaissance publique et institutionnelle[34]. À terme, cette dynamique génératrice de tensions peut en venir à complexifier les prises de décisions quant aux choix des porte-parole, lors d'envoi de communiqués de presse ou même en ce qui a trait à la présence des logos et emblèmes — voire leur ordonnancement et leur grosseur relative — dans les différentes communications en lien avec le travail de coalition, ce qui n'est pas sans alimenter une certaine méfiance entre les organisations.

Hathaway et Meyer arguent également qu'il est possible que non seulement les organisations prenant part à la coalition entrent en compétition les unes avec les autres, mais que la coalition, en soi, puisse entrer en compétition avec les organisations qui la composent. Pour éviter cet écueil, les coalitions auraient ainsi avantage à conserver une certaine informalité, c'est-à-dire ne pas avoir de permanence (employé·e·s fixes), de locaux, ni d'image communicationnelle propre et surtout ne pas effectuer de recherche de financement, ce qui risquerait de la placer en compétition directe avec les autres organisations (Hathaway et Meyer, 1993, p. 173). À travers l'analyse de la coalition *Monday Lobby Group*[35] (MLG), les auteurs montrent par ailleurs que certaines mesures et procédures internes permettent d'éviter — ou du moins d'atténuer — la mise en compétition entre les groupes. Pour cela, il faudrait notamment offrir la possibilité de confronter les différents points de vue au sein de la coalition et de permettre à tous d'argumenter pour défendre leur vision (ce qui permettrait d'identifier les argumentaires les plus convaincants et de prévoir les contre-arguments) et reconnaître et accepter le fait que les groupes cherchent à se différencier entre eux. En somme, les groupes auraient ainsi avantage à éviter de mettre en place des procédures de prises de décisions qui alimentent les divisions internes :

> « By avoiding divisive decision-making procedures such as formal voting or internal leadership designations and by allowing members the flexibility to pursue alternative ideological goals, the MLG accommodates the diversity within the peace community. » (Hathaway et Meyer, 1993, p. 172)

[34] Il faut souligner que certaines cultures organisationnelles encouragent cette mise en compétition (pensons à la culture organisationnelle des centrales syndicales et la présence des drapeaux et des contingents dans les différentes manifestations).

[35] Précisons encore une fois que le *Monday Lobby Group* était un mouvement anti-armement nucléaire. Il s'agit d'une coalition misant sur une stratégie de lobby promouvant le gel nucléaire (*nuclear freeze*). Pour plus d'informations, voir Hathaway et Meyer (1993).

Dans la même optique, Guenther (2010) propose, à la suite de l'analyse de deux coalitions de groupes féministes en Allemagne, le concept de « coalitions faibles » (*weak coalition*), soit des coalitions informelles et non institutionnalisées. Selon cette auteure, les coalitions faibles permettraient de diminuer les tensions interorganisationnelles et ainsi de favoriser le succès des coalitions qui émergent dans un contexte où l'établissement de liens étroits entre organismes est voué à l'échec. Dans certains contextes, il semblerait donc plus avantageux pour les organisations de collaborer moins formellement et de garder une structure de coalition plus fluide et moins structurée :

> « The weakness of these coalitions [in Erfurt and Rostock] is a condition of their success. Weak coalitions do not require full recognition and discussion of identities, ideologies, and goals, and they permit only limited challenges to group boundaries. The closer collaboration and tighter communication and understanding necessary for strong coalitions would likely yield conflict and highlight the difference […] Low levels of integration permit the coalitions to thrive in coalition environments in which differences are rarely explicitly acknowledged or discussed. This also comes at a cost: coalitions do not provide an extensive contact zone through which feminists from different regions could talk or debate, as well as share problems, issues, and experiences » (Guenther, 2010, p. 135)

Nous retiendrons enfin de la théorisation proposée par Hathaway et Meyer (1993) que des enjeux de compétitions interorganisationnelles sont bien présents au sein des coalitions et que les coalitions qui survivent et se maintiennent dans le temps sont celles où les groupes mettent de l'avant la différenciation coopérative (*cooperative differentiation*), laquelle consiste à « mettre l'accent sur les différences auprès des adhérents potentiels tout en insistant sur la coopération et ce qui est partagé lorsqu'on s'adresse aux représentants gouvernementaux » (Hathaway et Meyer, 1993, p.179 [traduction libre]), ce qui permettrait « de maximiser les bénéfices politiques de la coopération tout en assurant l'autonomie des groupes » (Hathaway et Meyer, 1993, p. 179 [traduction libre]) et de « […] maintenir un visage public de solidarité envers l'État tout en se différenciant dans leur communication avec leurs membres » (Hathaway et Meyer, 1993, p. 165 [traduction libre]).

1.3.2 La division du travail et capital militant : les coalitions, des espaces traversés par des rapports sociaux de pouvoir

En abordant d'entrée de jeu la question de la « lutte dans la lutte » (Dunezat, 2004) et en l'appliquant à l'étude des coalitions, nous ne pouvons éviter de questionner non seulement les

relations interorganisationnelles au sein des coalitions — et les tensions que cela peut engendrer —, mais également les rapports sociaux de pouvoir qui traversent ces espaces de collaboration et par extension l'organisation et la division du travail qui en découlent.

De prime abord, il faut admettre qu'au sein des coalitions, tous les membres ne sont pas égaux lorsque vient le temps de défendre des idées et des points de vue et que des rapports de pouvoir sociaux viennent marquer les interactions qui y prennent place. Certains individus sont avantagés et réussissent plus facilement à se hisser dans une position d'influence au sein de la coalition, au premier rang les personnes représentant des organisations ayant une certaine réputation/reconnaissance dans les milieux militants (que ce soit en fonction de leur pouvoir politique, du nombre de personnes représentées ou de leur historique militant) ; et, ensuite, les individus qui sont plus scolarisés ou qui détiennent une certaine expérience militante reconnue par les autres.

En somme, et cela s'inscrit dans une perspective bourdieusienne notamment, tous les membres des coalitions ne possèdent pas les mêmes capitaux (sociaux, culturels, linguistiques), cela se traduisant par un déséquilibre dans la répartition du pouvoir symbolique au sein de la coalition. Ainsi, certains membres ont développé des habitus « de tribun » facilitant leur prise de parole dans les espaces formels (comme les réunions de coalitions, les manifestations, les entrevues médiatiques). Cet exemple est une illustration de ce qu'affirme Bourdieu et Thompson en préface de l'ouvrage *Langage symbolique et pouvoir* (2001 [1979], p. 37 et 71), lorsque ceux-ci notent l'existence : « [d'] une adéquation […] entre les habitus linguistiques des individus issus des classes supérieures et les exigences des marchés officiels ». Cette adéquation permet aux individus dotés d'un plus grand capital linguistique d'en retirer des bénéfices symboliques, soit un pouvoir symbolique que l'on peut comprendre dans ce contexte comme étant la (re)connaissance qu'ont les autres membres du groupe des capitaux culturels, sociaux et linguistiques que possèdent ces individus. Dans cette perspective, on retient ici que la possession de capitaux, convertis en pouvoir symbolique grâce à la reconnaissance de ceux-ci par les membres du groupe, favorise l'acquisition d'un statut supérieur dans la structure de pouvoir au sein des coalitions, ce qui par ailleurs fait écho aux propos dans les théories portant sur les dynamiques de groupes restreints autour des structures de pouvoir et l'importance du statut externe dans l'émergence de cette structure (Landry, 2007).

Cette première réflexion, bien que portant sur les inégalités quant à la possession de capital social des individus, peut s'articuler plus largement avec une réflexion sur les relations interorganisationnelles : certains membres représentent des organisations ayant plus de ressources (financières, humaines et matérielles, mais également symboliques — nombre de membres, historique dans les mouvements sociaux — et sociales — contacts et influences avec les médias et les décideurs politiques —), ce qui vient possiblement accentuer leur pouvoir d'influence — et de décision — au sein des coalitions. De même, comme soulevé par Rose (2000), les organisations — en fonction des causes défendues et possiblement des modes de fonctionnement interne — mobilisent des personnes ayant des profils sociodémographiques distincts. À ce propos, Rose (2000) argumente par exemple que les organisations environnementales ont tendance à être représentées par des personnes issues de la classe moyenne, alors que les organisations du mouvement des travailleur·euse·s le sont plutôt par des personnes issues de la classe ouvrière[36]. De plus, la culture de certaines organisations — en termes de partage des tâches, mode de fonctionnement et coordination — peut contribuer à la hiérarchisation des compétences et induire des logiques d'inclusion et d'exclusion des personnes mobilisées (Lefèvre, 2011).

Mathieu (2007) souligne pour sa part que les organisations de mouvements sociaux — notamment celles catégorisées comme faisant partie du « *poor people movement* » faisant ici référence aux travaux classiques de Piven et Cloward ([1977] 2012) — « présentent des situations d'inégalités, parfois particulièrement criantes, de niveaux de maîtrise des savoirs et des savoir-faire contestataires » (Mathieu, 2007, p.148). Il précise que ces inégalités doivent être prises en considération pour saisir adéquatement « […] les processus d'alliance entre groupes dépourvus de tradition et d'expérience de l'action collective, […] [et ceux] davantage aguerris au point de pouvoir être considérés comme de véritables « virtuoses » du militantisme » (Mathieu, 2007, p. 148). Comme il le relève :

> « Dans cet ordre d'idée, c'est non seulement la question des relations entre savoirs empiriques, pratiquement acquis et maîtrisés, et connaissances systématiquement élaborées et enseignées (par exemple dans des instituts de formation syndicale) qui se trouve posée, mais également celle de l'éventuelle reproduction, à l'intérieur de l'espace des mouvements

[36] Bien que la lecture de Rose (2000) semble juste quant au fait que certaines organisations peuvent mobiliser plus facilement des personnes issues des classes populaires – dont les Centres de travailleur·euse·s si on se réfère aux réflexions de Fine (2007 ; 2006) –, il faut préciser que les organisations syndicales – souvent représentées par des personnes salariées de ces organisations (permanence) – ne peuvent être exclues de ce qui est ici catégorisé comme « classe moyenne ».

> sociaux, de formes de domination fondées sur le capital scolaire similaires à celles qui traversent les champs politique et syndical. » (Mathieu, 2007, p. 150)

De plus, aborder la question des inégalités dans le contexte des mouvements sociaux — pensées en termes de possession des capitaux culturels, sociaux et symboliques — amène à réfléchir plus spécifiquement à la notion de « capital militant ». Selon Matonti et Poupeau (2004, p. 8), celui-ci peut être défini comme :

> « […] un ensemble de savoirs et de savoir-faire mobilisables lors des actions collectives, des luttes inter ou intra-partisanes, mais aussi exportables, convertibles dans d'autres univers », qui, se distingue en ce sens du capital politique qui serait pour sa part « […] un capital de fonction né de l'autorité reconnue par le groupe. » (Matonti et Poupeau, 2004, p. 8)

Dunezat (2004, 2011, 2012) aborde également de front cette notion, mais propose toutefois, pour éviter de la cantonner dans une approche individualisante — voir déterministe (ce que l'on reproche souvent à l'approche bourdieusienne) —, de penser les mouvements sociaux comme étant traversés par les rapports sociaux de pouvoir, lesquels impliquent inévitablement des logiques de domination (et de résistance) et, par conséquent, une division du travail militant.

Penser les modes d'organisation du travail au sein des mouvements sociaux et la division du travail — notamment sexuelle et raciale — amène à réfléchir à la (non)reconnaissance du capital militant. Pour ce faire, Dunezat fait la distinction entre le capital militant légitimé et non légitimé. À cet égard, ses travaux insistent sur le fait que les femmes, les personnes racisées et tous les « sans [37]» sont souvent assignés, au sein des mouvements sociaux, à des rôles subalternes et que leur participation est souvent invisibilisée. Dunezat (2012, s. p) en abordant la question de la division sexuelle du travail militant précise que : « […] ce ne sont pas « les hommes » qui monopolisent le pouvoir, mais ceux qui sont les « mieux » classés et racisés. Autrement dit, nombre d'hommes, chômeurs ou sans-papiers, n'accèdent jamais aux tâches de direction, voire en sont interdits d'accès. Symétriquement, les femmes ne constituent pas un groupe homogène en termes d'assignation à des rôles subalternes ». Il invite en ce sens à penser l'hétérogénéité des catégories sociales au sein des mouvements sociaux et de penser, dans l'approche de Kergoat[38] (2009, 2017),

[37] Faisant ici référence surtout aux personnes sans-papiers et sans-emploi.

[38] L'approche de Kergoat pense avant tout la division sexuelle du travail comme étant : « […] la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe […] » (Kergoat, 2017, paragr. 3). Elle conçoit celle-ci à partir de deux principes organisateurs, soit : « le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes)

la consubstantialité et la coexistensivité des rapports sociaux au sein des mouvements sociaux. De manière complémentaire, Mathieu (2012, p. 27) rappelle que :

> « […] [les] organisations [impliquées dans les mouvements sociaux] présentent différentes catégories de membres plus ou moins hiérarchisées et dont les relations mutuelles peuvent parfois influer sur la conduite des mobilisations. Ainsi, les relations entre « militants de base » et leaders, entre bénévoles et permanents salariés, ou entre « soutiens extérieurs » et « bénéficiaires », dont les logiques et degrés d'investissement sont distincts, débouchent parfois sur l'incompréhension, la rancœur ou le conflit ». Ainsi, au sein des mouvements sociaux, « […] tous les agents n'ont pas le même poids ni la même influence sur la dynamique des mobilisations auxquelles ils participent, ni sur la marche des organisations dont ils sont membres. » (Mathieu, 2012, p. 27)

1.3.3 La coalition et les personnes représentées

Mathieu (2004) ajoute un autre aspect, qu'il considère passé sous silence dans les théories de la mobilisation des ressources, soit : le rôle de représentation que jouent les organisations de mouvement social et le « rapport de délégation qui les uni[ssent] » (Mathieu, 2004, p. 92). Pour prendre en considération cet enjeu, il propose de s'appuyer sur l'apport théorique de Bourdieu.

Les propos de Bourdieu (2001 [1979]) sont révélateurs puisqu'ils permettent de penser la coalition non seulement comme un espace de collaboration et de compétition, mais également comme un espace de représentation des personnes concernées — au sein duquel un discours symbolique, qui permet de légitimer et justifier certaines revendications, est produit par des personnes « professionnelles[39] ». Ces professionnel·le·s entrent en lutte symbolique, ou, si l'on fait un lien avec les écrits de Hathaway et Meyer, entrent en compétition les un·e·s avec les autres pour assurer la reconnaissance et la légitimité de leur organisation. Cette « production discursive » est ensuite imposée aux personnes concernées qui sont elles-mêmes exclues en partie de cet espace de création de discours.

---

et le principe hiérarchique (un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme) » (Kergoat, 2017, paragr. 4). Ainsi, « les pratiques sexuées sont des construits sociaux, eux-mêmes résultats des rapports sociaux » (Kergoat, 2017, paragr. 4).

[39] « Professionnel·le·s » est mis entre guillemets puisque bien que des personnes impliquées dans les coalitions soient des travailleur·euse·s rémunéré·e·s par différentes organisations pour y participer, il reste que d'autres personnes y sont des militant·e·s non rémunéré·e·s, bien que parfois ils et elles cumulent une expérience importante dans les mouvements sociaux, devenant en quelques sortes des « militant·e·s professionnel·le·s ». De plus, certains acteurs impliqués dans les coalitions en sont parfois à leur début comme militant·e·s, étant ainsi au début de leur « carrière militante ».

Dans le cas qui nous préoccupe, la coalition en viendrait donc à dominer la population qu'elle souhaite représenter et la voix des travailleur·euse·s précaires y serait alors portée par des individus ne leur ressemblant pas, mais qui agissent en leur nom. Mathieu (2004) constate par ailleurs à ce sujet que « […] le recours à l'action protestataire n'est pas tant le fait des plus dominés que de ceux que l'on pourrait nommer les "dominants parmi les dominés" », et ce puisque, « s'engager dans un mouvement social exige en effet un certain nombre de ressources ou de compétences dont sont généralement dépourvus les membres des populations les plus dominées ou "exclues" […] ». Cette dynamique est par ailleurs exacerbée par le fait que « […] les militants se recrutent majoritairement parmi les individus qui disposent d'un haut niveau de politisation, lequel est généralement corrélé à un haut niveau de diplôme » (Mathieu, 2004, p. 21). L'auteur ajoute, et cela va dans le même sens que les études portant sur les populations dominées ou « exclues », que les engagements au sein des luttes qui les concernent seraient étroitement liées au « soutien actif de militants aguerris, qui, dans bien des cas, n'appartiennent pas à leur groupe » (Mathieu, 2004, p. 21).

Ces préoccupations font d'ailleurs écho à ce que Clawson (2003, p. 173) critique des campagnes autour du travail précaire qui mettent en leur centre non pas les travailleur·euse·s en soi, mais plutôt la permanence et les employé·e·s des organisations qui s'y impliquent. Les campagnes en viennent donc à se faire pour les travailleur·euse·s et non « par et avec elles et eux ». L'enjeu, toujours selon Clawson, découle du fait que cela ne permet pas aux travailleur·euse·s de développer leurs propres capacités organisationnelles, ce qui les maintient plutôt dans un état de dépendance face aux organisations (2003, p. 166). Autrement dit, pour reprendre cette fois les termes de Bourdieu, les travailleur·euse·s précaires sont alors « dépossédé·e·s » de leur lutte. On notera enfin que plus encore, à travers à cet « acte de représentation », les porte-paroles en viennent à accumuler du capital symbolique — que ce soit pour eux individuellement ou pour leurs organisations, ce qui alimente la déqualification des uns au profit des autres. Ces quelques réflexions font en sorte que l'analyse des dynamiques internes des coalitions ne peut s'arrêter exclusivement aux jeux de pouvoir qui s'établissent uniquement entre les membres de celles-ci, mais doit prendre en considération également les rapports entretenus entre la coalition et la population représentée.

1.3.4 Les passeurs et passeuses : acteurs clés pour atténuer les tensions et conflits au sein des coalitions

De manière complémentaire, l'analyse de la littérature portant sur les coalitions considérées « à succès » a permis de prendre acte du rôle clé que certains individus et/ou organisations ont pu jouer afin de faciliter la collaboration, le dépassement des différences entre les organisations et, ultimement d'atténuer les enjeux de compétitions interorganisationnelles. C'est à travers la notion de « *bridge builders* » ou de « *brokers* », termes traduits ici par « passeurs », que ce rôle de facilitation a été théorisé par certain·e·s auteur·e·s. Les personnes passeuses permettent aux différentes parties impliquées au sein d'une coalition de mieux comprendre les cadres de références des autres, par exemple leurs préoccupations, valeurs et mode de fonctionnement. Elles facilitent également l'établissement d'une relation de confiance entre les différentes personnes et organisations impliquées et contribuent à établir un cadrage (*framing*) commun, où chacun réussit à y articuler ses propres intérêts et préoccupations. Ces concepts — de « *bridge builders »,* de *« brokers »*, de « passeurs » — font donc référence aux personnes ou organisations qui, par leurs connaissances fines des différents milieux impliqués dans un groupe (ou une coalition), favorisent l'intercompréhension et la mise en relation entre des organisations ou, plus largement, entre différentes franges d'un mouvement social.

Les constats d'Obach (2004, 2010), élaborés dans le cadre de son étude sur les coalitions entre les mouvements syndical et environnemental, insistent également sur le rôle crucial des passeurs dans l'établissement de liens entre différents acteurs des mouvements sociaux au sein des coalitions. Celui-ci met en relief que les passeurs peuvent contribuer non seulement à la facilitation de la dynamique interne des coalitions, mais aussi à l'émergence même de ces coalitions :

> « These brokers played key roles in explaining or smoothing over organizational differences generating shared understandings and trust between distinct movement actors […] In addition, the presence or absence of coalition brokers can determine whether potential coalition partners will overcome cultural barriers or assign higher or lower costs to working with other movement groups. » (Obach, 2010, p. 203)

Ces travaux illustrent comment certains individus peuvent en amener d'autres à outrepasser les contraintes organisationnelles auxquelles ils et elles sont confrontées ou encore à modifier le fonctionnement de leur organisation afin de rendre possible la mise sur pied de coalitions[40].

Diani (2003) aborde quant à lui la question des passeurs sous un autre angle, c'est-à-dire à partir du concept de « *social brokers* » et des positions que ces personnes ou organisations peuvent avoir au sein des réseaux de communications entre organisations. Selon sa perspective, c'est la position au sein du réseau qui facilite le lien entre différentes organisations, position que Diani (2003) appelle une « *brokerage position* ». À partir de l'étude de différents réseaux de collaboration entre organisations impliquées dans le mouvement environnemental en Italie, celui-ci identifie plusieurs facteurs qui favoriseraient l'établissement d'une organisation se trouvant au cœur et/ou en position de « brokage » dans un réseau de collaboration interorganisationnelle. Parmi ceux-ci l'on retrouve : les ressources importantes que possède une organisation ; le fait qu'une organisation s'intéresse à une diversité d'enjeux (ce qui est facilité dans le cas où une organisation aurait des ressources importantes) et la structure organisationnelle consolidée et de type semi-bureaucratique. L'auteur souligne également le rôle que peut jouer le « multimembership », c'est-à-dire lorsque les individus sont membres de plus d'une organisation à la fois. Cette position particulière et la multiplicité de leurs groupes d'appartenance qui vont de pair avec cette situation placent les individus en position favorable afin d'établir des liens entre différentes organisations, entre autres puisqu'ils connaissent les divers cadres de références propres à chacun et peuvent ainsi plus facilement favoriser la circulation d'information entre les instances[41].

Comme Diani, Mische (2008) insiste sur le rôle de médiation que peuvent jouer les personnes qui ont plusieurs affiliations (multimembership). Cette auteure mobilise pour sa part le concept de *partisan bridging.* Elle met de l'avant non seulement comment les activistes — par leurs affiliations multiples — peuvent acquérir divers styles communicationnels, mais également comment, à travers des manœuvres discursives, ces dernier·ère·s peuvent activer ou désactiver leurs diverses affiliations. Mische (2008, p.113) souligne que cela favorise, grâce à la « compartimentalisation de

[40] Il donne notamment en exemple comment certaines personnes réussissent à convaincre des travailleur·euse·s d'organisation à adapter leurs horaires afin de se réunir hors des heures de bureau dans des endroits aussi peu conventionnels que la résidence privée d'un·e militant·e.
[41] Faisant référence aux travaux de Bourdieu, Diani (2003) note de même que ce multimembership constitue une forme de capital social.

leur identité », la création de liens entre les divers acteurs et le dépassement des divisions partisanes existantes.

La théorisation de Diani (2003) fait d'autre part écho à celle de Gerhards et Ruchts (1992) qui mettent quant à eux en relief que les mouvements de protestation sont composés de deux types d'acteurs : les acteurs de micromobilisation et les acteurs de mesomobilisation. Les premiers mobilisent des individus, les seconds des organisations[42]. Concernant le rôle de mesomobilisation, les personnes qui y sont associées jouent deux rôles :

> « First, they provide a structural integration by connecting groups with each other's, collecting resources, preparing protest activities, and doing public relations. Second, they aim at a cultural integration of the various groups and networks in developing a common frame of meaning. This serves to interpret the issues at stake and to link the specific concerns to this issue. » (Gerhards et Ruchts, 1992, p.558-559)

On notera également, et plus globalement, que les travaux portant sur les coalitions syndicales-communautaires mettent souvent de l'avant, parfois sans le nommer explicitement, le rôle de passeur que peuvent jouer les organisations communautaires en faisant le pont entre les organisations syndicales et une communauté spécifique et difficilement joignable (par exemple une communauté ethnoculturelle). Il s'agit dans ce cas non pas d'un rôle de passeur interorganisationnel (ou faisant le lien entre différentes personnes impliquées dans les coalitions), mais plutôt de celui d'un agent facilitateur permettant de solidifier ou construire un lien entre une organisation (la coalition) et une communauté, qui, pour différentes raisons, s'en trouve éloignée.

Rose (2000) est l'un des chercheurs qui ont contribué à éclaircir le rôle que peuvent jouer à cet égard les personnes passeuses. C'est dans le cadre de son étude sur les coalitions « intermouvements » et en soulignant les différences de classes existantes entre les militant·e·s des syndicats, davantage associés à la classe ouvrière, et des militant·e·s des groupes environnementaux et propaix, plutôt associés à la classe moyenne, que Rose souligne que les différences de classes doivent être surmontées afin de favoriser une collaboration étroite entre les organisations prenant part à une coalition. Il remarqua ainsi que certains individus, « transfuges de classe », seraient en mesure de puiser dans leurs expériences personnelles et de contribuer au

[42] Ces deux types d'acteurs pourraient être trouvés au sein d'une coalition.

dépassement des frontières entre classes sociales[43]. De manière générale, ces passeurs ont deux caractéristiques communes, à savoir : 1) une expérience passée dans d'autres mouvements sociaux que celui syndical, ou encore une expérience dans les mouvements étudiants (*campus-based movement*) ; et 2) ils partageaient tous un point de vue politique plutôt progressif et « à gauche », ce qui les amenait à concevoir les syndicats comme partie prenante d'un mouvement social élargi pour la justice économique (Rose, 2000, p.79).

De manière complémentaire aux écrits portant étroitement sur les « passeurs », rappelons enfin que les travaux de Tattersall (2010) soulignaient également que le leadership individuel au sein des coalitions est l'un des facteurs de leur succès : les personnes exerçant un certain leadership doivent jouer un rôle de coordination des actions, s'impliquer directement dans la prise de décision, assurer la liaison entre les organisations et favoriser l'établissement d'un cadre narratif rassembleur (*framing*) contribuant à créer des points de convergences entre les différentes organisations et à en assurer leur mobilisation pour l'atteinte des objectifs de la coalition.

Ces réflexions, qui mettent l'accent sur l'importance du rôle de liaison, méritent d'être liées aux réflexions de Diani (2003) qui abordent le leadership d'un point de vue structurel, c'est-à-dire en fonction de la position des organisations et des individus dans les réseaux de collaboration ainsi qu'à celles proposées par Gerhards et Rucht (1992), lesquelles insistent sur le rôle de mobilisation de certaines organisations étant au cœur de divers réseaux d'organisations et qui en viennent à jouer un rôle central dans les coalitions.

Il semble toutefois important de souligner que bien que le rôle des passeurs soit associé positivement à la réussite des coalitions, il doit être appréhendé de manière critique. C'est ce que souligne Larson, évoquant les travaux issus du *Black feminism* :

> « […] Black feminist theory offers an additional, critical angle on « bridging» and on coalition work. […] Inequalities force subordinated groups to have skills at bridging for survival. They have to constantly "stretch out and bridge the gaps" as Lorde has suggested, and they often must bear the burden of bridging their own multiple communities […] Lorde

[43] Il va sans dire que, dans les écrits de Rose (2000), bien que ces individus soient membres de certaines organisations, ce n'est pas l'organisation en soi qui joue le rôle de passeur, mais des individus spécifiques. Dans le sillon de la réflexion de Rose (2000) sur le rôle des passeurs dans les coalitions, Nissen (2004) insiste également sur le fait que dans le cas des coalitions en Floride, certains individus, ayant des expériences militantes dans différents mouvements et milieux, facilitent l'établissement de relations dans les coalitions.

and others saw that bridging can be an exhausting regime of translation. » (Larson, 2016, p. 39-40)

Les critiques d'afroféministes mettent ainsi en lumière le travail et l'énergie qu'exige le rôle de passeur, critiquant entre autres la position dans laquelle ce rôle place les personnes racisées ; c'est-à-dire qu'elles se retrouvent bien souvent devant une situation où il est nécessaire « d'éduquer » les personnes blanches quant aux réalités des personnes racisées (Larson, 2016, p.39-40). Pour faire face à ces critiques, d'autres avenues sont alors proposées afin de faciliter la collaboration entre les organisations syndicales et les organisations antiracistes telles que de miser sur l'éducation des militant·e·s syndicaux en ce qui a trait au racisme et aux enjeux que cela pose, mais de manière plus formalisée, par exemple à travers des programmes de formation interne (Larson, 2016). Il est également proposé d'aborder directement les enjeux de pouvoirs et privilèges au sein des coalitions afin de favoriser la collaboration entre groupes hétérogènes (Larson, 2016 ; Piatelli, 2009).

1.4 Le travail de coalition syndicale-communautaire en contexte québécois

Contrairement à ce que l'on retrouve dans la littérature anglo-saxonne, peu d'écrits abordent de front la question des coalitions syndicales-communautaires au Québec. Pourtant le contexte québécois présente des particularités, dont le pluralisme syndical (Dion, 1967) et l'institutionnalisation du mouvement communautaire autonome (reconnu et financé par l'État) (René et al., 2001). Par ailleurs, plusieurs coalitions et/ou regroupements réunissent des organisations syndicales et communautaires en s'établissant dans le long terme[44], soient des « *deeply engaged relationship* » si l'on reprend les termes de Tattersall (2006) et jouent un rôle social important dans le contexte québécois. Prenons comme exemple la Coalition Solidarité Santé, la Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services sociaux — aussi appelé la Coalition Main Rouge —, le Collectif pour un Québec sans pauvreté ou encore le Front de défense des non syndiqué·e·s[45], ces deux dernières organisations étant activement, et depuis longtemps,

[44] Ces coalitions ont une liste de membres formelle et une procédure d'adhésion balisée. Elles ont aussi formalisé leurs instances et le mode de prise de décision. Dans certains cas, elles ont aussi identifié une personne assurant la coordination et l'embauche de personnel permanent, etc.

[45] Le Collectif pour un Québec sans pauvreté, contrairement au FDNS s'est institutionnalisé et incorporé en 2001. En ce sens, il s'agit d'un organisme communautaire autonome qui compte parmi ses membres des organisations communautaires et syndicales. Pour plus d'information, voir Collectif pour un Québec sans pauvreté (s. d.). Le texte de Dufour (2004) discute de même du rôle du Collectif pour un Québec sans pauvreté dans l'adoption de lois visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et en présentant par ailleurs le contexte d'émergence du Collectif dans

impliquées dans les mobilisations pour l'augmentation du salaire minimum. De plus, au-delà des coalitions s'établissant sur le long terme, des coalitions plus ponctuelles et autour de « causes communes » ont également pris place dans les dernières années, dont celles sur les politiques contre l'austérité et celles portant des luttes concernant le régime d'assurance-emploi.

L'exploration de la littérature — quoique limitée — portant sur les coalitions syndicales-communautaires au Québec vient par ailleurs confirmer la pertinence d'approfondir les réflexions sur les dynamiques de collaboration entre le monde syndical et communautaire et la pertinence d'ancrer ces réflexions à partir du cas des mobilisations pour un salaire minimum à 15 dollars au Québec. Parmi celles-ci, la recherche de Bellemare et Briand (2012) documente le processus de syndicalisation des Centres de la petite enfance (CPE) en cadrant cette initiative comme résultant d'une collaboration entre des organisations syndicales et des organisations féministes. Cette étude souligne comment le travail en coalition syndical et communautaire peut contribuer au renouvellement des pratiques syndicales Ainsi, en prenant en considération les « valeurs des nouveaux mouvements sociaux » — et plus spécifiquement dans ce cas du mouvement féministe — le processus de syndicalisation des CPE aurait permis d'améliorer les conditions de travail dans le secteur tout en maintenant certaines valeurs de gestion dont le maintien d'une certaine autonomie (Bellemare et Briand, 2012, p. 137). Selon ces auteur·e·s, le modèle de syndicalisation du secteur des services de garde — et le travail en coalition y menant — pourrait ainsi servir de modèle pour la syndicalisation dans d'autres secteurs de l'économie sociale (Bellemare et al., 2004, p. 31). Il faut toutefois souligner la limite de leur étude qui ne s'intéresse pas outre mesure à la transformation des pratiques des organisations non syndicales impliquées dans le travail de collaboration.

S'inscrivant encore une fois dans le prolongement de la littérature présentant les coalitions comme moteur d'une stratégie de renouveau syndical, les travaux de Benoit (2017) s'intéressent à la transformation organisationnelle pouvant découler du travail en coalition. Bien qu'il jette d'abord son regard à partir du point de vue syndical, il y constate, et cela constitue en quelque sorte une critique quant à l'approche que peuvent avoir les organisations syndicales québécoises face au

---

le cadre de la marche « Du Pain et des Roses » en 1995. De son côté, le texte de Noiseux (2013) revient sur les discours sur la syndicalisation des travailleur·euse·s précaires et du rôle joué à cet égard par l'organisme Au bas de l'échelle et du Front de défense des non-syndiqués.

travail en coalition, que « les structures identitaire et démocratique des organisations syndicales modèrent le potentiel transformateur de la stratégie des coalitions hétérogènes [coalition syndicale-communautaire] » (Benoit, 2017, p. 1).

Dans une optique semblable, Lessard-Mercier (2015) a documenté les coalitions syndicales-communautaires dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi en 2013. Elle souligne qu'il existe une certaine compétition entre les organisations communautaires au sein de la coalition et que ces tensions peuvent être attisées par des modes particuliers de fonctionnement à l'interne (Lessard-Mercier, 2015, p. 73). L'existence de deux comités, un comité politique (composé exclusivement de centrales syndicales) et un comité administratif, aurait eu, observe-t-elle, pour conséquence que ce sont les quatre centrales syndicales qui « élabore[nt] les grandes lignes » (Lessard-Mercier, 2015, p. 68). Ce mode de fonctionnement fait ainsi la part belle — voire quasi exclusive — aux pratiques des organisations syndicales et aurait notamment eu comme conséquence de ralentir la prise de décision. Plus encore, la structure interne au sein des organisations syndicales et la division du travail entre ceux et celles qui siègent sur les coalitions et ceux et celles qui sont à même de prendre des décisions d'ordre politique auraient « […] cré[é] des frustrations à plusieurs reprises » (Lessard-Mercier, 2015, p. 68). Le mode de fonctionnement de cette coalition aurait par ailleurs impliqué un « droit de veto » implicite pour les organisations syndicales, lesquelles auraient été mises sur un « piédestal ». Comme le souligne l'auteure :

> « […] même si les rencontres de la Coalition sont effectivement ouvertes à tous les membres et que leurs commentaires peuvent être entendus et débattus, son fonctionnement à deux niveaux tend à contredire cette apparence d'égalité. Ainsi, la possibilité qu'ont tous les membres de participer aux rencontres et aux discussions s'accompagne d'un droit de veto de la part des centrales syndicales. » (Lessard-Mercier, 2015, p. 68)

La recherche de Lessard-Mercier soulève par ailleurs la volonté des organisations impliquées dans cette coalition de ne pas reproduire ces dynamiques dans d'autres coalitions, notamment dans le collectif *Refusons l'Austérité*. Dans cette nouvelle coalition, le mode de fonctionnement aurait alors été basé sur la prise de décision en grands groupes et de la mise sur pied subséquente des comités de travail (Lessard-Mercier, 2015, p. 69).

Quelques années plus tard, Véronique Laflamme (2018), organisatrice communautaire et porte-parole du Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU), a publié un texte où elle revient sur son expérience au sein de la Coalition Main Rouge durant la lutte contre l'austérité en

2015. Elle y souligne que certaines tensions — qui par ailleurs sont directement évoquées dans le mémoire de Lessard-Mercier (2015) — subsistent entre les organisations syndicales et communautaires. Son expérience au sein des coalitions contre l'austérité révèle que des enjeux de coordination autour de l'organisation d'activités de mobilisation conjointes ont perduré. Elle précise elle aussi que les organisations syndicales en sont venues à prioriser leurs intérêts — dans ce cas les négociations collectives —, ce qui contribua à « mett[re] en veilleuse les mobilisations plus larges » (Laflamme, 2018, p. 142)[46].

Au moment où Laflamme propose sa réflexion sur les liens entre le monde syndical et communautaire, Claudelle Cyr, anciennement coordonnatrice de la Coalition Solidarité Santé[47] et alors présidente du Regroupement québécois de l'action communautaire autonome (RQ-ACA) publie également un texte abordant les alliances possibles entre les organisations syndicales et communautaires. Voyant le potentiel de ces alliances, tout comme les défis que cela impose, elle invite à « recomposer les solidarités » entre les divers mouvements notamment dans un contexte de l'effritement de l'État social (Cyr, 2018, p. 151). Cyr présente les luttes autour de « la solidarité envers les moins nantis et les personnes opprimées » comme des lieux de convergence entre les mouvements syndicaux et populaires (Cyr, 2018, p. 145). Cette dernière considère d'ailleurs que le mouvement pour un salaire minimum à 15 dollars est une « alliance entre les deux mouvements [qui] est exemplaire, car elle n'est reliée à aucun intérêt corporatiste immédiat, mais plutôt à un impératif de solidarité avec celles et ceux qui sont au bas de l'échelle » (Cyr, 2018, p. 146). Abordant cette fois le cas de la Coalition Solidarité Santé, Cyr (2018) évoque toutefois des enjeux qui font obstacle à la participation des organismes communautaires dans les coalitions, notamment le manque de ressources financières et les répercussions qui en découlent, dont la surcharge de travail et les effectifs réduits dans les organismes (Cyr, 2018, p. 151).

[46] Contrairement à ce qui ressort de l'étude de Lessard-Mercier (2015), l'enjeu central ici semble toutefois être celui de la « coordination intercoalition ». Laflamme aborde assez peu les dynamiques internes au sein des diverses coalitions se mobilisant contre l'austérité.

[47] Au début des années 90, en réaction à la réforme Côté, une dizaine d'organisations communautaires et syndicales mirent sur pied la Coalition *Solidarité Santé* et ont joué un rôle marquant afin de défendre un système de santé public, universel et accessible à tous et toutes (René et al., 2001).

1.4.1 Littérature sur les mobilisations pour le 15 dollars l'heure au Québec

Quelques recherches portant spécifiquement sur les coalitions québécoises autour d'un salaire minimum à 15 dollars l'heure ont également été réalisées au cours des dernières années. Bien que ces études aient été publiées après l'amorce de mon terrain de recherche, il semble pertinent d'y revenir pour mettre en contexte la pertinence de mon sujet de recherche et mieux saisir la contribution de la problématique de recherche en lien avec ces travaux. Ces recherches peuvent être classifiées en deux catégories, à savoir ; 1) celles menées par Boivin et al. (2017) et Lafrance (2021) qui s'intéressent aux grèves et conflits de travail ayant mobilisées la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars et ; 2) celles portant sur les enjeux du travail en coalition (Salamanca Cardona, 2019a; Soussi et Thibault-Leblanc, 2021; Yoon, 2019a).

Précurseurs des travaux sur les mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure au Québec et faisant partie de la première catégorie, les travaux de Boivin et al. (2017) mettent de l'avant le caractère exceptionnel de la grève qui a eu lieu en 2016 dans des résidences privées pour personnes âgées. Les auteur·e·s y précisent toutefois que, contrairement au contexte étatsunien, les alliances avec des organisations externes aux syndicats n'ont pas eu lieu, et ce, même si les revendications mises de l'avant semblaient en concordance avec des préoccupations d'organisations féministes et antiracistes (Boivin et al., 2017, p.13)[48]. Ainsi, les auteur·e·s ont constaté, dans le cadre de ce conflit de travail, l'absence de « coalitions » ou « d'alliance » avec d'autres acteurs du mouvement social:

> « Il reste […] à créer des ponts solides pour des actions collectives collaboratives entre ces organisations et les syndicats dans les secteurs d'emploi précaire, au-delà des différences de cultures militantes et de structures décisionnelles. » (Boivin et al., 2017, p. 13)

De son côté, Lafrance (2021)[49] indique d'entrée de jeu que « les efforts concrets de mobilisation [des centrales syndicales québécoises] sur cet enjeu [la revendication pour l'augmentation du

[48] Les grèves dans les résidences privées pour personnes âgées ont eu la particularité d'avoir lieu dans un secteur de services essentiels où l'on retrouve majoritairement des femmes ayant un statut d'emploi à temps partiel et majoritairement issues de l'immigration (Boivin et al., p. 53), ce qui en fait un secteur considéré comme difficilement organisable et où la réalisation de grève y est complexifiée par un cadre juridique limitatif. De plus, la stratégie de « coordination des grèves entre les différentes résidences au moment du renouvellement de leur convention collective » (Boivin et al., p. 53) est novatrice et fut possible en raison d'un accord de non-maraudage entre les centrales syndicales impliquées (Boivin et al., p. 59).

[49] Il est à noter que cette étude a été publiée après l'amorce de cette thèse et la réalisation du terrain de recherche.

salaire minimum à 15 dollars] [sont] demeurés relativement limités » (Lafrance, 2021, p. 122). Pourtant de nombreux·euse·s militant·e·s syndicaux percevaient cette lutte comme idéale pour renouveler le syndicalisme, que ce soit par l'établissement de liens de solidarité avec des groupes alliés ou encore à travers l'organisation et la mobilisation directes de travailleur·euse·s. Certaines personnes rencontrées par le chercheur sont même allées jusqu'à dire que : « […] le grand enjeu c'est la lutte pour nous permettre de revitaliser le mouvement syndical, puis si on échappe cette opportunité-là, bien on échappe le plus important des campagnes [pour le salaire minimum à 15 dollars] » (Lafrance, 2021, p. 146). Au sujet des collaborations entre les organisations communautaires — voire les collectifs militants — et les organisations syndicales, Lafrance (2021, p. 140) se limite à souligner, puisque cela ne constitue pas sa question principale de recherche, que [50] :

> « […] une partie de la mobilisation a donc été organisée par des « groupes affinitaires » qui contactaient une personne du conseil exécutif afin de faire valider leurs initiatives. […] Les membres [des syndicats] qui ont participé à ces groupes affinitaires, inspirés par leur expérience au sein du mouvement étudiant, ont fait preuve d'une grande créativité. »

De leur côté, les travaux portant plus spécifiquement sur les enjeux du travail en coalition ont été exclusivement réalisés en collaboration avec (ou au sein) des organisations au cœur de ces mêmes coalitions. Cela est le cas tant des travaux de Yoon (2019a) et de Salamanca Cardona (2019a) — respectivement réalisés en s'impliquant au sein du Centre des travailleurs et travailleuses immigrantes (CTI) et au sein de l'Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement (ATTAP) qui y est affiliée — ainsi que des travaux de Soussi et Thibault-Leblanc (2019; 2021) réalisés en partenariat avec l'organisme Au bas de l'échelle (et dont l'une des porte-parole de la coalition *5-10-15* était issue).

Abordant directement les collaborations entre les centres de travailleur·euse·s et les organisations syndicales, les écrits de Yoon (2019a) et de Salamanca Cardona (2019a) s'inscrivent dans le sillon

[50] L'auteur documente également que des personnes alliées de divers groupes ont prêté main forte aux travailleur·euse·s en grève lors d'action de mobilisation (dont les militant·e·s du *Industrial Workers of the World* - IWW, du Centre des travailleur·euse·s immigrant·e·s, de la Ligue communiste et d'Alternative socialiste) (Lafrance, 2021, p. 144).

des réflexions amorcées par Fine[51]. Leurs travaux permettent de documenter, d'une part, les pratiques du CTI, soit la mobilisation des travailleur·euse·s précaires (im)migrant·e·s dans le cas de la thèse de Yoon (2019a) et d'autre part, les pratiques d'éducation populaire du CTI et de l'ATTAP dans le cas de la thèse de Salamanca Cardona (2019a).

La thèse de Salamanca Cardona (2019a) aborde, en prenant comme point d'appui notamment la lutte pour le 15 dollars, les distinctions dans les approches préconisées par le CTI (et le collectif ATTAP qui y est associé) et celles des organisations syndicales. On y comprend que le CTI et l'ATTAP préconisent — contrairement aux organisations syndicales — une approche axée sur l'éducation populaire[52]. Concentrant son analyse sur les pratiques d'organisation et de mobilisation de l'ATTAP, la thèse de Salamanca Cardona ne permet toutefois pas d'approfondir les réflexions quant aux enjeux que pose le travail en collaboration avec des organisations syndicales sur l'implication des travailleur·euse·s précaires.

La thèse de Yoon (2019a) aborde plus directement la question des relations interorganisationnelles. Ainsi, au travers d'une réflexion sur la participation politique des personnes (im)migrantes, Yoon reconnaît que la lutte pour le 15 dollars a contribué à améliorer la collaboration du CTI avec des groupes alliés, bien que ces relations « [aient] suscité des défis » (Yoon, 2019a, p. 270), notamment parce que les organisations syndicales « dominaient la couverture médiatique » (Yoon, 2019a, p. 271) et que le « poids des paroles en discussion et visibilité lors des actions conjointes n'étai[t] pas le même entre les organisations participantes [aux coalitions portant sur la revendication du salaire minimum à 15 dollars] ». Selon l'auteur, cela s'expliquerait par la « taille de l'organisation et les ressources financières et humaines disponibles » ainsi que par les « informations détenues et la capacité de mettre en œuvre les actions » (Yoon, 2019a, p. 271)[53]. Yoon tempère toutefois en précisant que « cela ne signifie pas que les grandes organisations comme les centrales syndicales

[51] Dans les deux cas, les travaux ont été réalisés à partir d'une perspective engagée menée par des chercheurs impliqués activement au sein du Centre des travailleurs et travailleuses immigrant·e·s (CTI) et y siégeant même, par moment, sur le conseil d'administration de l'organisation.

[52] Salamanca Cardona (2019a, p. 247) s'appuie sur la théorisation de Choudry (2015) qui rappelle que les processus d'éducation populaire au sein de ce type de collectif sont peu documentés – ce à quoi il s'attarde dans sa thèse. On y apprend que les rencontres de mobilisation et les ateliers ont été des « […] espaces importants permettant aux membres de partager leurs visions et réflexions en liant les actions à une connaissance croissante des agences de placement (Salamanca Cardona, 2019a, p. 247).

[53] Ces constats font écho à ce qui a été documenté par Lessard-Mercier (2015) concernant le « droit de veto » des organisations syndicales.

ont injustement dominé les décisions ». Ils précisent que les délégué·e·s de ces groupes étaient conscient·e·s de ces rapports de forces et qu'ils et elles « ont montré une attitude respectueuse, du moins autour des tables de discussion » (Yoon, 2019a, p. 271).

Ces constats, qui renvoient aux ressources disponibles dans les organisations communautaires, rejoignent ceux de Cyr (2018) qui, on l'a vu, identifie cet enjeu comme un obstacle au travail en coalition. Ainsi, Yoon (2019) note que ce déséquilibre des ressources contribue à forger la relation inégalitaire au sein des espaces de collaboration et que, comme le souligne Cyr (2018), le manque de ressource peut en venir à entraver la participation des organisations communautaires. Yoon (2019a) souligne ainsi que le temps et l'énergie nécessaire pour participer aux « réunions et rencontres multiples », la nécessité d'être présent « à plusieurs activités des autres organisations par besoin diplomatique » et l'enjeu des nombreux échanges de courriel (Yoon, 2019a, p. 273) font obstacle à la pleine contribution des organisations comptant sur de moyens financiers et humains restreints.

Une autre difficulté identifiée par Yoon (2019a) renvoie au défi pour les représentant·e·s d'organisme de s'approprier les modes de fonctionnement du travail en coalition :

> « […] Il a fallu encore des mois pour bien comprendre le mode de fonctionnement et le processus décisionnel des organisations plus formelles. Des éléments concrets, qui paraissaient anodins vus de loin, ont causé quelque gêne de temps à autre : Qu'est-ce que signifie cette expression ? Jusqu'à quel point cette délégué-e peut ajuster ou céder sur la position de son organisation ? Qui dois-je contacter pour telle ou telle demande ? Quelle occasion et quelle forme seraient appropriées pour présenter cette proposition ? Notamment durant la première année, j'ai dû me poser des questions innombrables. Sans tenir compte de la dynamique interne des organisations concernées, la communication avec les personnes déléguées par ces organisations pouvait se heurter à l'incompréhension. Lorsqu'il s'agissait d'entretenir la relation avec une grande organisation ou coalition […] » (Yoon, 2019a, p. 273)

Or, même si ceci est identifié comme pouvant constituer un obstacle, la thèse de Yoon (2019a) ne permet pas d'identifier clairement ces modes de fonctionnement et la dynamique interne de la coalition. Elle propose plutôt des pistes de réflexion permettant d'alimenter des recherches subséquentes autour des collaborations interorganisationnelles. Yoon suggère d'ailleurs d'étudier plus finement les campagnes pour le salaire minimum à 15 $ à partir « d'une approche communicationnelle des mouvements sociaux » (Yoon, 2019a, p. 325), rappelant que les coalitions

peuvent être lieu d'émergence d'une « culture commune [qui] se crée et se transforme à travers les interactions ayant lieu dans un contexte organisationnel »[54] (Yoon, 2019a, p. 320).

L'étude de Soussi et Thibault-Leblanc (2021), effectuée en partenariat avec l'organisme Au bas de l'échelle, aborde également de front la question des relations entre organisations syndicales et communautaires au sein des diverses campagnes pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure. Le point de départ de leur recherche est alors de documenter les réticences des travailleur·euse·s gagnant entre 15 et 19 dollars l'heure à se rallier à la revendication pour la hausse du salaire minimum à 15 dollars, et cela afin de construire un contre-argumentaire permettant d'adapter les stratégies d'action collective (Soussi et Thibault-Leblanc, 2021, p. 9)[55]. Surtout, et c'est ce qui nous intéresse ici, ces travaux étudient les relations qu'entretiennent les organisations alliées mobilisées pour le salaire minimum à 15 dollars. À ce sujet, les auteurs relèvent les tensions entre les organisations syndicales qui se refléteraient sur la qualité de la cohésion et de la solidarité entre les différentes campagnes pour le 15 dollars. Un manque de partage d'information ainsi que des lacunes en ce qui a trait à la coordination entre les divers niveaux hiérarchiques des organisations syndicales — pensons ici aux relations entre syndicats locaux, comités régionaux et centrale syndicale — seraient, pour eux, à l'origine de tensions et d'incompréhension mutuelles ayant marqué l'organisation des luttes autour du salaire minimum à 15 dollars au Québec. Le second aspect, encore plus proche du sujet de la présente recherche, renvoie à « l'alliance naturelle » entre les organisations syndicales et communautaires. À ce sujet les auteurs demeurent toutefois plus évasifs et soulignent simplement que ces relations ont pu être complexifiées par le désir de la FTQ et de « certains groupes communautaires » de faire « cavalier seul » ainsi que par les « dissidences manifestées régulièrement » dans certains « moments clés de la campagne » (Soussi et Thibault-Leblanc, 2021, p. 42).

Pour répondre aux enjeux soulevés par leur étude, Soussi et Thibault-Leblanc (2021) proposent quelques pistes de solutions, dont celle de favoriser « l'implication des groupes d'action communautaire […] dans les campagnes », notamment ; 1) en insistant sur la revendication d'un réinvestissement et d'une indexation du financement du communautaire ; 2) en créant du matériel

[54] C'est dans cette approche que cette recherche s'inscrit. Cela sera précisé au prochain chapitre.
[55] À cet égard, l'étude de Soussi et Thibault-Leblanc (2021) a permis de préciser et de documenter que la perte de statut était crainte de la part des travailleur·euse·s gagnant près du salaire minimum souhaité.

qui cible les membres des groupes communautaires et ; 3) en insistant sur l'idée que l'appui aux revendications ne veut pas nécessairement dire d'appliquer immédiatement la hausse salariale dans son organisation (Soussi et Thibault-Leblanc, 2021, p. 43). Les auteurs proposent également de mobiliser d'abord les travailleur·euse·s concerné·e·s — et possiblement de miser sur la syndicalisation comme cela fut proposé par certaines organisations syndicales. Ils avancent également comme piste de solution le développement « d'une stratégie collective de communication » ainsi que des « collaboration[s] à renforcer avec les alliés naturels de la société civile », soulignant au passage l'enjeu de l'hétérogénéité et des ramifications des campagnes (Soussi et Thibault-Leblanc, 2021, p. 44). Bien que ces solutions, vraisemblablement, ont été évoquées par des acteurs du terrain — et ont d'ailleurs pour la plupart fait l'objet de discussion interne notamment dans le cadre de journée de réflexion sur les campagnes pour le 15 dollars (Campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ l'heure, 2018)[56] — l'étude de Soussi et Thibault-Leblanc ne nous indique ni pourquoi celles-ci n'ont pas été mises en application, ni les obstacles auxquels les organisations ont fait face dans leur tentative pour les mettre en place.

Concernant la volonté d'impliquer les travailleur·euse·s concerné·e·s dans les campagnes, soulignons simplement ici à titre d'exemple qu'un représentant d'une organisation syndicale cité dans l'étude propose comme voie de réalignement de miser sur les comités de quartier (Soussi et Thibault-Leblanc, 2021, p. 33), ce qui laisse quelques questionnements en suspens. Ainsi, si des organisations comme le CTI (Salamanca Cardona, 2019a ; Yoon, 2019a) et vraisemblablement, des organisations syndicales — ou du moins leurs représentant·e·s — souhaitaient aller dans cette voie, pourquoi les comités de quartier n'ont-ils pas joué un rôle central dans la lutte pour le 15 dollars ou, du moins, ne sont-ils pas parvenus à mobiliser largement les travailleur·euse·s précaires ? (Fauvel, 2019 ; Yoon, 2019a)

On notera enfin que les auteurs identifient en conclusion de leur étude, et cela nous apparaît également pertinent à relever ici, que « les difficultés à coaliser, du moins à coordonner les différentes campagnes et à impliquer les travailleur·euse·s directement concerné·e·s […] expliquent en partie [l'] essoufflement [des mobilisations autour du 15 dollars] » (Soussi et

[56] Par souci de transparence, je souligne ici que j'ai contribué à la rédaction de ce document ainsi qu'à la prise de note et à l'organisation de cette journée de réflexion.

Thibault-Leblanc, 2021, p. 45), démontrant ainsi l'importance de se questionner sur les dynamiques internes dans les coalitions.

1.5 Synthèse du chapitre 1

Ce premier chapitre recense la littérature existante sur le travail en coalition à partir de deux ancrages soit la littérature issue de la sociologie du syndicalisme — et même plus spécifiquement de la sociologie du renouveau syndical — et de la sociologie des mouvements sociaux. Ce double ancrage permet d'insister sur une conception double du travail en coalition, lequel est à la fois envisagé comme un espace de transformation organisationnelle et comme un espace de lutte et de compétition interorganisationnelle. C'est cette « conception double des coalitions » qui sera mobilisée tout au long de la thèse.

Ce premier chapitre a également permis de définir certains concepts qui serviront de référence pour la suite du propos. En particulier, le terme de coalition syndicale-communautaire a pu être défini tel qu'énoncé ci-haut comme étant un espace de concertation et de collaboration impliquant au minimum une organisation syndicale et une organisation communautaire qui, conjointement, se mobilisent dans une optique de transformation sociale. La typologie proposée par Frege et al. (2004) ainsi que celle de Tattersall (2018) soulignent de même que les coalitions peuvent se distinguer en fonction de leur finalité et modalité d'action — notamment des coalitions de protestation et d'influence, comme cela est nommé par Frege et al. (2004) — et par l'intensité des liens établis entre les organisations impliquées — alors définies comme des coalitions *ad hoc*, simples et/ou mutuelles ou s'établissant sur le long terme (*deeply engaged coalition*) comme le propose Tattersall (2018).

Les écrits sur le renouveau syndical soulèvent par ailleurs les avantages que comporte le travail en coalition pour les organisations syndicales. On retient que le travail en coalition favorise la mobilisation et la mise en commun des ressources ; permet aux organisations syndicales de (re)légitimer les revendications syndicales en inscrivant leurs priorités et préoccupations organisationnelles au sein de revendications sociales ayant une portée sociale plus large et d'accroître le potentiel de mobilisation en ayant accès à des franges de la population qui sont plus éloignées de leurs organisations.

Bien que le travail en coalition comporte des avantages dont, bien évidemment, le partage de ressources, les écrits notamment de Yoon (2019a) et de Cyr (2018) soulignent qu'un minimum de ressources est nécessaire pour permettre le travail en coalition, ce qui dans le contexte québécois peut faire obstacle à l'implication des organisations communautaires au sein de coalition. De plus, comme cela est soulevé par Hathaway et Meyer (1993), un contexte de ressources limitées peut exacerber les dynamiques de compétition interorganisationnelles au sein d'une coalition. Les organisations font alors face à ce que Hathaway et Meyer présentent comme étant une double contrainte, c'est-à-dire la nécessité de s'engager dans un travail de collaboration pour augmenter leur rapport de force — vis-à-vis de l'État dans le cas qui nous intéresse — tout en devant se distinguer des autres organisations, notamment pour l'accès aux ressources et pour se différencier face à leur base et leurs membres. Cette dynamique de coopération/compétition entre les membres de coalition s'explique ainsi en partie par cette nécessité pour les groupes de se différencier, entre autres au niveau idéologique, et en ce qui a trait aux visées de leurs revendications. À ce sujet, les écrits de Fine sont révélateurs pour saisir — du moins dans le cas des collaborations entre les centres de travailleurs et les organisations syndicales — les distinctions idéologiques, culturelles et structurelles qui peuvent complexifier le travail en coalition. Dans ce contexte, certain·e·s auteur·e·s ont tenté d'identifier les facteurs de succès des coalitions. Nous retiendrons entre autres l'apport de Tattersall (2010) qui met de l'avant l'importance de créer une relation égalitaire entre les partis impliqués au sein d'une coalition et de miser sur une stratégie où chacun en retire des avantages et le rôle de « passeur » que peuvent jouer des organisations et/ou des personnes pour mitiger les rapports de pouvoir et atténuer les tensions encourues par des différences culturelles.

Finalement, les écrits québécois sur les coalitions syndicales-communautaires — quoi que peut nombreux — mettent de l'avant à leur tour les rapports de pouvoir inégalitaires au sein des coalitions. Il est aisni documenté que l'asymétrie des ressources disponibles (Yoon, 2019a) et les modes de fonctionnement interne des coalitions (Lessard-Mercier, 2015) accentuent l'asymétrie des rapports de pouvoir à l'avantage des organisations syndicales.

Chapitre 2 – Problématique et approche interactionnelle des coalitions

« Le pari sociologique de Goffman est ainsi le suivant : l'examen en propre de situations d'interaction suffit à montrer de manière convaincante comment s'y joue, s'y constitue et s'y régule une certaine forme d'ordre social. »
(Cefaï et al., 2012, p. 6)

« Les mobilisations sont traversées par des conflits et des rapports de domination qui ont joué et continu de jouer un rôle central dans leur émergence et leur devenir. »
(Dunezat, 2011, p. 208)

Ce chapitre, s'inscrivant dans le prolongement de la revue de littérature, présente la problématique de recherche et la focale théorique préconisée pour penser le travail en coalition. Subdivisé en deux parties, le chapitre précise dans un premier temps la problématique et la question de recherche et ce qui constitue en quelque sorte un argumentaire justifiant la pertinence de procéder à cette réflexion à partir du cas particulier des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure au Québec. Dans un second temps, le chapitre expose la focale à partir de laquelle les coalitions ont été observées, celle d'une analyse ancrée d'abord et avant tout dans une approche interactionnelle et culturelle des coalitions. L'appareillage conceptuel soutenant la démarche de recherche ethnographique[57]— et qui balisera la présentation des résultats — est également explicité tout au long du chapitre.

2.1 Problématique et question de recherche

La revue de littérature sur les coalitions syndicales-communautaires, notamment les écrits des militant·e·s et des universitaires portant sur le contexte québécois, permet de constater que les organisations syndicales et communautaires ont intérêt, lorsque les ressources sont disponibles, à

[57] Les considérations autour de la méthode seront quant à elles présentées au troisième chapitre.

collaborer avec d'autres organisations. La mobilisation pour l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars est un cas de figure exemplaire regroupant un large éventail d'organisations ayant des modes de fonctionnements et des pratiques qui se distinguent, mais qui, malgré tout, font le choix de collaborer — et de former des coalitions — dans une optique de transformation sociale. Il semble toutefois indéniable qu'il existe un déséquilibre de pouvoir et d'influence au sein des coalitions, et ce, à la faveur des organisations syndicales, plus particulièrement les grandes centrales, qui détiennent notamment plus de ressources financières et humaines (Lessard-Mercier, 2015) ainsi que, comme le note Yoon (2019a), un poids médiatique et politique plus important que celui des organisations communautaires et/ou parasyndicales.

Ceci nous amène à notre premier constat : les coalitions, bien qu'elles soient des espaces de collaboration et d'alliances, sont simultanément des espaces de luttes et de compétition interorganisationnelles. À cet égard, les quelques écrits présentés dans le chapitre précédent et portant sur les coalitions syndicales-communautaires au Québec (Bellemare et Briand, 2012 ; Benoit, 2017 ; Cyr, 2018 ; Laflamme, 2018 ; Lessard-Mercier, 2015) ont déjà amorcé une réflexion sur les conflits et dynamiques internes aux organisations. Force est toutefois d'admettre que dans la plupart de ces études portant spécifiquement sur le contexte québécois, l'enjeu de la mise en compétition des acteurs et actrices des coalitions reste encore sous-théorisé. Celui-ci demeure trop souvent à l'arrière-plan — comme une thématique secondaire que l'on souligne rapidement puisque l'on ne peut l'ignorer — lorsque l'on s'intéresse aux pratiques des organisations ou à l'implication des travailleur·euse·s précaires autour des revendications qui les concernent directement (voir également Salamanca Cardona, 2019a ; Yoon, 2019a ; Soussi et Thibault-Leblanc, 2020). Pour ma part, ce sont ces tensions internes et intrinsèques au travail en coalition que je propose d'aborder de front dans la thèse, à partir de l'analyse des coalitions québécoises revendiquant l'augmentation du salaire minimum.

À travers la recension des écrits, il a par ailleurs été possible de dégager que les coalitions syndicales-communautaires sont avant tout conceptualisées et mises de l'avant à titre de stratégie dite « de renouveau syndical », laquelle devrait permettre aux organisations syndicales de transformer leurs pratiques, de regagner une certaine légitimité aux yeux du public et de mobiliser plus largement, en rayonnant par-delà leurs publics traditionnels. Constatant les limites d'une telle approche syndicalo-centrée, cette recherche propose d'élargir le regard pour penser les

transformations des pratiques organisationnelles au-delà des répercussions que le travail en coalition peut avoir sur les organisations syndicales. En ce sens, j'estime que si une asymétrie de pouvoir existe entre les organisations syndicales et communautaires en raison notamment des ressources inégales dont elles disposent, l'examen approfondi des conséquences du travail en coalition sur les différents acteurs qui y participent s'impose, et ce, même si l'on considère que le travail en coalition permet de partager des ressources humaines, matérielles et symboliques.

2.1.1 Question de recherche et objectifs de la thèse

Pour déployer l'analyse, cette recherche propose de s'appuyer sur une conception double des coalitions, celles-ci étant envisagées comme étant à la fois un espace de transformation des pratiques organisationnelles et un lieu de conflit et de lutte de pouvoir. Dans la foulée, la question principale de recherche à laquelle la thèse cherche à répondre est la suivante : « *comment* des organisations syndicales et communautaires ayant des pratiques distinctes, des modes de fonctionnement particuliers et dont les ressources sont inégales collaborent-elles dans une optique de transformation sociale et d'organisation collective des travailleur·euse·s à bas salaire ? ». Si cette première question est d'abord descriptive, les deux questions subsidiaires ancrent la réflexion dans une démarche critique qui est menée en s'appuyant sur une démarche ethnographique. La thèse répond ainsi aux questions suivantes : 1) comment se jouent les rapports d'inégalité, de pouvoir et la hiérarchie au sein des coalitions[58] ? ; 2) quelles répercussions ces rapports d'inégalité et de pouvoir, tout comme la hiérarchie, ont sur la transformation des pratiques des organisations impliquées ?

La recherche a un double objectif. Il s'agit de 1) comprendre les dynamiques de pouvoir en jeu dans le cadre des coalitions syndicales-communautaires dans le contexte québécois, et 2) d'alimenter la réflexion sur les conséquences des dynamiques de collaboration sur les stratégies d'actions et sur les pratiques et modes de fonctionnement des organisations collaborant au sein de ces coalitions. Ces questionnements visent donc à poursuivre la réflexion amorcée par Yoon (2019a), Salamanca Cardona (2019a) ainsi que Soussi et Thibault-Leblanc (2021) autour des

[58] Cette formulation est reprise de Cefaï (2013, p. 244) qui en postface de *Comment se conduire dans les lieux publics* de Goffman ([1963] 2013) met en lumière comment les théories développées par Goffman peuvent nous aider à mieux saisir les « rapports d'inégalité, d'hiérarchie et de pouvoir », j'y reviendrai.

coalitions et campagnes revendiquant un salaire minimum à 15 dollars l'heure, mobilisations qui prirent place au Québec entre les années 2015 et 2021[59].

2.1.2 Le choix du terrain et sa pertinence sociale et scientifique

Avant d'aller plus loin, il semble essentiel de rappeler que cette thèse n'a pas l'ambition d'aborder la question de l'augmentation substantielle du salaire minimum et ses implications économiques[60]. Il s'agit plutôt d'explorer, dans le contexte québécois, les dynamiques de collaboration entre le mouvement syndical et communautaire en utilisant les mobilisations pour le 15 dollars comme point d'ancrage.

Envisagé dans cette optique, et par-delà le fait d'avoir eu, dès le départ, un accès privilégié au terrain, le choix d'étudier les coalitions autour du rehaussement du salaire minimum à 15 dollars pose sur une série de considérations renvoyant à sa valeur heuristique, à son potentiel eu égard à l'avancement des connaissances et, enfin, à la possibilité d'inscrire cette étude au sein d'une sociologie engagée visant la transformation sociale.

Tout d'abord, dès les premières observations, il apparut évident que la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars rassemblait un large éventail d'organisations et de coalitions. Cela permet d'analyser les dynamiques interorganisationnelles en incluant une variété d'organisations soit : de nombreuses organisations syndicales, plusieurs types d'organisations communautaires et même des collectifs militants. De surcroît, la présence de groupes citoyens impliqués au sein des coalitions rend possible l'analyse de la dynamique de collaboration avec des organisations plus ou moins institutionnalisées où s'impliquent des travailleurs et travailleuses précaires. Cela ouvre la voie, dans une certaine mesure, à des réflexions sur les relations qu'entretiennent les coalitions avec les personnes représentées et, peut-être plus précisément, sur comment le travail en coalition et les relations interorganisationnelles peuvent favoriser (ou non) le travail de mobilisation et

[59] Tel qu'il sera précisé dans le chapitre 4, le 7 décembre 2021, la coalition *Minimum18* est venu remplacer les revendications pour un salaire minimum à 15 dollars. L'objectif de voir un rehaussement substantiel du salaire minimum fut conservé, toutefois, tant la revendication chiffrée que les structures de collaboration ont changé à ce moment, ce qui vient marquer la fin du mouvement pour le 15 dollars au Québec.

[60] Je laisserai à d'autres le soin de documenter ces aspects dont : Boivin (2012) ; Dufour et Langevin (2016) ; Hurteau (2019) ; Leloup et al., (2016). Je note par ailleurs que le travail de Desmond (2023) est éloquent à ce propos et argumente clairement que l'effet de l'augmentation du salaire minimum sur l'emploi n'a pas les répercussions considérables souvent décriées.

d'organisation des personnes concernées. De plus, le fait que les mobilisations pour le 15 dollars ne soient pas unifiées au Québec — et donc que co-existe de multiples coalitions — permet d'enrichir la compréhension des enjeux du travail en coalition en pensant et analysant les relations intercoalitions, voire les similitudes et différences entre ces coalitions.

De son côté, la littérature spécifique au travail en coalition dans le contexte québécois (1.4) est venue valider la pertinence de se questionner sur le travail en coalition entre les organisations syndicales et communautaires et corrobore que les mobilisations pour le 15 dollars sont perçues comme étant un lieu privilégié pour favoriser les collaborations entre les acteurs de la société civile québécoise. Ainsi, choisir comme cas le mouvement pour le 15 dollars contribue non seulement à répondre aux limites de la littérature scientifique abordant le travail en coalition entre les organisations syndicales et communautaires dans le contexte québécois, mais offre la possibilité d'approfondir et bonifier les études ayant amorcer une réflexion sur le cas particulier du mouvement pour le 15 dollars.

Finalement, choisir comme terrain d'étude le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars m'a permis d'inscrire ma recherche dans une sociologie et une démarche méthodologique dites engagées, ce qui est, du fait de ma posture épistémologique et méthodologique (cf. chapitre 3), un élément fondamental. Pour le dire autrement, la lutte pour le salaire minimum à 15 dollars constitue l'une des luttes importantes où le monde syndical et communautaire ont fait le choix de collaborer. Porter un regard critique sur ce cas particulier peut, je l'espère, contribuer à améliorer les pratiques de collaboration, et ainsi, c'est le pari que je fais, contribuer plus largement aux mouvements et coalitions subséquents en offrant des pistes de réflexion constructives sur les pratiques en place.

2.2 L'approche interactionnelle et culturelle des coalitions

Si la démarche ethnographique et le choix du terrain de recherche se sont en quelques sortes imposés d'eux-mêmes, trouver mon ancrage et mes assises théoriques n'a pas été chose simple. Alors que certains auteurs comme Burawoy affirment : « […] qu'on a toujours besoin d'un cadre théorique pour faire de l'ethnographie, et ce parce que le monde est complexe […] » (Antoine et al., 2017), je m'étais engagée dans une démarche tout autre en choisissant de faire mon entrée sur le terrain en n'ayant pas *a priori* de cadre théorique défini. J'avais toutefois, bien entendu, des préférences théoriques ; ma formation universitaire en communication et en sociologie m'ayant

inculqué certains cadres de référence et une certaine connaissance en ce qui a trait à la littérature scientifique permettant d'appréhender mon objet de recherche. Au fil de mon terrain, j'ai réalisé que mon désir de m'extirper des cadres existants et des théories prédéfinies était en fait étroitement associé à ma conception de l'approche ethnographique, laquelle devrait permettre de porter un regard « neuf » sur l'objet d'étude en laissant émerger la problématisation du terrain (Cefaï et al., 2010).

Cette réflexion m'a amené à inscrire ma démarche dans le sillon de « l'approche interactionnelle et culturelle des mouvements sociaux », approche intrinsèquement liée à la démarche ethnographique telle que conçue par ses adhérents (Cefaï, 2010 ; Cefaï, Perreau et al., 2012; Cefaï, Carrel et al., 2012). Selon cette approche, les chercheur·euse·s sont invité·e·s à recourir à une démarche inductive ancrée dans des données de terrain issues d'observation prolongée *in situ* et à « s'interroger sur le sens "politique" des activités pratiques et discursives qui font la "participation" » (Cefaï, Carrel et al., 2012, p. 9). L'idée centrale est alors de « […] décrire des scènes d'assemblées pour faire apparaître des mécanismes d'interaction ou des dynamiques collectives, d'ordinaire peu pris en compte dans la littérature » (Cefaï, Carrel et al., 2012, p. 7), tout en assurant de replacer « ces situations d'assemblées […] dans des contextes d'expérience privée ou publique, allant du plus personnel au plus formel, où elles trouvent leur sens » (Cefaï, Carrel et al., 2012, p. 9).

On l'aura remarqué implicitement, c'est donc l'ambition théorique de Goffman autour du concept d'ordre d'interaction — visant à saisir et décrire les règles du jeu qui viennent baliser les interactions en face-à-face dans le *ici et maintenant* (Goffman, 1953, 1973, 1983) qui est réactualisé par ces auteur·e·s. Il et elles portent cependant cette fois un intérêt particulier à la description et l'analyse des interactions dans les assemblées (Cefaï, Carrel et al., 2012) et dans les réunions militantes et/ou citoyennes (Berger et Gayet-Viaud, 2011 ; Eliasoph et Lichterman, 2003) afin de (re)penser la participation politique. L'héritage de Goffman sert ainsi de soubassement théorique et épistémologique aux théoricien·ne·s des mouvements sociaux qui s'inscrivent dans cette approche en réaffirmant 1) l'intérêt de penser et d'analyser les relations de co-présence, les interactions en face à face, dans le *ici et maintenant* et 2) l'importance d'un regard microsociologique et d'une micro-analyse pour parvenir à définir « l'ordre d'interaction ».

Le concept d'ordre interactionnel, tel que théorisé par Goffman, peut, aux premiers abords, sembler loin des théories mobilisées usuellement afin d'étudier les mouvements sociaux. Or, « aucune mobilisation pour le changement social ne survient sans une myriade de rencontres interpersonnelles […] » et « les interactions influencent fortement [les] processus de mobilisation » (Gamson, 1988, p. 72). Penser l'ordre interactionnel au sein des coalitions syndicales-communautaires permet en ce sens de saisir et décrire *comment* les représentant·e·s d'organisations syndicales et communautaires collaborent au sein des rencontres entre organisations alliées, répondant ainsi directement à l'intention première de cette recherche.

On notera par ailleurs que Cefaï, par le biais de son « plaidoyer pour une approche culturelle et microsociologique » des actions collectives (Cefaï, 2007, p. 722) propose lui-même une relecture de Goffman pour penser « les rapports d'inégalités, de hiérarchie et de pouvoir » (Cefaï, 2013, p. 244). Il argue ainsi que l'approche goffmanienne, et sa réflexion sur « l'ordre interactionnel », offre les outils pour « comprendre comment des situations de conflits se configurent, se pilotent et se résolvent […] » (Cefaï, 2007, p. 711) et ainsi penser les modes de coopération et de conflits dans les mouvements sociaux (Cefaï, 2007, p. 724). Ainsi, « prendre au sérieux l'ordre d'interaction » (Cefaï, 2007, p. 547), c'est poser différemment l'enjeu des rapports de pouvoir et des tensions internes au sein des coalitions pour dépasser une analyse strictement structurelle, et, ce faisant, s'intéresser au micropolitique (Cefaï, 2013). Dit autrement, cette démarche permettrait de dépasser une analyse structurelle des mouvements sociaux tout en prenant en considération l'asymétrie des rapports de pouvoir et les logiques de concurrence et d'interdépendance interorganisationnelles (Hathaway et Meyer, 1993 ; Mathieu, 2012) qui façonnent les interactions au sein des coalitions.

Prendre la « dramaturgie des rencontres » comme point d'entrée pour l'analyse des coalitions syndicales-communautaires permet par ailleurs de porter un regard pragmatique sur les transformations culturelles pouvant se produire *dans* et *par* le travail en coalition. L'interaction est ainsi conceptualisée comme la « culture en acte » et/ou la « performance de la culture » et la culture est pour sa part appréhendée comme produite dans et par l'interaction (Eliasoph et Lichterman, 2003 ; Mische, 2003).

Les prochaines parties inscrivent plus explicitement ma démarche dans la filiation intellectuelle de Cefaï et des tenants de l'ethnographie de la participation. La première partie (2.2.1) revient sur

l'héritage goffmanien[61] afin d'exposer la focale avec laquelle j'ai observé et analysé les interactions au sein des coalitions. Le concept d'ordre d'interaction y est précisé ainsi que des concepts découlant de celui-ci et s'avérant somme toute porteurs pour penser les interactions au sein des coalitions. Les concepts de « gestion des impressions » ; des « représentations d'équipes » ; des « coulisses et la scène » ainsi que celui du « consensus apparent » y sont discutés plus en détail. Dans un deuxième temps (2.2.2), une réflexion sur les jeux de micropolitique au sein des coalitions est proposée. Pour ce faire, les travaux de Scott y sont présentés, ceux-ci apparaissant utiles pour saisir comment, dans un contexte d'asymétrie de pouvoir, des pratiques de résistance peuvent prendre place tout en maintenant un ordre d'interaction essentiel à la collaboration. Finalement, dans un troisième temps, les travaux d'Eliasoph et Lichterman (2003) ainsi que ceux de Mische (2003) rappellent l'importance d'une approche interactionnelle — et d'une démarche ethnographique — pour penser l'action collective, mais, surtout, clarifient le concept de « culture » et de transformation culturelle « dans et par l'interaction » afin de (re)penser la participation au sein des groupes politiques et/ou militants et la microculture politique qui peut y prendre place.

2.2.1 Retour sur l'héritage goffmanien

La sociologie goffmanienne, une sociologie fréquemment qualifiée d'interactionnelle et de microsociologique, prend comme point de départ les actions situées et réciproques, dépassant ainsi une conception individualisante des relations sociales. Depuis sa thèse doctorale parue en 1953 jusqu'à sa dernière communication scientifique (en 1983), une constante persiste chez Goffman, soit la volonté de définir et décrire l'ordre d'interaction, voire de la faire accepter comme un « domaine analytiquement viable » (Goffman, 1983, p. 3). Pour ce faire, il préconise une attention ethnographique et la microanalyse des situations d'interaction. De cette démarche est né un vaste cadrage conceptuel, permettant de décrire avec précision les situations d'interactions.

Son concept central, l'ordre d'interaction, peut être défini comme « l'ordre » qui vient baliser les interactions en face-à-face dans le *ici et maintenant*. L'interaction y est alors conçue comme un

[61] Je souligne au passage que cette partie n'a pas l'ambition de faire une lecture exhaustive de l'ensemble des concepts goffmaniens et de résumer en quelques pages l'ensemble de son œuvre. Nombre d'auteurs ont toutefois tenté l'expérience, parfois avec brio. Je pense ici entre autres à la richesse des travaux de Winkin (1988, 2001) ou encore à ceux de Cefaï, en particulier le chapitre IV de son ouvrage *Pourquoi se mobilise-t-on?* (2007).

« flot communicationnel continu »[62] au sein duquel les acteurs impliqués ont des attentes légitimes envers les personnes avec qui ils et elles interagissent. En somme, notre comportement est motivé par les attentes que les autres ont envers nous (Goffman, 1953). Dans les faits, les personnes en interaction peuvent adopter un comportement qui correspond ou non à ces attentes : ils et elles peuvent se conformer ou non à l'ordre d'interaction. Dans le cas où cet ordre n'est pas respecté — ce qui peut être qualifié « d'impair », de « bévue », de « gaffe » ou de « faux pas » (Goffman, 1953, p. 121) — l'interaction résulte dans une situation « d'embarras ». Ce sont ces situations « d'embarras » qui nous offrent les indices pour saisir ce qu'est « l'ordre d'interaction ».

Lorsque l'ordre d'interaction n'est pas respecté, deux choix s'offrent à la personne offensée. Elle peut réagir radicalement : en « […] s'éloignant de l'offenseur, en l'ignorant complètement, en l'agressant ouvertement, ou encore en modifiant radicalement le cadre et les distances sociales sur lesquelles l'interaction est fondée » (Goffman, 1953, p. 122). Dans ce cas, la personne offensée fait ce que Goffman nomme « une scène ». Elle peut également, ce qui selon Goffman (1953) se produit en général, réagir en faisant preuve de « tolérance et d'indulgence », permettant ainsi de maintenir l'interaction. La personne offensée fait alors preuve d'accommodement en mettant en place des « stratégies » permettant le maintien de l'ordre d'interaction. On dit alors que la personne use de tact.

Ce maintien de l'ordre interactionnel malgré une offense est ce que Goffman qualifie de « compromis de travail » et repose sur des motivations qui peuvent être multiples : « […] chercher à maintenir l'apparence d'un accord pour sauver la situation et réduire l'embarras, pour être sincèrement indulgent envers l'offenseur, ou pour exploiter celui-ci de l'une ou d'une autre manière » (Goffman, 1953, p. 126). Outre des stratégies qui visent le maintien de l'interaction et de l'ordre interactionnel, Goffman évoque que les personnes en interaction peuvent également mettre en place des stratégies de gain, visant cette fois à tirer avantage de l'interaction pour répondre « à ses propres fins » (Goffman, 1953, p. 124), tout en tentant de maintenir l'ordre d'interaction. Ces interactions que l'on peut qualifier de « stratégiques » (Goffman, 1969) se doivent d'être « tenues ou dissimulées » (Goffman, 1953, p. 124) pour éviter la rupture de l'ordre

[62] Goffman dans ses écrits subséquents se distancie du concept de communication jugé alors trop restrictif. Toutefois, la lecture de Winkin (2001b) permet de considérer que le concept de communication est transversal à l'ensemble de l'œuvre de Goffman. Pour ce faire, il propose d'aller au-delà d'une vision télégraphique et d'inscrire la réflexion goffmanienne dans la lignée des écrits de Bateson et de Birdwhistell où la communication est conceptualisée comme « performance de la culture ».

d'interaction. Cette réflexion sur « l'ordre d'interaction » autour des offenses et stratégies qui peuvent y prendre place amène Goffman à : « […] concevoir l'interaction non comme une scène d'harmonie mais comme une disposition permettant de poursuivre une guerre froide. Un compromis de travail peut dès lors être rapporté à une trêve momentanée, un *modus vivendi* permettant de poursuivre des négociations et des affaires essentielles » (Goffman, 1953, p. 126).

Cette vision servira de point de départ à nos réflexions sur les coalitions : les rencontres de coalitions sont marquées par un « ordre interactionnel » et les personnes impliquées ajustent leurs comportements en fonction de cet ordre d'interaction et des attentes des autres. Pour assurer le maintien de l'interaction — et dans ce cas la collaboration —, des « compromis de travail » prennent place au sein des rencontres de coalition, établissant une « trêve momentanée ». Des tensions sous-jacentes peuvent toutefois persister et les personnes impliquées peuvent alors mettre en place des « stratégies de gain » qui toutefois se doivent d'être tenues ou dissimulées pour assurer le maintien de la collaboration.

Il n'en reste pas moins important de considérer que les individus, bien qu'ils soient « […] capables d'anticiper ou d'apprécier les conséquences de ce qu'ils font et de jouer des coups, dotés d'un sens stratégique et d'un sens moral », ne sont pas pour autant « […] des champions de l'action délibérée » (Cefaï et al., 2012, p. 236). En ce sens :

> « L'expérience est organisée collectivement, indépendamment de ce que peuvent penser les acteurs. Leur latitude de choisir des stratégies de coopération et de communication se plie à un « ordre de l'interaction » (Goffman, 1988) qui est un ordre normatif […]. La capacité de comprendre et d'agir de façon pertinente n'est pas le fait d'individus qui se représentent une situation et qui programment leurs actions en fonction de leurs objectifs, ou d'individus qui extériorisent des dispositions, normes et valeurs intériorisées dans le procès de leur socialisation. Cette capacité est distribuée sur le triptyque que forment un être vivant, ses partenaires d'interactions et leur environnement. » (Cefaï, Perreau et al., 2012, p. 232-233)

C'est d'ailleurs pour cette raison que l'observation *in situ* est privilégiée afin d'avoir accès aux interactions en soi et non uniquement à l'interprétation que se font les acteurs de leurs comportements. Par ailleurs, comme le souligne Goffman dans son ouvrage portant sur les opérations de cadrage :

> « Les individus […] n'inventent pas le monde du jeu d'échecs chaque fois qu'ils s'assoient pour jouer ; ils n'inventent pas davantage le marché financier quand ils achètent un titre quelconque, ni le système de la circulation piétonne quand ils se déplacent dans la rue.

> Quelles que soient les singularités de leurs motivations et de leurs interprétations, ils doivent, pour participer, s'insérer dans un format standard d'activité et de raisonnement qui les fait agir comme ils agissent. » (Goffman, 1989, p. 309)

Les « règles du jeu » et l'ordre — établis au-delà d'une relation particulière de co-présence — peuvent dès lors être pensés comme existant en amont des interactions. Comme le rappellent Cefaï et Gardella (2012, p. 231) :

> « Les individus sont « des "supports" pour l'existence continuée des structures sociales » (Gonos, 1977 : 862) — leur statut étant lié à une « place » qui leur échoit dans le monde social. C'est ce mixte original entre « structuralisme » et « interactionnisme » qui continue de dérouter à la lecture de Goffman ».

Dans son ouvrage *La mise en scène de la vie quotidienne,* Goffman (1973) vient préciser sa réflexion sur l'ordre d'interaction en ajoutant le concept de « *face-work* » (activité de façade) et en conceptualisant les interactions comme s'établissant entre une personne actrice (donnant une expression de soi-même) et le public (recevant l'impression). Lors des interactions, les personnes tentent « d'obtenir des informations [au sujet de l'autre personne interagissant] ou bien de mobiliser les informations dont on possède déjà » ce qui inclut par exemple son statut socio-économique et ses compétences (Goffman, 1973, p. 11). Ces informations permettent alors de « définir la situation », « […] de prévoir ce que leurs partenaires attendent d'eux et […] ce qu'ils peuvent attendre d'eux » (Goffman, 1973, p. 11). Au sein de l'interaction s'établit alors un consensus temporaire autour de la « définition de la situation » projetée par l'acteur et le public adopte un comportement en fonction de la représentation projetée (Goffman, 1973, p. 18).

On notera par ailleurs que bien que certaines informations soient disponibles durant l'interaction afin de définir la situation :

> « […] les observateurs peuvent tirer de [la] conduite [de l'interactant] et de son apparence les indices propres à réactiver l'expérience préalable qu'ils peuvent avoir d'individus à peu près semblables ou, surtout, propres à appliquer à l'individu qui se trouve devant eux des stéréotypes tout constitués. » (Goffman, 1973, p. 11)

Dit autrement, l'impression que l'on se fait d'une personne peut être interprétée en fonction 1) des idées préconçues et/ou stéréotypées que le public possède sur celle-ci et 2) en fonction du rôle et du statut de cette personne, pensons par exemple à sa fonction et son rôle au sein d'une organisation. Cela étant dit, les individus peuvent néanmoins tenter de contrôler la représentation qu'ils projettent en manipulant l'impression produite par leurs comportements, et ce, en ayant

recours à plusieurs éléments, dont le décor (les éléments scéniques) et/ou la façade personnelle (soit les éléments qui se confondent avec l'acteur incluant les apparences — révélatrice du statut — ou encore les manières — révélatrice du rôle) (Goffman, 1973, p. 30). Ils doivent toutefois être vigilants et éviter les maladresses qui établiraient des impressions qui ne seraient pas en cohérence avec la définition globale de la situation qu'ils et elles tentent d'imposer à leur public (et qui par définition doit être la seule possible).

Goffman considère de même les interactions non pas comme s'établissant entre deux personnes — des interactions interpersonnelles — mais plutôt comme des représentations d'équipe : « [l]a définition de la situation projetée par un participant déterminé fait, le plus souvent, intégralement partie d'une projection réalisée et entretenue par la coopération intime de plusieurs participants » (Goffman, 1973, p. 79). Le concept d'équipe fait ici référence uniquement à un groupe constitué « d'individus [qui] coopèrent au maintien d'une impression donnée et usent de ce procédé pour atteindre leurs buts » (Goffman, 1973, p. 86). À cet égard, Goffman affirme que : « dans les grandes organisations, où il existe des statuts de niveaux différents, on peut s'attendre en général à ce que des participants de statuts divers se regroupent provisoirement en deux équipes pour toute la durée d'une interaction »[63] et qu'en ce sens, il faut « […] analyser l'interaction en fonction de l'effort de coopération de tous les participants pour maintenir un consensus temporaire » (Goffman, 1973, p. 92).

Dans ce contexte, les représentations d'équipes imposent plusieurs exigences et placent les membres de l'équipe dans une relation d'interdépendance mutuelle. Comme chaque membre de l'équipe peut venir rompre la définition officielle de la situation par son comportement, la représentation d'équipe exige qu'ils et elles connaissent la définition officielle de la situation de l'équipe afin de « jouer son rôle dans l'équipe et de s'y sentir intégré[s] » (Goffman, 1973, p. 89). Les membres de l'équipe doivent ainsi se montrer : « […] unanimes dans les prises de positions » (Goffman, 1973, p. 89) tout en cachant « l'ampleur et la nature de la coopération » au public (Goffman, 1973, p. 103).

[63] Goffman ouvre toutefois la possibilité que plus de deux équipes co-existent.

Cette conception des représentations d'équipe incite à considérer les espaces de concertation qui se dérobent du regard du public : les coulisses[64]. C'est au sein de la coulisse que sont « fabriqu[ées] les illusions et les impressions » (Goffman, 1973, p. 110), entre autres puisque cette région offre la possibilité aux personnes impliquées dans une interaction de dissimuler du regard du public les éléments qui pourraient discréditer la définition de la situation projetée. La coulisse permet ainsi d'« emmagasiner les accessoires scéniques et les éléments de la façade personnelle », de « cacher des équipements cérémoniels », d'installer les appareils dont l'usage doit se faire en privée, d'« examiner les costumes et les éléments de la façade personnelle », et de « se détendre ». La coulisse offre aussi aux membres de l'équipe la possibilité de se coordonner et d'élaborer conjointement l'impression qu'ils et elles souhaitent projeter. Elle sert enfin d'endroit où l'équipe peut : « faire ses répétitions », « éduquer les membres défaillants » ou les éliminer de la représentation (Goffman, 1973, p. 111).

Bien que la coulisse puisse être un lieu physique séparé, voire parfois caché, le passage en coulisse peut se produite à un moment donné, dont avant ou après une représentation : « en adoptant le style de la coulisse, les gens peuvent transformer n'importe quelle région en coulisses » (Goffman, 1973, p. 125)[65]. L'élément clé reste toutefois l'accès contrôlé à la coulisse qui assure la séparation des différents publics, gardant les personnes externes à l'équipe hors de la représentation[66].

Cette exclusion du public des coulisses lui confère un style d'interaction « familier » et « amène les personnes à agir comme si elles se connaissaient intimement sous tous les rapports » (Goffman, 1973, p. 122). Une certaine complicité — qui peut par exemple passer par l'utilisation d'un vocabulaire spécifique, d'une « complicité de dérision » ou du dénigrement du public — prend ainsi place au sein des coulisses. À titre d'exemple, cette complicité peut s'exprimer par une

---

[64] Dans ses analyses, Goffman tient compte du lieu où se déroulent les interactions. Deux régions coexistantes sont alors précisées : la région antérieure – la scène, perceptible pour le public et où prennent place les représentations – et la région postérieure – les coulisses, non perceptibles pour le public.

[65] Gamson (1988) reprend par ailleurs le concept de *rim talk* pour aborder les conversations qui peuvent se produire en marge d'une réunion.

[66] Dans le cas où les différents publics n'ont pas réussi à être séparés, il y a deux techniques de conciliation : 1) « s'accommoder de l'intrusion en faisant adopter aux personnes présentes une nouvelle définition de la situation à laquelle p[eut] s'associer l'intrus » (Goffman, 1973, p. 135) ou 2) accueillir l'intrus comme s'il ou elle avait toujours été dans la région postérieure. Toutefois, comme le constate Goffman, les deux techniques ne fonctionnent pas très bien et risquent de s'en suivre une situation embarrassante. Dans ce contexte, le plus souvent les personnes agissent comme si cette personne n'était pas là ou lui demandent plus explicitement de « rester dehors ». (Goffman, 1973, p. 136)

version satirique de la représentation ou par l'utilisation d'appellations peu flatteuses, et peut avoir comme fonction de « maintenir le moral de l'équipe » (Goffman, 1973, p. 168). Une fois de retour dans la partie antérieure (la scène), la complicité d'équipe se doit toutefois d'être « exprimé[e] avec une prudence suffisante pour ne pas porter atteinte aux apparences illusoires qu'on maintient devant le public » (Goffman, 1973, p. 170). De plus, participer dans les coulisses donne accès à de « l'information destructive » qui, si elle est diffusée au public, peut venir discréditer la définition de la situation projetée par la représentation. L'équipe doit tâcher de garder et de faire garder ses secrets : les inavouables, les stratégiques, les secrets d'initiés, les secrets confidences et les secrets dont on dispose librement[67].

Les coulisses ne s'extirpent toutefois pas totalement du jeu de représentation puisqu'elles restent soumises à certaines restrictions. Ainsi, 1) l'individu interactant agit en coulisse pour « […] donner l'impression que l'on peut lui confier les secrets de l'équipe » et souhaite « être regardé par l'équipe comme un acteur loyal et bien discipliné », 2) par moment, les interactions en coulisse visent à « se remonter mutuellement le moral et entretenir l'impression que le spectacle qu'ils vont présenter va se dérouler de façon satisfaisante ou encore que le spectacle qu'ils viennent de présenter n'a pas si mal marché » et 3) les interactions restent marqué par les différenciations sociales fondamentales (âges, groupes ethniques, etc.) (Goffman, 1973, p. 126).

Ce bref survol de l'héritage goffmanien apporte des éléments qui ont guidé d'une part les observations sur le terrain et d'autre part l'analyse qui en découle. Cela permet de clarifier la focale à travers laquelle les interactions au sein des coalitions ont été pensées, focale qui s'est appuyée sur les concepts présentés ci-dessus, tout comme la relecture des théories goffmaniennes proposées par Cefaï (2007).

Dans un premier temps, les interactions au sein des coalitions sont pensées comme des actions réciproques en situation. L'analyse proposée dans les chapitres 4, 5, 6 et 7 tente en ce sens de dépasser une approche psychologisante ou individualisante. Il y est de même considéré que les interactant·e·s au sein des réunions de coalitions vont agir de manière à « gérer les impressions », notamment en fonction de leur rôle et/ou des attentes que les autres participant·e·s peuvent avoir envers eux et elles. Par ailleurs, l'agir des personnes impliquées au sein des coalitions sera marqué

[67] Goffman (1973) distingue les trois premiers types de secrets comme étant des secrets à l'intérieur d'une équipe et les deux derniers comme étant des secrets dont une équipe dispose sur une autre équipe.

par les attentes qu'elles ont envers les autres et ce qu'elles croient que les autres attendent d'elles. Par conséquent, tout en considérant qu'une structure sociale vient façonner les interactions qui prennent place dans les coalitions, la focale proposée cherche à recentrer l'analyse sur les interactions qui se déploient dans un contexte précis (et notamment temporel).

De même, les interactions observées et analysées sont considérées comme étant des « représentations d'équipe ». D'une part, il est considéré que, bien que ce sont des interactions interindividuelles qui sont observées au sein des coalitions, ces interactions se doivent d'être pensées comme étant des « représentant·e·s d'organisation ». Les individus interactant sont dès lors redevables aux membres de l'organisation et, dans certains cas, à leurs supérieurs hiérarchiques et/ou collègues. Les interactions observées dans les rencontres des coalitions doivent ainsi être appréhendées comme s'inscrivant dans le prolongement des interactions intraorganisationnelles prenant place « en coulisse » de ces rencontres.

Des sous-alliances[68] — pouvant de surcroît se développer et se coordonner entre membres de la coalition — seront aussi envisagées. L'existence des « coulisses » interorganisationnelles, à la

[68] Par ailleurs, au-delà de l'approche goffmanienne qui considère la possibilité dans un contexte organisationnel que deux « équipes » se forment (Goffman, 1973, p. 92), les études communicationnelles sur les groupes hautement hétérogènes sont révélatrices aux propos des risques de sous-alliances et de subdivision qui existent dans de tels groupes (Rico et al., 2007) et au fait que, puisque les individus ont tendance à s'identifier davantage aux sous-groupes qu'au groupe dans son entièreté, l'émergence de sous-groupes peut mener à des conflits internes. Selon Rico et al. (2007), deux facteurs favorisent l'émergence de sous-groupes dans un groupe hétérogène : 1) lorsque des individus ont plus de deux points de similitudes entre eux et 2) le niveau d'autonomie qu'a le groupe quant aux prises de décision. Ainsi, les individus qui partageraient des points communs avec d'autres membres du groupe en viendraient à s'identifier à un sous-groupe avec lequel ils entretiendraient des relations plus étroites, créant par conséquent une plus forte identification à ce sous-groupe plus homogène favorisant les échanges entre ces membres. De même, plus un groupe a de l'autonomie au niveau de la prise de décision, et ce, d'autant plus lorsque les échanges, discussions et moments de délibération sont importants, plus cette collaboration étroite contribuerait à ce que les membres prennent conscience de leurs différences et favoriserait à terme l'émergence d'un sous-groupe plus homogène. Ces propos permettent de croire que ce processus est d'autant plus probable dans le cas des coalitions qui ont un haut niveau d'autonomie. De plus, la composition des coalitions peut tendre vers la création de sous-alliances. Bien que la réflexion de Rico et al. (2007) porte plus spécifiquement sur les différences de statut associé au parcours et à la formation académique, d'autres éléments semblent pertinents à prendre en considération dans le cas des coalitions syndicales-communautaires tels que l'expérience militante et les similitudes identitaires et idéologiques entre les organisations d'affiliation – ce qui souvent est alors documenté comme un « clash culturel » pouvant exister entre des organisations syndicales et communautaires. La création de sous-groupes et d'alliances plus étroites entre certains membres représentants d'organisations similaires semble de même renforcée par le fait que ces représentant·e·s risquent de partager d'autres points de similitude en raison des cultures organisationnelles et des modes de fonctionnement qui favoriseraient l'embauche de personnes ayant des caractéristiques communes (par exemple le fait que les représentant·e·s syndicaux sont souvent des hommes blancs, de classe moyenne, alors que les travailleur·euse·s des organismes de défense des droits des personnes immigrantes sont plus souvent racisées et/ou immigrantes). Cette réflexion fait également écho aux propos de Rose (2000) qui souligne que l'appartenance à une classe sociale serait similaire entre militant·e·s faisant partie d'un même mouvement.

frontière des rencontres et/ou dans des espaces de concertation, pourra ainsi être examinée plus finement. Nous considérons par ailleurs, en pensant les stratégies de gain, mais également l'existence de « compromis de travail » tel que conceptualisé par Goffman, qu'un « consensus apparent » pouvant être observé dans une réunion « […] ne garantit en rien que les acteurs soient sur la même longueur d'onde, qu'ils se fassent "confiance" ou qu'ils soient prêts à "coopérer" les uns avec les autres » (Cefaï, 2007, p. 592). En somme, comme le souligne Cefaï :

> « L'apparence de consensus peut être une façon concertée de pacifier un conflit, de calmer les esprits et de relancer les énergies dans une situation de tension. Ce peut être l'aboutissement d'une négociation sur une plate-forme minimale de compromis qui satisfait plus ou moins les intérêts en présence. Ce peut être une illusion d'accord et d'entente, fondée sur une incompréhension mutuelle qui rapidement débouche sur l'exploration d'un conflit plus dur encore. Ce peut être aussi une feinte de l'une des parties, qui espère assouplir ses vis-à-vis avec l'intention de mieux les leurrer, de gagner du temps, de trouver de nouvelles ressources ou de rassembler davantage d'alliés » (Cefaï, 2007, p. 592).

Par conséquent, l'existence « d'interactions stratégiques », notamment de « stratégie de gain » sera prise en considération[69] lors de notre analyse, et ce, tout en considérant que si celles-ci existent, elles se doivent d'être « tenues ou dissimulées » (Goffman, 1953, p. 124), puisque les acteurs sont : « [d]ans la plupart des cas, […] liés par un réseau "d'obligations réciproques" et "d'intérêts convergents" » et que « […] le recours à la contrainte brute ou la menace de l'usage de la force ne sont pas la règle dans des régimes d'action où prime une dépendance mutuelle entre acteurs […] » (Cefaï, 2007, p. 590-591).

[69] Par ailleurs, dans son ouvrage sur les interactions stratégiques, Goffman ([1969] 1971, p. 86) aborde la question des coalitions – bien que ne les théorisant que trop peu – et les définit comme étant « […] a joining of two or more, ordinarily opposed, parties, and their functioning, temporarily and in regard to specific aims, to promote a single interest». Une telle conception apporte deux informations révélatrices et en cohérence avec les propos précédents soit : 1) que les coalitions impliquent des représentations d'équipe et 2) les partis impliqués sont opposés, laissant sous-entendre un certain rapport de compétition ou de confrontation qui peut s'établir. La réflexion de Goffman sur les coalitions et les interactions stratégiques aborde de même la relation qui peut s'établir entre un *parti* et un représentant de *parti* affirmant notamment que les partis peuvent utiliser les individus en tant que « player, pawn, token, and informant » (Goffman, (1969) 1971, p. 88). Il précise toutefois que les individus peuvent être à la fois « play for a party » et « been part of the party itself », la distinction entre les intérêts de partis et des individus pouvant alors soit cohabiter, soit se confondre, il souligne toutefois que, notamment dans le cas des mouvements politiques radicaux, les individus peuvent « renounce his will [and] take the « armor of obedicence » and actively embrace curtailments of ways he would ordinarily consider to be his self interest » Militancy of this kind can thus be seen as a game the invidudal plays against himself » (Goffman, (1969) 1971, p. 86-87).

2.2.2 Micropolitique et résistance dans les coalitions : l'interaction en contexte d'asymétrie de pouvoir

Les travaux de Goffman — et plus largement l'approche interactionnelle — sont parfois critiqués pour ne pas prendre suffisamment en considération les rapports sociaux de pouvoir et le contexte macrosocial dans lequel s'inscrivent les interactions (Gouldner, 1970 ; Jenkins, 2008). Reconnaissant ces critiques, Goffman a abordé la question de front lors de sa dernière conférence en 1983 où, pour toute réponse, il parle du « couplage flou » s'établissant entre « les pratiques interactionnelles et les structures sociales » (Goffman, 1983, p. 216 [traduction libre]).

Ces propos explicitent que, malgré les critiques, « la relation entre microstructure interactionnelle et macrostructure sociale » reste permanente dans l'ensemble de l'œuvre de Goffman (Winkin, 2001, p. 36). Une approche interactionnelle ne signifie ainsi pas d'invisibiliser les rapports sociaux de pouvoir qui façonnent et sont façonnés dans et par l'interaction. Cela est d'autant plus nécessaire dans une analyse des coalitions où, comme démontré au premier chapitre, une réflexion sur les dynamiques de collaboration doit penser les rapports de pouvoir interorganisationnels (voire interpersonnels) et l'asymétrie des ressources organisationnelles (voire militantes si l'on aborde la question sous l'angle des capitaux militants). Toutefois, en continuité avec les réflexions de Cefaï (2007, p. 584), il est ici considéré que malgré la force de « l'effet des positions et des dispositions », l'ordre de l'interaction reste irréductible à un ordre structurel. Ainsi :

> « Le sens de ce que sont les acteurs, des jeux qu'ils jouent, des enjeux qui les unissent et les opposent, des ressources dont ils disposent et des compétences qu'ils activent se donne dans la situation. Ils se constituent sans doute conformément à des réseaux ou à des milieux qui continuent d'agir sur eux : ils transportent dans la situation des moyens, des relations et des problèmes qui la transcendent. Mais ils se plient **avant tout** à une logique interactionnelle, avec ses propres règles du jeu à maitriser et parfois à adapter en contexte, avec ses lots de savoirs pratiques concernant les rôles complémentaires, en concurrence ou en compétition avec le rôle de l'acteur. […] Et les rapports d'inégalités, de subordination, de discrimination ou de stigmatisation, d'hostilité ou de bienveillance, d'alliance ou d'opposition […] se jouent en situation. […] Il s'agit de ressaisir le sens dans l'ordre de l'interaction, avec sa part de contingence, ses marges de manœuvre et son spectre des possibles, avec ses ruses, ses fabrications et ses simulations, qui emmètrent tous les protagonistes […]. Et avec la liberté qu'on les acteurs de jouer "avec", malgré" ou "contre". » (Cefaï, 2007, p. 584 [nous soulignons])

L'approche interactionnelle des coalitions que je mobilise dans le sillon des travaux de Cefaï prend ainsi en considération l'asymétrie de pouvoir au sein des coalitions, tout en la replaçant en situation : c'est-à-dire saisir comment ce pouvoir est (re)connu et légitimé (ou non). C'est donc en

prenant en considération l'asymétrie de l'arrangement interactionnel que sont pensés et analysés, dans cette thèse, les jeux de pouvoir qui prennent place dans et par l'interaction.

Une telle réflexion nous amène à porter une attention sur le micropouvoir — voire sur la micropolitique — et par extension, sur les microrésistances pouvant prendre place au sein de ces espaces de concertation, et ce, tout en maintenant « l'ordre interactionnel ». À ce sujet, la théorie de James C. Scott (Scott, 1985, 2008), est particulièrement révélatrice et porteuse. Sans faire directement référence aux travaux de Goffman[70], Scott aborde ce qu'il nomme « le petit théâtre de la civilité » tout en proposant d'élargir la réflexion pour théoriser « la performance publique [public performance] imposée à tous ceux qui sont pris dans des formes élaborées et systématiques de domination sociale » (Scott, 2008, p. 16). C'est en abordant dans un premier temps les « pratiques quotidiennes de résistance » de paysan·ne·s dans un village en Malaisie que Scott en vient à développer son concept d'infrapolitique, soit les formes discrètes de résistance que les groupes dominés mettent en place dans leurs interactions avec les groupes dominants, et ce, en évitant toutes confrontations ouvertes avec les structures de l'autorité à laquelle on s'oppose (Scott, 2008, p. 101).

Celui-ci met ainsi en lumière qu'au sein des interactions sociales marquées par une asymétrie de pouvoir « […] la prudence, la crainte ou le désir d'obtenir certaines faveurs vont modeler la performance publique du subordonné, afin de satisfaire les attentes du dominant » (Scott, 2018, p. 16). Pour expliciter ces propos, Scott s'appuie sur le concept de « texte public », faisant alors référence à « l'action ouvertement perceptible par l'autre parti dans la relation de pouvoir » (Scott, 2018, p. 16) :

> « Le jeu induit par les situations de domination engendre généralement un texte public étroitement conforme à l'ordre des choses tel que les dominants voudraient le voir apparaître, et si ceux-ci ne contrôlent jamais le déroulement de la pièce de manière absolue, leurs souhaits s'imposent néanmoins le plus souvent. À court terme, il est de fait dans l'intérêt des subordonnées de proposer une interprétation assez crédible, en disant le texte et en faisant les gestions qui sont attendues d'eux. Par conséquent, le texte public est systématiquement biaisé — sauf en cas de crise — en faveur du scénario et des discours choisis par les dominants. En des termes plus idéologiques, on pourrait dire que le caractère accommodant du texte public démontre généralement de manière probante l'hégémonie du discours et des valeurs des dominants. […] Pour cette raison, toute analyse fondée exclusivement sur le texte public a de grandes chances de conclure que les groupes

[70] Dans les faits, les travaux de Goffman sont cités à quelques reprises dans les écrits de Scott (1985; 2008), mais à la périphérie, sans que ceux-ci soient explicitement mobilisés pour discuter des stratégies de résistance observées et décrites.

> subordonnés avalisent les termes de leur domination et se comportent en partenaires consentants, voire enthousiastes, de cette dernière. » (Scott, 2018, p. 18)

Scott souligne néanmoins que les dominants peuvent remettre en question le texte public — ne pas croire en la représentation qu'ils voient devant eux — ce qui peut mener par exemple à considérer que les subordonnés sont « dissimulateurs, menteurs et tricheurs » (Scott, 2018, p. 18). Pour éviter cette possibilité, « […] les subordonnées feignent déférence et consentement, tout en essayant de discerner l'humeur et les intentions du détenteur d'un pouvoir potentiellement menaçant » (p. 18). « […] le détenteur de pouvoir, de son côté, affiche commandement et maîtrise, mais tâche en même temps de percer le masque du subordonné et de déchiffrer ses véritables intentions. » (Scott, 2018, p. 18) Toujours à ce sujet, Scott rappelle toutefois que pour tout texte public, se trouve, en creux, un texte caché :

> « Tout groupe dominé produit, de par sa condition, un « texte caché » aux yeux des dominants, qui représente une critique du pouvoir. Les dominants, pour leur part, élaborent également un texte caché comprenant les pratiques et les dessous de leur pouvoir qui ne peuvent être révélés publiquement. » (Scott, 2018, p. 12)

Ainsi, pour mieux saisir la dialectique domination/résistance, Scott considère — ce qui se rapproche encore une fois de l'approche goffmanienne — qu'il est nécessaire d'aller voir ce qui se fait en coulisse « hors du contexte particulier de la relation de pouvoir », là où se développe, à l'abri du regard des puissants, le « texte caché » :

> « Le texte caché a de la sorte un caractère situé : il consiste en des propos, des gestes et des pratiques qui confirment, contredisent ou infléchissent, hors de la scène, ce qui transparaissait dans le texte public. Par définition, nous ne saurions préjuger de la relation entre ce qui est dit en face du pouvoir et ce qui est dit derrière son dos. Les relations de pouvoir ne sont, hélas ! pas limpides au point que nous puissions aisément déclarer faux ce qui est proclamé ouvertement et vrai ce qui est chuchoté sous le manteau. […] ce que l'on peut affirmer, néanmoins, c'est qu'il est très probable que le texte caché sera produit pour un auditoire distinct de celui du texte public, et dans des conditions de pouvoir différentes. En évaluant le décalage entre les deux types de textes, on pourra commencer à avoir une idée de l'impact de la domination sur la parole tenue en public ». (Scott, 2018, p. 19)

Une telle théorisation permet de dépasser une conception des personnes dominées comme étant « consentantes et passives » et de plutôt rendre visible leur agentivité au travers de la mise en lumière des pratiques de résistances discrètes qui, malgré leur apparence de maintien de statu quo, dissimulent une contestation de la domination, voire offre un potentiel subversif (Fauvel, 2019 ; Scott, 2018, p. 34).

Bien que Scott s'intéresse plus particulièrement aux situations de « complète privatisation du pouvoir »[71], la théorie développée autour de la domination et des « arts de la résistance » peut s'appliquer à divers contextes marqués par une asymétrie de pouvoir. Les contours des théories sur l'infrapolitique des groupes subordonnés peuvent donc nous donner des pistes de réflexion autour de la dialectique domination/résistance qui peut se jouer au sein des espaces combinant à la fois collaboration et compétition (Hathaway et Meyer, 1993). Ceci nous apparaît d'autant plus pertinent que, comme le nomme Goffman dans le rare écrit où il aborde de front le travail en coalition, un acteur impliqué dans une coalition doit :

> « […] masquer ses véritables intentions, le niveau de ses ressources, ses prochains angles d'attaque (etc.), tout en essayant de connaître, ou au moins d'anticiper, les réelles intentions, niveaux de ressource ou plans d'attaque (etc.) de son antagoniste, en sachant que celui-ci fait de son côté son maximum pour les lui masquer tout en essayant de connaître les siens […] ». La conduite d'une interaction stratégique relève [ainsi] en très large part du tacite, qui intègre y compris des formes de coordination et d'accord […] et exige un strict contrôle de l'information exprimée sur soi-même. » (Goffman dans Mathieu, 2022, p. 4)

Au final, je considère que penser les dynamiques de collaboration et coopération au sein des coalitions au travers d'une approche interactionnelle amène à penser l'asymétrie de l'arrangement interactionnelle. Pour saisir les jeux de pouvoir et la dialectique domination/résistance qui se jouent au sein des coalitions, une microanalyse des situations d'interaction est nécessaire. Une attention aux interactions sur scène et en coulisse, et les distinctions existant entre les « textes cachés » et « textes publics » peut par ailleurs être révélatrice des jeux de pouvoir qui y prennent place.

Il faut toutefois noter, comme nous y invite Cefaï (2007), que les rôles joués par les acteurs observés sont multiples, que ceux-ci s'adressent, parfois simultanément, à divers publics et qu'il est nécessaire de penser les interactions qui prennent place au sein des coalitions dans toute leur complexité :

> « Un art de l'assentiment de façade et de la résistance en aparté, entre les lignes ou au revers des apparences […] ne signifie en rien qu'il y aurait des acteurs authentiques, en retrait, et des acteurs faussaires, aux avant-postes. Les rôles à jouer sont multiples et simultanés et la "distance au rôle" se joue dans leur cohabitation : les acteurs jonglent avec plusieurs registres d'intelligibilité, qui ne s'adressent pas aux mêmes publics, lesquels sont indiqué.es dans le déploiement de la performance elle-même. Chacun […] tient sa place, respecte les

[71] Scott aborde notamment la question de l'esclavage, de la féodalité et des castes.

règles de conduite qui lui incombe et endosse les attributs et les qualités qui lui échoient. » (Cefaï, 2007, p. 575-576)

2.2.3 De l'ordre interactionnel à la « culture en interaction »

Bien que le concept d'ordre d'interaction soit porteur, analyser la participation au sein des mouvements sociaux implique aussi de penser comment les organisations « […] médiatisent, par leurs formes et leurs styles, le type d'engagement participatif qui est celui de leurs membres » (Cefaï et al., p.22). Les travaux d'Eliasoph et de Lichterman (2003) et ceux de Mische (2003 ; 2008) apparaissent propices pour comprendre en quoi l'interaction peut influencer — et est influencée — par la culture organisationnelle de la coalition, mais également par celles des organisations qui s'y impliquent.

En s'appuyant sur les concepts développés par Goffman — l'ordre interactionnel, mais également les notions de cadrage —, Eliasoph et Lichterman (2003) ont cherché à étudier comment, au sein des groupes militants et/ou bénévoles, les gens mobilisent les représentations collectives afin de faire sens de leurs expériences quotidiennes. Dans leur volonté d'analyser les interactions au sein des assemblées et des associations citoyennes et militantes, Eliasoph et Lichterman (2003) ont ainsi réfléchi sur leur « culture politique » et ont développé le concept de « style de groupe ».

Les « styles de groupe » sont « des schèmes typiques d'interaction qui découlent des présuppositions partagées (*shared assumptions*) par un groupe sur ce qui constitue une participation bonne ou adéquate dans le cadre du groupe » (Eliasoph et Lichterman, 2003, p. 737 [traduction libre]). En ce sens, le style de groupe vient moduler l'interaction dans le groupe et filtrer les représentations collectives que le groupe se fait quant à la participation attendue dans un contexte donné. Ainsi, dès l'entrée dans un groupe, les participant·e·s tentent de reconnaître le « *style in play* » (Eliasoph et Lichterman, 2003). Par sa nature prescriptive et évaluative — on se demande quels styles de groupe sont en jeu et quels comportements ou types de participation sont attendus dans un contexte donné —, ce concept permet de dépasser une vision particulariste ou chaque groupe définit collectivement sa structure de normes. Il s'agit alors plutôt de réfléchir aux « styles de groupe » qui transcendent un groupe particulier.

Pour opérationnaliser leur concept, Eliasoph et Lichterman (2003 ; 2011) ont défini trois dimensions constitutives du style de groupe soit : 1) les frontières du groupe ; 2) les liens dans le

groupe et 3) les standards discursifs[72]. C'est en analysant ces trois dimensions qu'il est possible, toujours selon ces auteur·e·s, « d'observer et documenter les schèmes d'interaction et de création de sens qui pourraient autrement passer inaperçus » (p. 740)[73]. Comme le relève Cefaï (2007) en faisant référence aux travaux d'Eliasoph et Lichterman (2003) :

> « Chaque collectif se constitue en tant que collectif à travers des opérations d'organisation matérielle et de configuration narrative. Celles-ci sont préstructurées par des schémas d'expériences et d'action disponibles […] mais elles doivent aussi inventer leurs propres voies en relation au cotexte (le collectif est une activité située et distribuée). » (Cefaï, 2007, p. 528)

Toutefois, bien que les auteur·e·s parlent d'un style dominant au sein du groupe, ces dernier·ère·s prennent en considération comment les rapports de pouvoir peuvent venir marquer les interactions. En faisant référence à l'approche bourdieusienne, les auteur·e·s notent ainsi qu'indéniablement les interactions sont marquées par la distribution inégale du capital ou par une structure sociale inégalitaires (Eliasoph et Lichterman, 2003, p. 776), tout en précisant toutefois, qu'une telle analyse ne peut se restreinte à une perspective biographique (et donc déterministe). Pour ces auteur·e·s, le regard doit davantage être porté sur les « situations » d'interaction (Eliasoph et Lichterman, 2003), ce qui fait par ailleurs écho aux réflexions sur la nécessité d'une analyse interactionnelle de la dialectique domination/résistance.

Dans le cadre de mon étude, les considérations d'Eliasoph et Lichterman (2003) me permettront de réfléchir aux divers espaces de concertation qui peuvent co-exister au sein des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars de l'heure et de saisir notamment qui participe à quel espace

---

[72] Dans le texte original, les expressions exactes sont : *group boundaries*; *group bond* et *speech norms* (Eliasoph et Lichterman, 2003, p. 739).

[73] Il faut souligner au passage qu'Eliasoph et Lichterman (2003) indiquent qu'il est nécessaire, pour saisir le *group style,* de passer par l'observation des interactions : « To understand how collective representations become meaningful in everyday life, social researchers need to observe how groups coordinate themselves, not only how individuals or texts conceive of action » (Eliasoph et Lichterman, 2003, p. 740). Cette même réflexion est portée par Lichterman (1996). Eliasoph et Lichterman (2003, p. 746) proposent aussi, en continuité des théories goffamaniennes de s'intéresser et d'observer les « erreurs » ou « évitement » dans les dynamiques de groupes, ce qui permet de révéler les dimensions du style de groupe. J'y reviendrai.

et pourquoi ? Réfléchir au style de groupe et aux frontières entre les groupes permettra en ce sens de raffiner notre regard sur les espaces de concertation, les « compromis de travail » qui y prennent place ainsi qu'aux les sous-alliances possibles.

Cette réflexion sera bonifiée par des éléments de théorisations développés par Mische (2008). Celui-ci, tout en reprenant les réflexions d'Eliasoph et Lichterman (2003), vient bonifier et préciser le concept de « *culture in interaction* » au sein des groupes militants. Alors que les réflexions d'Eliasoph et Lichterman (2003) s'intéressent davantage aux interactions entre militant·e·s au sein d'association civique, la théorie de Mische (2008) permet de penser, non seulement les interactions interpersonnelles, d'équipe ou de groupe au sein d'espace de concertation et de mobilisation, mais également les relations entre les organisations[74]. Mische (2008) conceptualise ainsi comment le *multimembership* de certains individus et les styles communicationnels qui s'y développent peuvent contribuer à la médiation de certaines tensions et conflits potentiels.

Tant dans l'approche proposée par Eliasoph et Lichterman (2003) que dans celle de Mische (2008), c'est le concept de « *culture en interaction* » ou de « réseau en tant que culture en interaction (*network as culture in interaction*) » qui se trouve au cœur de leurs démarches. Penser la culture en interaction amène par ailleurs à recentrer notre regard sur les processus communicationnels et l'interaction (et non plus sur les entités en soi, comme les organisations). Cette approche, que je considère en continuité avec la théorisation de Goffman, propose donc de dépasser une vision substantialiste — analysant les groupes, organisations et institutions — en optant pour recentrer l'analyse autour des dynamiques de relations sociales les constituant. Une telle conceptualisation semble par ailleurs particulièrement porteuse pour analyser le travail en coalition en permettant de penser les coalitions comme étant un agent de transformation culturelle, c'est-à-dire comme un espace où les organisations peuvent se transformer et s'hybrider puisqu'elles sont en contact avec des organisations culturellement différentes, ce qui vient faire écho aux théories prônant le recours à des coalitions afin de renouveler les pratiques syndicales (dont Tattersall, 2010).

Finalement, l'un des aspects de la théorisation proposée par Eliasoph et Lichterman (2003), qui semble particulièrement éclairant afin d'alimenter l'étude des coalitions, est l'existence de « style

[74] La pensée de Mische (2008) à ce sujet est explicité dans le premier chapitre (1.3.4).

de sous-groupe » (*subgroup style).* Quoique sous-théorisé dans leurs écrits, ce concept permet d'aborder les tensions autour de la définition du « style de groupe » dominant. Ainsi, ces auteur·e·s soulèvent que certains membres de groupes soulignent explicitement, mais « en coulisse », leur inconfort face aux styles de groupe dominant, et ce, même si le style de groupe dominant est rarement remis en question au sein du groupe. Dans ces circonstances, ces styles de groupes dits « submergés ou supprimés » en viennent à s'exprimer, mais uniquement hors du groupe, en coulisse (Eliasoph et Lichterman, 2003, p.772).

De tels propos permettent de considérer que bien que cela se joue en coulisse, les membres d'un groupe peuvent signifier leur réticence ou inconfort face au style de groupe dominant. Ce qui peut être considéré comme « un discours sur la mise en scène » ne vise toutefois pas nécessairement à remettre en question le « consensus temporaire » autour de la définition de la situation. Il s'agirait plutôt dans ce cas de « courants de communications » sous-jacents. À l'inverse, « […] si leur contenu était communiqué par des voies officielles au lieu de l'être par des voix clandestines [en coulisse] ils contrediraient et discréditeraient la définition de la situation officielle » (Goffman, 1973, p. 163). L'on peut de même considérer que ces discussions portant sur le style de groupe à privilégier peuvent permettre de démontrer une certaine « complicité d'équipe », c'est-à-dire un « témoignage de connivence exprimé avec une prudence suffisante pour ne pas porter atteinte aux apparences illusoires qu'on maintient devant le public » (Goffman, 1973, p. 170) :

> « En s'avouant mutuellement qu'elles cachent aux autres personnes présentes des secrets significatifs, elles reconnaissent que l'apparence de sincérité qu'elles présentent officiellement n'est rien de plus qu'une apparence. Grâce à ce double jeu, les acteurs peuvent maintenir une solidarité de coulisse alors même qu'ils sont engagés dans une représentation et qu'ils peuvent ainsi exprimer impunément des choses inacceptables […] » (Goffman, 1973, p. 169)

2.3 Synthèse du chapitre 2

Ce chapitre annonce la problématique et les questions de recherche ainsi que la focale théorique choisie pour y répondre.

La question de recherche de la thèse est : « *comment* des organisations syndicales et communautaires ayant des pratiques distinctes, des modes de fonctionnement particuliers et dont les ressources sont inégales collaborent-elles dans une optique de transformation sociale et d'organisation collective des travailleur·euse·s à bas salaire ? ».

En prenant appui sur une conception double des coalitions comme étant à la fois des espaces de collaboration et d'alliance et simultanément des espaces de luttes et de compétitions interorganisationnelles, cette question se subdivise en deux temps soit :

> 1) Comment se jouent les rapports d'inégalité, de pouvoir et la hiérarchie au sein des coalitions ?
> 2) Quelles répercussions ces rapports d'inégalité et de pouvoir, tout comme la hiérarchie, ont sur la transformation des pratiques des organisations impliquées ?

Deux objectifs sont sous-jacents à la démarche soit : 1) comprendre les dynamiques de pouvoir en jeu dans le cadre des coalitions syndicales-communautaires dans le contexte québécois, et 2) alimenter la réflexion sur les conséquences des dynamiques de collaboration sur les stratégies d'actions et sur les pratiques et modes de fonctionnement des organisations collaborant au sein de ces coalitions.

Ces questions et objectifs sont répondus au travers d'une ethnographie du mouvement pour le 15 dollars, un cas rassemblant un large éventail d'organisations et de coalitions syndicales-communautaires.

L'ancrage théorique de la thèse, présenté dans la seconde partie de ce chapitre, est celui de l'approche interactionnelle et culturelle des coalitions. Cette approche, intrinsèquement liée à l'ethnographie, préconise une démarche inductive ancrée dans des données de terrain issues d'observation prolongée *in situ*. À la base de celle-ci se trouve les théories goffmaniennes et plus particulièrement sur le concept « d'ordre d'interaction » permettant de saisir et décrire les règles du jeu qui viennent baliser les interactions en face à face dans le *ici et maintenant* (Goffman, 1953).

Plus encore la thèse s'appuie sur la relecture des théories de Goffman proposées par Cefaï pour penser « les rapports d'inégalités, de hiérarchie et de pouvoir » (Cefaï, 2013, p. 244) et « les modes de coopération et de conflits » dans les mouvements sociaux (Cefaï, 2007, p. 724). L'idée centrale de l'approche interactionnelle et culturelle appliquée aux mouvements sociaux est donc de penser le micropolitique et de « […] décrire des scènes d'assemblées pour faire apparaître des mécanismes d'interaction ou des dynamiques collectives » (Cefaï, Carrel et al., 2012, p. 7).

Appliqué au cas précis des coalitions, cette approche interactionnelle et culturelle proposée prend en considération qu'au sein des coalitions 1) des sous-alliances peuvent prendre place, 2) qu'une certaine compétition, notamment autour de l'accès aux ressources, existe ; 3) qu'une hiérarchisation des sous-groupes, voir des individus, peut s'effectuer : le ou les groupes ayant le plus de ressources et dont les compétences sont davantage reconnues sera le plus à même d'imposer ses idées et ses priorités d'action. L'approche tient ainsi compte du fait que des contraintes pèsent sur l'interaction, tout en invitant à dépasser une analyse où les rapports de pouvoir sont essentialisés et de réfléchir à comment ceux-ci sont produits et reproduits *dans* et *par* l'interaction.

De plus, dans un contexte où les personnes représentant des organisations au sein des coalitions doivent à la fois collaborer tout en se distinguant (Hathaway et Meyer, 1993), une attention aux stratégies de résistance, et plus particulièrement aux formes discrètes de résistance, est proposée pour saisir les dynamiques de coopération et de pouvoir. Pour ce faire, les interactions en coulisse (inter et intraorganisationnelles) sont examinées tout comme les divergences entre les textes publics et les textes cachés. Enfin, les réflexions proposées par Eliasoph et Lichterman (2003) viennent compléter l'approche interactionnelle et culturelle mobilisée pour saisir d'une part quels sont, dans les différents espaces de concertation observés, les « styles de groupes », c'est-à-dire les liens établis entre les personnes dans le groupe, le style discursif préconisé ainsi que les frontières du groupe (qui peut y participer ou non). D'autre part, le fait de mobiliser, dans l'analyse, le concept de « culture en interaction », permet de réfléchir à comment les interactions dans les coalitions peuvent transformer les cultures et pratiques des organisations impliquées.

Chapitre 3 – Ethnographie et participation-observante : Précision autour de la démarche méthodologique

« Aussi longtemps que vous ne vivrez pas l'histoire de l'intérieur, vous ne pourrez que vous tromper. »
(Entretien avec Goffman, Winkin, 1988, p. 286)

« Art de voir, art d'être, art d'écrire. Ce sont ces trois compétences que l'ethnographie […] convoque. »
(Winkin, 2001, p. 106)

L'approche méthodologique privilégiée pour soutenir la démarche de cette thèse a été, dès le début, celle d'une enquête ethnographique, notamment à cause des possibilités d'accès au terrain qui m'étaient offertes, mais également — et peut-être surtout — en raison de ma volonté initiale de porter mon regard, non pas sur le rapport de force entretenu entre une coalition et l'État, mais sur les dynamiques internes et les tensions qui peuvent prendre place au sein d'une coalition.

À ce moment, j'étais d'ailleurs consciente que les relations interorganisationnelles au sein d'une coalition pouvaient être un sujet sensible, d'autant plus que le fait de traiter de ce sujet impose inévitablement — du moins dans ma perspective — d'aborder les tensions existantes au sein des différentes parties prenantes d'une coalition. Comme l'a mis en évidence l'une des participantes dans le cadre d'un entretien :

> « Il y a des rapports de pouvoir qui s'expriment partout, mais je pense que très peu sont à l'aise de présenter le rapport de pouvoir duquel il peut user pour trancher […] ça reste quand même intime. » (Entretien K)

À cet égard, l'approche ethnographique permet de saisir les dynamiques et les interactions en allant au-delà des discours publics qui m'auraient été accessibles par la stricte réalisation d'une revue de presse et d'entretiens avec les personnes impliquées dans les mobilisations et d'ainsi éviter l'écueil que soulève Dunezat (2012, s.p) quant aux études sur les mouvements sociaux qui «[…] se contentent de la parole des "leaders" [et] pour expliquer la faiblesse et la décrue mobilisatrices,

[…] [et] invisibilisent (aussi) les conflits et les contestations, ou les rabattent sur des conflits de personnes » (Dunezat, 2012, s.p).

Après avoir pris la décision d'adopter une approche ethnographique dans ma recherche, et inspirée par les propos de Florence Weber (2009, p. 7) qui nous rappelle que les vrais outils de l'ethnographe : « […] ce sont les travaux ethnographiques menés par ses pairs […] », j'ai parcouru et lu de nombreuses enquêtes de ce type afin de m'imprégner du travail des autres, de mieux saisir leurs approches méthodologiques et de m'inspirer de leurs démarches. M'attarder aux travaux de mes pair·e·s m'a permis de penser les rapports qu'entretiennent les ethnographes face à leur objet et terrain d'étude, la diversité des postures méthodologiques possibles, ainsi que les différentes possibilités qui s'offrent aux ethnographes lorsque vient le temps de faire leurs entrées sur le terrain et de choisir leurs stratégies d'observation.

C'est au travers de ces lectures que j'en suis venue à inscrire mon étude dans le sillon interactionnel et culturel des mouvements sociaux (Cefaï, 2007 ; Cefaï, Perreau, et al., 2012 ; Eliasoph et Lichterman, 2003) telle que présentée au chapitre précédent. Les tenants de cette approche précisent que l'ethnographie permet de dévoiler les « pratiques cachées » et de rendre visible des « façons de communiquer ou de coopérer », dont des pratiques de résistance qui autrement pourraient passer inaperçues (Cefaï et al., 2012, p.11) et même de « […] faire entendre des histoires […] censurées pour des raisons personnelles ou organisationnelles […] » (Cefaï et al., 2010, p. 40) L'ethnographie serait donc :

> « […] la plus à même de saisir sur le vif tous les "débordements" de la participation programmée et les tactiques des participants ordinaires pour faire passer leurs messages, relevant davantage de témoignages personnels, de ruptures de l'ordre du jour, de traits d'humour, de silences ou de huées, que d'une argumentation bien articulée. Elle permet de voir des conduites qui échappent aux analyses normatives parce qu'anecdotiques, inconvenantes ou insignifiantes. » (Cefaï, Carrel et al., 2012, p. 16)

Le prochain chapitre explicite, dans un premier temps, l'approche ethnographique et le degré de ma participation sur mon terrain de recherche (3.1). J'y décris en quoi mon approche méthodologique et ma posture sur le terrain s'inscrit au sein de ce que l'on appelle l'ethnographie militante et la participation-observante. Dans un deuxième temps, je fais le récit de mon insertion sur mon terrain de recherche et reviens sur ma démarche méthodologique pour justifier le choix de mes lieux d'observation (3.2). Dans un troisième temps, je précise comment s'est réalisée la

collecte de donnée (3.3). Le chapitre se termine par quelques spécifications quant à la façon de mener la rédaction et la présentation des résultats de recherche (3.4).

3.1 Ethnographie militante et participation-observante : posture d'observation[75]

Dans le cadre de ma recherche, j'avais, avant même de débuter officiellement mon terrain, participé à certaines rencontres autour de l'augmentation du salaire minimum[76], ce qui m'a obligé à réfléchir à la nature de mon implication, à la distance nécessaire à maintenir vis-à-vis de mon objet d'étude ainsi qu'au choix du terrain. Mon premier réflexe a été de m'en tenir à un rôle d'observatrice et à distinguer clairement ma posture en tant que chercheuse (ici compris comme observatrice au sein des groupes) de celui des personnes participantes et représentantes des différentes organisations. Je souhaitais ne pas « perturber » mon terrain d'observation. En effet, si je désirais observer les processus de prises de décisions et les rapports de pouvoir au sein des réunions, il me semblait juste de ne pas m'y impliquer.

À cette étape, je pensais pouvoir m'inspirer de la démarche de Broqua (2005) qui consistait à assister aux réunions, sans y prendre la parole, afin d'être témoin des différentes discussions. En complément, je prévoyais participer activement aux actions mises en place par les coalitions, tout en me désengageant de tout processus de prise de décision. J'anticipais à ce moment être en mesure de développer des relations privilégiées avec les personnes observées grâce aux moments hors réunions, tel que proposé par Eliasoph (2010).

Or, dès la première rencontre, cette posture m'est apparue inappropriée, notamment parce que j'avais, du fait de mon implication antérieure, acquis un certain statut de participante. Conséquemment, le passage de participante à stricte observatrice représentait un obstacle : certaines personnes m'interpellaient directement afin que je donne mon opinion, m'obligeant d'une

[75] Une partie de la réflexion qui est ici présentée a fait l'objet d'un article co-écrit avec Cheolki Yoon (Fauvel et Yoon, 2018).

[76] J'ai participé à des rencontres en tant qu'étudiante-chercheuse affiliée au Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), notamment à la suite de l'organisation d'une rencontre rassemblant des acteurs organisationnels autour de la lutte pour le 15 dollars afin d'y discuter des enjeux que cette mobilisation comportait. En plus d'avoir été activement impliquée dans l'organisation de cet événement et d'ainsi avoir pris contact avec plusieurs acteurs impliqués dans le mouvement du 15 dollars, j'y ai également animé le volet « Implication et vision des luttes » qui abordait entre autres les enjeux autour des relations syndicales-communautaires. Voir Desbiens et Faucher (2017).

certaine façon à participer afin d'éviter de créer un malaise. « Devenir invisible » en prenant le « moins d'espace social » possible tel que mis en pratique par A. Goffman (2014, p. 235) était presque impossible, du moins difficilement réalisable[77], voire contre-productif. De plus, la neutralité ainsi recherchée m'a rapidement semblé illusoire. Est-il en effet réellement possible de ne pas influencer les interactions, tout en étant assise autour des tables de discussion où mon intérêt pour l'étude des relations interorganisationnelles est connu ? Ne serait-il pas plus juste de croire qu'au contraire, le fait de m'impliquer activement au sein des activités et des discussions ne me permettrait pas de devenir cette observatrice dont on oublie la présence, de devenir une militante parmi les autres ? C'est en discutant avec un collègue, ayant lui-même effectué une ethnographie au sein d'un organisme activement impliqué dans les coalitions observées et en lisant sa thèse (Malhaire, 2016), que je me suis décidée à participer plus activement au sein des coalitions.

Il faut dire que la problématique du positionnement vis-à-vis son terrain d'étude et les acteurs impliqués constitue une préoccupation transversale à toute démarche ethnographique, qui par ailleurs a une importance accrue dans le cadre d'une recherche en milieu militant. En effet, comment observer intensivement des personnes qui s'impliquent quotidiennement dans différentes actions, agissent sur tous les fronts pour la cause dans laquelle elles croient et cherchent à mobiliser le plus de gens possible autour des différentes campagnes, sans, de mon côté, contribuer à leurs efforts ? Comment justifier et légitimer ma constante présence et mon « détachement » face à leur cause ?

Au-delà de l'adoption d'une posture de recherche engagée ayant pour objectif de produire un savoir transformateur, la recherche menée en milieu militant pose ainsi d'emblée « l'impératif de la participation » (Jouan, 2017), notamment pour assurer l'accès au terrain. En effet, certain·e·s militant·e·s peuvent se montrer réticents à la présence de chercheur·euse·s (Jouan, 2017) et certaines organisations peuvent refuser la présence de chercheur·euse·s si aucun bénéfice « mutuel » — tant pour le chercheur que pour l'organisation et/ou ses membres — en découle (Fauvel et Yoon, 2018). Dans cette optique, l'implication de l'ethnographe aux actions menées

[77] Bien que je réfère à A. Goffman (2014) puisque la lecture de son ouvrage a influencé le choix de la méthode, notamment autour de la tension entre participation et observation au sein d'un terrain ethnographique, je suis consciente de la différence notable entre nos terrains de recherche. Dans le cas de A. Goffman, « devenir participante » comporte une part de défi en raison des différences marquées qui existent entre elle et son terrain. Or, dans le cas de cette recherche, on ne peut nier une certaine « homophilie » avec les participant·e·s sur le terrain de recherche, notamment en matière de capital militant, de caractéristiques sociodémographiques, même de parcours académique.

dans un contexte militant — ce que l'on en est venu à appeler « de l'ethnographie militante » — peut être conçue comme un « moyen » pour accéder au terrain, plutôt que comme une conséquence de l'engagement ethnographique (Broqua, 2009). Un changement de perspective s'impose alors : l'ethnographe doit d'abord penser à comment il ou elle s'engage sur son terrain plutôt qu'à comment les acteurs peuvent être amenés à s'engager dans son projet de recherche (Jouan, 2017).

À la lecture des récits de pratiques d'ethnographie s'étant réalisées dans ou auprès d'organisations et/ou de personnes militant·e·s, j'ai par ailleurs constaté que la tension entre participation et observation que j'ai vécu au début de mon terrain de recherche était partagée par plusieurs ethnographes (Broqua, 2009 ; Delasalle, 2021 ; Frampton et al., 2006 ; Martínez López et Lorenzi Fernández, 2012 ; Thome, 1979). C'est ainsi qu'au fil de mes réflexions, j'en suis venue à inscrire ma démarche dans la lignée des ethnographies militantes. Néanmoins, une fois la décision de s'impliquer activement sur le terrain de recherche tranchée, émerge inévitablement la question du « degré de participation », lequel peut varier entre l'observation complète et la participation complète (Malhaire, 2016, p. 20). Encore une fois, motivée par les réflexions méthodologiques des ethnographes en milieu militant, j'ai choisi d'adopter une posture de participation-observante. Il faut dire que nombre d'ethnographes affirmaient, a *posteriori,* que le fait de s'impliquer plus activement au sein des activités observées aurait pu être plus avantageux pour leur recherche, ne serait-ce que pour rendre plus confortables les personnes enquêtées tout comme l'ethnographe (Broqua, 2009 ; Vásquez, 2013 ; Yoon et Fauvel, 2018).

La posture de « participation-observante », tel que documentée, entre autres par Soulé (2008), m'est ainsi apparue être : 1) la plus à même de me permettre d'avoir accès à des données riches provenant de l'*intérieur* des mobilisations ; 2) la posture la plus éthique pour favoriser une relation de réciprocité avec les participant·e·s sur le terrain. Les prochaines parties élaborent en quoi cette posture semblait particulièrement avantageuse dans le cas précis de mon terrain de recherche notamment pour favoriser une meilleure compréhension de mon objet d'étude et, par un souci éthique, pour assurer une certaine réciprocité avec les personnes impliquées dans ma recherche.

3.1.1 La participation-observante et l'ethnographie militante : gage de réciprocité envers le terrain et de compréhension « de l'intérieur »

Selon Malhaire (2016), les militant·e·s observé·e·s peuvent ressentir, au moment de prendre connaissance des résultats de recherche, une « spoliation doublée d'une trahison » (Malhaire, 2016, p.22). Il fait alors référence à la collecte de données et au sentiment de trahison pouvant découler de la diffusion des résultats. Winkin abonde dans le même sens en précisant que le moment de l'écriture et de la diffusion des résultats sont des moments de renversement de la relation informateur·trice-chercheur·e :

> « Dans la relation informateur-chercheur, c'est l'informateur qui décide de fournir ou non telle information sur lui, ses collègues, son institution, sa communauté, etc. ; de la livrer partiellement ou totalement, de la tronquer ou de la fournir au mieux de ses connaissances. Il se dévoile — mais contrôle son dévoilement : il sait jusqu'où il va trop loin ou presque. […] En revanche, quand le chercheur publie ses données, l'informateur perd brutalement le contrôle du dévoilement ; les rôles s'inversent. D'où cette réaction pour tenter de regagner la maîtrise du jeu, en pointant des erreurs factuelles, en remettant en cause la validité des généralisations, en parlant de confiance trahie. » (Winkin, 2001, p. 259)

Or, selon Malhaire, une participation active aux côtés des militant·e·s observé·e·s pourrait contribuer à réduire ce sentiment de trahison possible.

C'est dans cette lignée que je choisis d'inscrire ma démarche. Sans pouvoir éviter totalement les risques abordés par Winkin et Malhaire, j'ai tenté, en adoptant une posture de participation-observante, de rendre possible une certaine relation de réciprocité avec les acteurs du terrain de recherche (Fauvel et Yoon, 2018[78]). Cette relation de réciprocité implique de reconnaître le temps et l'énergie que les participant·e·s investissent pour la recherche et d'estimer qu'une participation active des chercheur·euse·s, notamment dans les milieux militants, doit permet aux participant·e·s de bénéficier, *ici et maintenant*, des apports de la recherche. Cette posture, en rupture avec la tendance du milieu universitaire à survaloriser l'importance des résultats de recherche pour les acteurs du terrain, prend également en considération que ces résultats peuvent prendre des années avant d'être rendus disponibles au public. Ainsi, en consacrant temps et énergie concrètement et directement à la cause et au projet mené par les personnes observées, une démarche de

[78] Dans cet article écrit en collaboration avec Yoon, nous y décrivons en détail et en faisant le parallèle entre nos deux terrains de recherche doctorales, les motivations derrière le choix d'une posture de « participation-observante ». On y trouvera donc un argumentaire détaillé des avantages associés à cette posture ainsi que les réflexions autour de nos terrains de recherche qui y ont mené.

participation-observante permet de « compenser » la contribution des participant·e·s à la recherche autrement que par le seul biais de la diffusion des résultats de recherche.

Du point de vue de la recherche, intervenir activement au sein du terrain constitue également un avantage tant au niveau de l'accès aux données qu'à la qualité de celles-ci. C'est ce que Malhaire rend explicite lorsqu'il affirme que la participation observante permet de : « développer une compréhension expérientielle de l'univers social à l'étude […] et de saisir le point de vue des acteurs » (Malhaire, 2016, p. 24). Soulé abonde dans le même sens en soulignant pour sa part que « […] la qualité des données obtenues [grâce à cette posture] est difficilement égalable par d'autres moyens méthodologiques : on recueille des informations à propos de ce que quelqu'un expérimente véritablement du monde, et sur la manière dont est vécue cette expérience » (Soulé, 2008, p. 134). Pour lui, « la présence sur le terrain n'est pas seulement destinée à décrypter un système social de l'intérieur ; elle vise à comprendre ce que c'est qu'être acteur de ce terrain » (Soulé, 2008, p. 134).

Assumer ma posture de participante-observante au sein des différentes instances observées fut d'ailleurs la première étape vers l'acquisition d'un « rôle » au sein de ces espaces (Lapassade, 2002). Ce fut aussi l'un des moments décisifs qui a influencé grandement ma manière de me présenter sur le terrain et de présenter ma démarche. Comme le rappelle Goffman (1989), il est nécessaire, sur le terrain, de développer un « rationnel » permettant d'expliquer ce que l'on fait. Ce « rationnel », ou plus simplement ce discours sur notre pratique d'ethnographe et les raisons de notre présence sur le terrain, l'ethnographe devra l'assumer tout au long de sa démarche. En ce sens, ce discours ne peut pas être « *an absolute lie* » bien qu'il puisse être amené à ne pas nécessairement dévoiler tous les motifs de sa présence (Goffman, 1989).

Dans mon cas, le fait d'agir et d'intervenir sur le terrain m'a amené à me présenter aux différents acteurs sur le terrain comme étant une « chercheuse-militante » et à expliquer que, pour moi, étudier les coalitions autour du 15 dollars l'heure me permettait d'articuler engagement social et vie universitaire malgré les exigences de cette dernière. Cette présentation a semblé faire écho chez les personnes observées qui, à plusieurs reprises au début de mon terrain, m'ont posé des questions sur cette posture. Ces discussions informelles m'ont par ailleurs permis d'expliciter le but de ma recherche et mon approche ethnographique. Ces explications semblent de plus avoir incité des participant·e·s à m'impliquer davantage au sein des activités de leurs instances, par exemple en me demandant de représenter un comité de quartier auquel je participais auprès d'une coalition plus

élargie, me plaçant ainsi dans une position de participation plus importante que celle que j'aurais initialement choisie[79].

Ce moment m'a permis de comprendre, tel que soulevé par Broqua (2005), que le degré de participation des chercheur·euse·s s'établit dans un processus de négociation entre la chercheuse, les participant·e·s et le monde extérieur. Toutefois, dès que mon niveau de participation fut plus élevé que ce que j'aurais initialement choisi, j'ai senti se développer une complicité avec certains acteurs terrain, complicité qui s'est traduite par des discussions informelles à la suite des rencontres, des échanges de courriels et des conversations sur les enjeux autour du travail en coalition à la fin des réunions ou dans le cadre d'événements moins formels. Le fait d'agir en tant que militante au sein d'un comité de quartier m'a également facilité l'accès à certaines rencontres ; prenons comme exemple les rencontres organisées par une centrale syndicale pour discuter des possibilités de collaboration et soutien offerts aux comités de quartier. Ce statut de militante-chercheuse a également permis de légitimer ma présence auprès des autres personnes militantes dans le cadre des rencontres de coalition où j'étais tout d'abord présenté comme chercheuse, mais également comme représentante d'un comité de quartier. Au fil du temps, ma participation sur le terrain m'a donc été dictée non seulement par ma volonté de me trouver au cœur des discussions et des moments de prises de décision autour des revendications pour le 15 dollars, mais également par les particularités de terrain et les besoins de celui-ci.

3.1.2 Prendre acte de son inscription au cœur des rapports de pouvoir

Malgré les grands avantages associés à la posture de participation-observante, j'ai dû rester vigilante tout au long de ma démarche en raison de quelques enjeux que l'on peut y associer. En

[79] J'ai assumé directement ma posture de participation-observante lorsqu'il m'a été demandé de représenter un comité de quartier lors d'une rencontre de coalition puisque cette demande a été précédée d'un échange de courriels où un militant activement impliqué dans le comité m'a demandé de l'excuser de ne pas m'avoir présenté comme étant membre du comité de quartier dans le cadre d'une rencontre entre les comités de quartier et une centrale syndicale : « Après la réunion hier, je me suis dit que c'était poche de m'être présenté comme le seul membre du comité [nom du comité] hier. Ça démontre que je n'ai pas encore intériorisé ton statut de chercheuse-militante, alors que tu as fait des appels pour nous, tu es venue à notre action... Ça m'a marqué quand tu as insisté à la rencontre que nos besoins étaient d'avoir des gens qui construisent le comité avec nous, en prenant des tâches concrètes. D'ailleurs, merci! En gros, j'espère que tu seras là pour rester […] » (Extrait d'un échange de courriels avec un militant d'un comité de quartier, 16 juin 2017). Ce n'est que quelques jours plus tard, alors qu'aucun autre membre activement impliqué dans le comité de quartier n'était disponible, que ce même militant m'a écrit afin que je représente le comité de quartier dans le cadre d'une rencontre d'une coalition élargie. Il assista lui-même à la rencontre, mais souhaitait y agir à titre de représentant d'un autre comité politique.

effet, ma posture de participante-observante m'a rapidement placé au cœur des rapports de pouvoir au sein des coalitions et des campagnes pour le 15 dollars. Comprendre les rapports de pouvoir de l'intérieur, c'est-à-dire à travers une participation active aux différents comités, m'a engagé personnellement au sein des rapports de pouvoir interpersonnels et interorganisationnels qui prennent place dans les différents espaces de concertation étudiés. J'ai pris conscience de ce fait lorsqu'on commença à me demander, dans des contextes plus ou moins formels, de défendre certaines positions dans le cadre de rencontres. Un cas particulier m'est apparu assez frappant. Dans le cadre d'une rencontre d'un comité politique, l'animateur de la rencontre, également impliqué au sein du comité de quartier où j'étais impliquée, a souligné le fait que j'allais participer la semaine suivante à une rencontre d'un comité de travail restreint associé à une coalition. Il m'a alors demandé, avec insistance et devant le reste du groupe, de faire changer la date d'une action à venir afin de prendre en considération certaines opportunités politiques. J'ai plutôt suggéré de contacter par courriel les membres du comité restreint afin d'expliquer les demandes de ce comité politique.

Après la rencontre, il m'a demandé si j'avais été incommodée par sa demande durant la rencontre et m'a expliqué qu'étant donné qu'il ne pouvait pas être présent à cette rencontre, il trouvait que j'étais bien placée pour faire le suivi et rapporter les idées soulevées par le comité politique auprès des membres de la coalition sur le salaire minimum à 15 dollars. Entre ce moment et la rencontre de la coalition, deux personnes m'ont écrit par courriel afin de discuter des points à proposer durant cette future rencontre ou afin que je leur explique le fonctionnement de ce type de rencontre puisqu'elles n'y avaient jamais participé. Ce n'est qu'une fois présente à la rencontre de la coalition que j'ai réalisé que quatre autres personnes membres du comité politique étaient présentes, dont l'une qui m'avait auparavant écrit par courriel. Lorsqu'est venu le temps de faire le suivi sur les propos du comité politique, personne n'a pris la parole. J'ai donc effectivement, comme demandé durant la rencontre du comité politique, fait le compte rendu des décisions prises et expliqué les demandes qui en découlaient. Cet épisode m'a fait prendre conscience que mon rôle de participante-observante m'inscrit dans différents rapports de pouvoir, les premiers entre organisations, les seconds, interpersonnels[80].

[80] Dans la suite de mes réflexions sur mon terrain ainsi que lors de l'analyse des informations recueillies, j'ai tâché de mieux comprendre pourquoi, à ce moment, j'ai assumé cette position. J'y reviendrai plus amplement dans les résultats

La démarche réflexive que j'ai menée autour de mon rôle et de ma participation au sein des différents espaces de concertation fut donc cruciale tout au long de ma recherche. Je devais constamment me questionner à savoir pourquoi certains acteurs me demandaient de transmettre des informations entre différentes instances alors que d'autres personnes auraient pu également jouer ce rôle. D'une autre part, ce moment m'a fait réaliser que j'étais effectivement « entrée » sur mon terrain et que j'étais alors *de facto* inscrite dans des rapports de pouvoir interorganisationnel. Par ailleurs, cet inconfort que je pouvais ressentir — soit de présenter des réflexions et idées qui n'étaient pas nécessairement les miennes, mais bien celles issues d'une réflexion collective à laquelle je devais adhérer — était ressenti par d'autres acteurs au sein des coalitions observées. En ce sens, m'insérer dans ces relations de pouvoir interorganisationnel et avoir à négocier mon rôle dans chacune de ces instances — non seulement comme chercheuse, mais également comme militante — c'est aussi me rapprocher de ce que définit Goffman (1989, p. 125 [traduction libre]) comme « une technique visant à soumettre, tant notre personnalité que notre position sociale, aux contingences vécues par les personnes observées […] ce qui constitue [selon lui] [l]a définition de [ce qu'est] l'observation participante »[81].

Cela m'a toutefois également fait prendre conscience, tel que le suggère encore une fois Goffman (1989), de l'importance de bien choisir les acteurs et organisations auxquels je me suis associé sur le terrain, notamment parce qu'il y avait un risque à m'associer, dès les balbutiements de ma démarche, à des acteurs ayant une position sociale plus élevée :

> « There's no way in which, if you're dealing with a lower group, you can start from a higher group, or be associated with a higher group. You've got to control your associations. If you get seen in any formal or informal conversation with members of a superordinate group, you're dead as far as the subordinate group is concerned. So you've got to really be strategic and militant about the way you handle these social relationships. » (Goffman, 1989, p. 129)

---

de la recherche, mais d'entrée de jeu, les répercussions qu'a pu créer ma présence constante au sein de plusieurs instances ainsi que mes expériences antérieures à cette coalition peuvent être présentées. Ces deux éléments, combinés à la perception associée à mon statut de « doctorante s'intéressant au travail en coalition », ont favorisé l'acquisition de ce rôle tout comme ma disponibilité pour effectuer des tâches entre les réunions.

[81] Il faut rappeler que je suis très homophile avec de nombreuses personnes participantes sur le terrain. Plusieurs participant·e·s ont en effet une expérience militante et sont présentement à réaliser un doctorat, pour certains très proches des enjeux du 15 dollars et du renouveau syndical, pour d'autres, un peu plus éloignés de cette thématique. Dans plusieurs rencontres du comité de coordination des *Campagnes unies pour le 15* (comités de travail), les personnes présentes étaient soit des représentant·e·s d'organisations syndicales, soit des doctorant·e·s affilié·e·s ou non à des organisations communautaires et/ou des comités de quartiers. Un retour sera fait au chapitre 5 sur les facteurs qui ont pu contribuer à cette homophilie dans ce type de comité.

Il semble toutefois pertinent de souligner que comparativement à ce qu'il peut se produire dans d'autres contextes, le fait d'être associé à des personnes ou groupes ayant un statut plus élevé dans l'arrangement interactionnel semble moins problématique dans le cas d'une coalition que ce qui est mis en évidence par Goffman (1989). Dans le contexte d'une coalition et du point de vue des groupes ayant moins de pouvoir dans l'arrangement interactionnel, le fait de participer à certaines réunions ou à certains comités de travail, ou encore le fait d'entretenir des relations privilégiées avec des acteurs impliqués dans diverses organisations peut, au contraire, être vu comme un avantage, voir contribuer à la perception que la chercheuse puisse être une « potentielle alliée » favorisant l'accès et le partage d'information entre les diverses instances.

Malgré tout, l'inscription au cœur des rapports de pouvoir — interpersonnels et interorganisationnels qui prennent place dans (et entre) les coalitions — appelle une réflexion constante quant aux rôles qui m'ont été attribués et quant aux relations que j'ai entretenu avec les divers acteurs sur le terrain de recherche. Ceci impose aussi une certaine discipline lorsque vient le temps de choisir ses affiliations. Comme le rappelle Becker (1967), cela est d'autant plus important dans le cadre d'un terrain de recherche qui est marqué par des enjeux politiques qui placent les chercheur·euse·s dans un « *double jeopardy* » ; les différentes parties impliquées étant sensibles aux résultats de la recherche et la prise de position au sein de la coalition pouvant être critiquée par les parties impliquées[82].

Toujours en ce qui a trait aux enjeux découlant de l'inscription de celui ou celle qui adopte une posture de participation-observante, il semble nécessaire de souligner enfin que les modalités de mon engagement ont également été marquées par l'imbrication qui existait entre ma vie personnelle et le terrain de recherche. À l'instar de A. Goffman (2014), certain·e·s ethnographes choisissent de s'immerger complètement sur le terrain et d'ainsi « couper contact » avec leur vie personnelle, celle « d'avant le terrain de recherche »[83]. Or, dans le cadre de mon terrain, il m'est apparu tout d'abord difficile de couper des liens avec « ma vie d'avant terrain », entre autres en raison d'obligations

[82] Les propos de Becker (1967), repris par Cefaï (2010, p. 38) autour du concept de « paradoxe de Becker », font écho à ceux de Malhaire (2016) et de Winkin (2001) évoqués ci-haut sur le possible sentiment de trahison qui peut être ressenti par les acteurs sur le terrain de recherche. Il est possible de croire – tel que stipulé antérieurement – que la posture de participation-observante peut atténuer ce « double risque ».
[83] Erving Goffman propose aussi cette démarche lorsqu'il invite à « *cut your life to the bones* » (Goffman, 1989, p. 129).

personnelles, familiales et universitaires. Mais également, et peut-être surtout, couper le lien avec ma vie personnelle « d'avant le terrain » — une vie dans laquelle l'implication militante et professionnelle au sein du mouvement communautaire occupait une place non négligeable — m'aurait aussi dissocié d'un réseau de contacts pouvant être mobilisé dans le cadre des actions entreprises par les différents comités. Autrement dit, ce réseau pouvait devenir une ressource pour mieux m'intégrer sur le terrain. De plus, militer au sein des coalitions et des différentes instances de mobilisation et concertation consiste justement à naviguer entre différentes obligations et possibilités d'implication. En somme, le fait de devoir concilier militance-étude-travail-famille m'a placé dans la même situation que celle des nombreuses personnes observées, cela étant cette fois en concordance avec l'invitation de E. Goffman :

> « […] subject yourself […] to their life circumstances, which means that although, in fact you can leave at any time, you act as if you can't and you try to accept all of the desirable and undesirable things that are feature of their life. » (Goffman, 1989, p. 125)

Ainsi, ma démarche s'apparente à celle de Malhaire (2016) où l'immersion des chercheur·euse·s se fait, non pas par une immersion totale au sein du terrain, mais à travers un travail constant et prolongé au sein d'une organisation (dans mon cas, dans de multiples espaces de concertation).

3.2 Récit de l'accès au terrain et du choix des lieux d'observation

Lors de mon entrée sur mon terrain de recherche en mars 2017, j'avais initialement l'ambition d'observer trois coalitions portant des revendications pour le rehaussement du salaire minimum à 15 dollars soit : la coalition *5-10-15*, la coalition *15Plus* et la coalition *15 maintenant*. J'avais alors choisi ces trois instances puisqu'elles avaient été identifiées par des militant·e·s dans le cadre de conférences publiques[84] comme étant au cœur des actions et revendications prenant place au Québec. Je prévoyais assister aux réunions de ces différentes coalitions afin d'être en mesure, à travers l'observation des interactions au sein de ces espaces de collaboration, de mieux comprendre les relations interorganisationnelles et les rapports de pouvoir qui y prenaient place.

En participant à quelques rencontres d'une de ces coalitions, j'ai toutefois rapidement réalisé que la situation était beaucoup plus complexe que les discours publics le laissaient transparaître :

[84] Les coalitions avaient été identifiées le 28 janvier 2017 lors de la conférence « Comment pousser la lutte pour le 15 $ plus loin » dans le cadre du camp de formation Lutte Commune.

certains acteurs étaient impliqués dans plus d'une coalition, voire au sein de plusieurs organisations représentées dans l'une ou l'autre de ses coalitions. Les représentant·e·s de ces organisations se rencontraient par ailleurs à l'extérieur des rencontres officielles, multipliant ainsi les lieux de concertation. Et certaines coalitions semblaient ne pas être actives, se rencontrant très peu ou encore dans des espaces plus privés et moins accessibles. Dans ce contexte, j'ai été appelé à diversifier et repenser mes lieux d'observation en raison non seulement de la complexité et de la multiplicité des espaces de concertation que je pouvais observer autour des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars, mais aussi en raison de quelques contraintes limitant certains accès au terrain.

Il faut toutefois le dire, le choix des instances à investir ne s'est toutefois pas toujours fait à la suite d'une analyse réfléchie et contrôlée. Les espaces au sein desquels je me suis impliquée ont ainsi souvent été investis en fonction des opportunités de terrain. Et ce n'est qu'après avoir assisté à quelques rencontres que j'analysais, à partir des observations liminaires, s'il était judicieux de poursuivre. Ma stratégie pour identifier mes lieux d'observation a donc été semblable à celle d'A. Goffman (2014). J'ai d'abord et surtout établi des relations privilégiées avec certaines personnes, lesquelles m'ont par la suite facilité l'intégration dans de nouveaux lieux d'observation. C'est ainsi que, par exemple, une rencontre avec une personne représentant une organisation dans le cadre d'une réunion de coalition m'a entraîné vers un comité de quartier où, par la suite, l'une des personnes fortement impliquées au sein de ce comité m'a invité à participer aux réunions d'un parti politique sur ce sujet. J'ai ainsi suivi de proche en proche les opportunités qui s'offraient à moi et accepté de modifier ma démarche méthodologique en diversifiant mes lieux d'observation. Mon entrée sur les différents lieux observés — coalitions, comité politique et comité de quartier — s'est ainsi faite graduellement souvent au gré des conjonctures et des aléas du terrain.

3.2.1 Entrée sur le terrain

La première coalition que j'ai intégrée est celle que j'avais déjà eu l'occasion de côtoyer grâce à mon implication au GIREPS : la coalition *15 maintenant*, laquelle est ensuite devenue la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Il s'agissait d'une coalition se voulant ouverte au sein de laquelle le nombre de participant·e·s n'était pas limité et l'intégration des membres ne faisait

pas l'objet de procédures formelles[85]. Les organisations pouvaient donc y être représentées par plus d'une personne. Certaines organisations pouvaient s'ajouter à tout moment selon leur intérêt et de nouveaux visages se joignaient aux discussions au fur et à mesure que les réunions prenaient place. Avoir un siège autour de la table ne s'est donc pas avéré particulièrement difficile, bien que ma légitimité y ait étroitement été liée à ma posture de participation-observante tel que présentée ci-haut[86].

Au cours de mes premières observations, j'ai néanmoins constaté que l'observation des réunions de cette coalition, et des interactions qui y prenaient place, n'allait pas être suffisante. En m'inspirant de l'approche d'Eliasoph (2010), j'ai décidé de compléter mes observations des réunions au travers de conversations informelles avec des acteurs impliqués dans les différentes mobilisations. Ces conversations qui ont eu lieu avant et après les réunions, dans le cadre d'activité de mobilisation ou encore autour de rencontres moins formelles autour d'un café — les *rims talk* pour reprendre les propos de Goffman (1991) et de Gamson (1988) — m'ont au fur et à mesure permis de confirmer certaines de mes observations[87] et de prendre le pouls quant aux réflexions portées par les acteurs et actrice au sujet des tensions entre les organisations. Ce choix a été entre autres motivé par l'impossibilité — qui est devenue de plus en plus évidente au fil du temps — d'observer les réunions de la coalition *15 plus* laquelle était, du moins selon les dires d'une militante, « en dormance ». Aucune rencontre n'avait en effet lieu et forcément, il était impossible d'y effectuer des observations.

L'intégration et l'observation de la coalition *5-10-15* ont toutefois été plus complexes. Après plusieurs échanges avec des membres de la coalition qui, initialement, m'avait annoncé qu'il serait fort possible d'observer les réunions, on m'a informé que les membres n'avaient pas accepté que j'assiste aux rencontres. Il faut dire que, contrairement à ce qui était le cas avec la coalition *15 maintenant*, les processus pour accéder à cette coalition étaient plus élaborés que dans le cas des autres instances observées. Toute personne intéressée ne pouvait pas participer librement à cette coalition : les rencontres de la coalition — et des comités qui y prenaient place — étaient réservées

[85] Pour plus d'information à ce sujet, voir le chapitre 4.
[86] Pour plus de détails sur le raisonnement derrière l'acceptation de ma présence par l'organisation qui coordonnait la coalition, voir 3.1 et Fauvel et Yoon (2018).
[87] Je reviendrai sur la démarche d'analyse inductive au point 4.3.2.

à certaines personnes représentant des organisations formellement membres de la coalition[88]. Constatant la forte présence médiatique de cette coalition, le nombre d'actions qui y trouvaient origine ainsi que les tentatives infructueuses pour former un mouvement unitaire autour de la revendication pour le salaire minimum à 15 dollars (voir chapitre 4), il m'est apparu nécessaire — et cette fois possible — de compléter mes observations par des entretiens individuels auprès de personnes impliquées dans cette coalition[89]. Dans les faits, compléter ma démarche d'observation par des entretiens, formels et informels, m'a permis non seulement d'avoir accès à de l'information complémentaire (notamment au sujet de coalitions où je ne pouvais observer quotidiennement les interactions), mais également de comprendre ce qui s'était passé avant mon arrivée sur le terrain.

[88] Par souci de transparence, voici un résumé de mes démarches pour faire mon entrée au sein de cette coalition, j'ai tout d'abord discuté avec des personnes que je connaissais et qui étaient impliquées au sein de celle-ci. Ces discussions concernant le processus à suivre pour m'intégrer, obtenir la permission d'observer et de participer au sein de la coalition ainsi que sur mon projet se sont effectuées soit en personne, soit par courriel, et ce, auprès de trois personnes différentes. J'ai pu savoir que la meilleure manière de procéder était d'envoyer un courriel à ces personnes-ressources et que celles-ci allaient transmettre l'information aux membres de la coalition. Ce qui fut fait. Sans réponse depuis plusieurs mois, j'ai, dans le cadre d'une manifestation sur le 15 dollars l'heure, fait le suivi auprès d'une personne impliquée au sein de la coalition et qui y avait une certaine influence. Elle me confirma que ma demande avait été discutée, mais qu'une personne devait me contacter afin de discuter de l'aspect éthique. Elle me suggéra d'envoyer directement mon formulaire éthique à cette personne, ce que je fis dès le lendemain. On me confirma la réception du document et m'avisa que ma demande allait être abordée à la prochaine rencontre. Tous mes interlocuteurs m'ont avisé que, selon eux, ma demande serait acceptée. Lors de discussions informelles avec des membres de cette coalition, dans le cadre de réunions d'autres instances (comité politique, réunions d'autres coalitions…), on me dit avoir pris connaissance de ma demande. J'ai parlé durant tout ce processus avec un minimum de six personnes impliquées de près ou de loin avec cette coalition. À la mi-juillet 2017, soit cinq mois après le début de mes démarches, je n'avais toujours pas obtenu de réponse entre autres puisque, selon mes sources, peu de rencontres « officielles » avaient eu lieu. Finalement, à la fin juillet, une personne impliquée au sein de la coalition m'a annoncé qu'elle devait rencontrer une autre personne membre de cette coalition afin de discuter des suites de celles-ci alors que depuis plusieurs mois il n'y avait pas beaucoup de changement. Cette personne m'a proposé d'être présente à la rencontre prévue. J'ai ensuite appris par courriel que cette rencontre avait été reportée. Onze mois après ma demande initiale, j'ai relancé deux personnes dans le cadre de la journée de réflexion sur le 15 dollars l'heure (le 3 février 2018). C'est à ce moment que l'on m'a annoncé que ma demande n'allait pas être acceptée, notamment puisque « l'équilibre de la coalition », équilibre qui semblait avoir été fragile à certains moments, s'était « rétabli » et que le groupe cherchait à la préserver. Lors des entretiens individuels, j'ai demandé aux membres impliqués dans cette coalition de revenir sur cette décision. Presque unanimement, on m'a dit ne pas se rappeler pourquoi la demande avait été refusée. Une personne a toutefois précisé que mon implication au sein de « l'autre coalition » avait pu être en cause, dénotant une certaine compétition, ou du moins méfiance entre celles-ci. Ces entretiens m'ont également permis de comprendre que l'une des personnes affirmant être impliquée dans la coalition *5-10-15* et étant officiellement nommées dans les réunions de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* comme étant le lien entre ces deux coalitions ne participait pas nécessairement aux réunions de la coalition *5-10-15*, ce qui démontre encore une fois que la complexité des relations établies entre les diverses structures autour du mouvement pour le 15 dollars et des enjeux de transmission d'informations qui ont pu exister. Ce sujet sera abordé plus en détail plus loin dans le texte.

[89] Il faut toutefois noter que, même si je n'ai pas pu observer les réunions des coalitions, la coalition *5-10-15* a fait partie de mes observations ethnographiques. J'ai notamment eu l'occasion de côtoyer plusieurs membres de cette coalition, que ce soit lorsqu'ils et elles étaient présents dans des actions et conférences ou encore lors des réunions de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* où certains membres de la coalition *5-10-15* participaient.

En d'autres mots, j'ai été en mesure d'analyser comment les trois coalitions initialement identifiées s'étaient formées et quels étaient leurs rôles actuels dans les mobilisations autour du 15 dollars.

Parallèlement à ma réflexion m'amenant à diversifier mes observations et à compléter celles-ci par des rencontres extérieures aux réunions, j'en suis également venue à diversifier les espaces où je souhaitais observer les réunions. C'est en fait une fois sur le terrain que j'ai pu constater les espaces de concertation existant autour des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars allaient bien au-delà des cadres formels de réunion liés aux trois coalitions initialement identifiées dans le discours public. J'ai ainsi notamment constaté qu'en voulant me concentrer sur les coalitions, j'avais laissé certains acteurs centraux de côté, notamment les comités de quartiers. Sur le terrain, j'ai rapidement compris que ces espaces, se voulant d'abord citoyens, étaient, dans un premier temps, souvent chapeautés par certaines organisations ou entretenaient des liens étroits avec celles-ci. De plus, les comités de quartiers jouaient un rôle crucial au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et dans les rapports entre les coalitions et les personnes gagnant moins de 15 dollars l'heure. Ces comités sont ainsi devenus partie prenante de ma recherche[90].

3.2.2 L'observation simultanée de différents lieux de concertation : la nécessaire « humilité méthodologique »

L'un des aspects particuliers de ma démarche a été d'observer simultanément plusieurs instances. L'implication au sein de plusieurs coalitions et comités a rendu mon travail sur le terrain particulièrement prenant. Je devais participer à de nombreuses rencontres et cumuler les tâches militantes, ce qui renvoie notamment à l'aspect chronophage de la démarche ethnographique, en particulier celles impliquant une posture de participation-observante (Fauvel et Yoon, 2018). Cet aspect de ma démarche m'a amené à réfléchir à la simultanéité des actions et aux choix des lieux d'observation. Comment faire face à la simultanéité des événements ? Les travaux cités précédemment ne m'ont offert que peu de réponses à ce sujet. C'est alors que j'ai trouvé, dans les travaux dits « d'ethnographie organisationnelle », plus précisément ceux de Vasquez Donoso (2009), une proposition invitant les chercheur·euse·s à (re)penser les stratégies ethnographiques afin de prendre en considération la réalité organisationnelle actuelle :

[90] Il faut préciser que le choix de mes lieux d'observation qui se sont précisés au fil de mes observations s'inscrit de même en continuité avec ma démarche d'« analyse par théorisation ancrée » tel que développée au point 4.3.2 (Paillé, 1994), j'y reviendrai.

> « […] L'accélération des processus organisationnels, les contraintes de temps que vivent les agents (et les chercheur·e·s), ainsi que la simultanéité croissante des évènements qui constituent l'organisation rendent de plus en plus difficile le travail de recherche dans les organisations (et ailleurs). […] En effet, les questions de mobilité, d'hétérogénéité et de simultanéité sont l'enjeu des organisations actuelles. Si on y ajoute l'invisibilité d'une grande partie des pratiques de travail due à la croissante informatisation des organisations, il faut reconnaître que les défis pour les chercheur·e·s sont de taille. » (Vásquez Donoso, 2009, p. 146)

À travers cette lecture, j'ai compris que l'enjeu de la simultanéité auquel j'étais confrontée était dû au contexte organisationnel de mon terrain. Cela est d'ailleurs exacerbé par la présence de plusieurs organisations au sein des coalitions. En effet, durant les années passées sur le terrain, il m'a été impossible de couvrir l'ensemble des événements prenant place autour des revendications pour le 15 dollars l'heure. À quelques reprises, des rencontres ont littéralement eu lieu en même temps, m'empêchant évidemment d'être présente aux deux endroits. Dans d'autres cas, bien qu'il m'ait été possible d'assister à d'autres rencontres, ou par exemple de m'impliquer au sein de tous les comités de quartiers, cela m'aurait laissé bien peu de temps pour prendre une distance nécessaire face à mon terrain et permettre une prise de note régulière. De plus, en m'impliquant au sein de trop nombreux comités, cela ne m'aurait pas permis de m'impliquer aussi activement au sein de chacun de ceux-ci puisque de nombreuses actions prenaient souvent place dans un court laps de temps (par exemple l'organisation simultanée de mobilisation dans trois arrondissements municipaux distincts)[91].

Pour faire face à la simultanéité des actions, Vasquez Donoso (2009), s'inspirant des réflexions de Singleton et Law (2005), propose d'adopter une posture « d'humilité méthodologique » :

> « J'ai donc abordé la question de la simultanéité principalement en m'attardant aux marques (ou traces) de présence d'autres lieux et d'autres moments dans les situations que j'observais. Particulièrement, je me suis servi de la notion de coexistence de trajectoires […] Mais c'est surtout l'adoption d'une posture « d'humilité méthodologique » (Law et Singleton 2005) […] qui dans la pratique m'a permis de reconnaître la complexité du monde dans lequel nous vivons et, conséquemment, de renoncer à ces présupposés ancrés dans la recherche cherchant à offrir une vision générale et exhaustive des phénomènes étudiés […] J'ai alors réalisé que, non seulement était-il physiquement impossible de suivre un projet partout où il se manifestait, mais surtout ce n'était pas le but de cette recherche ». (Vásquez Donoso, 2009, p. 148)

[91] Je reviendrai sur l'implication au sein des instances observées.

Inspirée à mon tour des réflexions tant de Vasquez Donoso (2009) que de Singleton et Law (2005), j'en suis venue à assumer que l'objectif premier de ma recherche n'était pas de recenser exhaustivement tout ce qui se passait dans le cadre des mobilisations pour un salaire minimum à 15 dollars l'heure. Cette tâche m'étant apparue impossible, c'est donc en adoptant, à mon tour, cette posture « d'humilité méthodologique » que j'ai renoncé à l'exhaustivité et reconnu les limites de mon approche, mais également ses avantages. S'il m'était impossible d'être présente dans toutes les réunions sur le 15 dollars l'heure, mon approche me permettait en revanche de comprendre de l'intérieur les relations de pouvoir en jeu au sein des coalitions pour le 15 dollars l'heure et les relations interorganisationnelles qui y prenaient place dans le cadre de ces mobilisations.

3.2.3 Une observation annoncée, mais invisibilisée

L'un des défis cruciaux de ma méthode de recherche était de faire connaître à l'ensemble des personnes présentes mon rôle de chercheuse, et ce, pour des raisons éthiques évidentes. Alors que j'avais prévu initialement transmettre par courriel aux membres des coalitions observées un document résumant mon projet d'étude ainsi que les informations éthiques le concernant, il m'a plutôt été conseillé par l'un des membres de la coalition de présenter mon projet et mon rôle de chercheuse lors du tour de table en début de réunion (Annexe 1). J'avais également avec moi des copies imprimées du document de présentation de mon projet afin de le faire circuler aux personnes présentes (Annexe 2). Par la suite, une note concernant mon rôle de chercheuse au sein de la coalition fut ajoutée au procès-verbal de la réunion qui fut envoyé à toutes les personnes inscrites sur la liste de diffusion courriel de la coalition (Annexe 3). J'ai répété cette procédure pour faire connaître mon statut de chercheuse dans les différentes instances que j'ai observé. De plus, à chaque nouvelle réunion, je profitais du tour de table pour rappeler mon statut, le sujet de ma recherche et rappeler que toute personne qui souhaitait ne pas être observée dans le cadre de ces réunions pouvait m'en parler en tout temps. J'ai ainsi porté une attention particulière durant toute la durée de mon projet de recherche afin que les personnes présentes dans les rencontres sachent — et se rappellent — que j'y observais les échanges et qu'elles aient pris connaissance de mon projet de recherche. Cette démarche fut complexe du fait que les personnes participant aux rencontres n'étaient pas nécessairement toujours les mêmes. Afin de contourner cette difficulté, j'ai été rencontrer individuellement les nouveaux visages lors des rencontres soit au début de la réunion ou à la fin de celle-ci afin de les informer personnellement de ma démarche et de leur envoyer un document explicatif par courriel. Cela m'a permis d'être plus brève dans mes

présentations lors des tours de table (ce qui pouvait être redondant pour plusieurs) tout en tâchant de garder ma démarche la plus éthique possible.

Après quelques mois à participer aux différentes rencontres, ma posture de chercheuse ainsi que mon implication dans les mobilisations pour le 15 dollars l'heure commençaient à être connues, ce qui m'a facilité l'entrée dans de nouveaux lieux d'observation et l'établissement de liens avec les personnes que je voyais pour la première fois dans le cadre de réunions ou d'activités. D'ailleurs, lorsque je souhaitais présenter mon projet de recherche aux nouvelles personnes participant aux rencontres autour du 15 dollars de l'heure, plusieurs d'entre elles me disaient soit avoir vu mon nom et la description de mon projet dans un procès-verbal, soit avoir entendu parler de mon projet par une autre personne, ce qui me confirmait que ma posture de chercheuse était connue.

À l'été 2017, durant un moment informel avant le début d'une rencontre où nous discutions des vacances estivales à venir, l'un des représentants syndicaux ayant participé à de très nombreuses rencontres avec moi m'a demandé très sérieusement sur quoi je faisais mon doctorat. Un peu surprise par la question, je lui ai alors rappelé que je travaillais sur les coalitions autour du 15 dollars. Après lui avoir rappelé mon sujet, il souligne en riant que, « c'est bien vrai » et que j'ai dû le dire « 10 000 fois ». Cet incident m'a permis de constater que ma présence au sein des rencontres autour du 15 dollars semblait maintenant aller de soi et que possiblement, malgré le fait que je rappelle souvent ma posture de chercheuse et que cela soit écrit dans un compte-rendu de réunion, mon rôle de chercheuse était « devenu invisible » puisque mon statut de participante-observante légitimait ma présence davantage que ce qu'aurait permis le « simple statut » d'observatrice. Bien entendu, ma présence allait « modifier » le cours des discussions et des interactions, et je devrais avoir une approche réflexive à ce sujet. Toutefois, ce n'est pas la présence d'une chercheuse qui allait influencer le cours des actions, mais davantage celle d'une militante. Participer activement invisibilisait en quelque sorte mon rôle de chercheuse.

3.3 Collecte et analyse des données : observation, entretien, tenue d'un journal de recherche et écriture

Dire que j'ai adopté une démarche de participation-observante n'explicite pas nécessairement comment cette observation se fait et surtout comment les traces de ces observations ont été colligées et conservées. D'ailleurs, comme le souligne Beaud et al. (2010), comment les données

ethnographies sont produites est encore souvent une question qui est passé sous silence dans les comptes-rendus d'enquête, comme si la démarche ethnographique ne pouvait être explicitée. Pourtant, selon Winkin (2001), l'ethnographe doit « maîtriser » son regard et en ce sens, les observations au cœur de la démarche méthodologique se doivent d'être systématisées. La prochaine partie vise à mettre en lumière comment j'ai colligé et analysé les informations récoltées.

3.3.1 L'observation de réunions

Les observations sur le terrain ont principalement été colligées d'avril 2017 à juin 2020. Elles ont été pour la plupart recueillies dans le cadre de ma participation à 28 réunions de la coalition *15 maintenant*, qui deviendra en cours de route *Les campagnes unies pour le 15*, ce qui inclut tant des réunions dites « élargies » (où notamment des membres de la coalition *5-10-15* participaient) que des réunions de différents comités de travail. J'ai de même, durant cette période, assisté à huit rencontres associées à un comité de quartier, incluant des rencontres intercomité de quartier et à trois rencontres du comité intersyndical d'un parti politique. Au total, ce sont donc 39 réunions qui ont été observées, s'étendant sur une durée totale d'environ 120 heures. J'ai également assisté à 17 activités publiques, incluant des conférences, des manifestations et des actions de mobilisation. J'ai de plus suivi les échanges virtuels — par courriel et dans les groupes privés et publics des réseaux sociaux — entre les personnes impliquées dans ces diverses instances (voir annexe 5). La période d'observation la plus intense s'est déroulée d'avril 2017 à novembre 2018[92]. Au cours de cette période, j'ai participé à toutes les réunions et à tous les comités de travail possibles. Ces années furent par ailleurs celles où, et il est possible de le souligner *a posteriori*, la coalition *15 maintenant/Les campagnes unies pour le 15* a été la plus active (cf. chapitre 4)[93].

Mes données d'observation récoltées ont été inscrites dans des cahiers de notes. J'y écrivais, à la main[94] et au fur et à mesure, le déroulement et le contenu des réunions observées. Parce que mes

[92] Les observations ont été interrompues en décembre 2018 par un congé de parentalité pour reprendre quelques mois plus tard.

[93] En février 2018, nous avons tenu une journée de réflexion autour du salaire minimum à 15 dollars, journée organisée à l'initiative de la coalition *Les campagnes unies pour le 15.* Cette journée a réuni plus de 65 personnes représentant·e·s une trentaine d'organisations, certaines idées visant à « unir » les campagnes pour le 15 autour d'une structure commune de concertation ont été proposées, suscitant l'intérêt et l'enthousiasme chez plusieurs participant·e·s de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* (données issues des notes d'observations). Les réunions subséquentes ont toutefois été démobilisatrices, notamment puisque cette « coalition unitaire » s'est apparu peu probable. J'y reviendrai.

[94] Ayant tout d'abord l'intention de prendre toutes mes notes en manuscrit et d'ensuite les transcrire à l'ordinateur pour les compléter, j'en suis venue, vers la fin de la période d'observation (à partir de 2018) à prendre mes notes

prises de notes s'effectuaient « en direct » durant les rencontres, j'ai été en mesure de produire des quasi-verbatim et d'archiver non seulement le contenu des discussions, mais également l'ordre des prises de parole et les réactions que celles-ci ont suscitées. Mes observations sur les moments informels, « en coulisse », précédant et suivant ces rencontres ainsi que les événements prenant place entre les rencontres ont aussi été intégrées aux cahiers d'observation.

Inspirée par la méthode proposée par Winkin (2001, p. 146) qui stipule que les notes ethnographiques ont trois fonctions (émotives, empiriques et réflexives analytiques)[95], mes notes étaient complétées après chaque réunion par des réflexions que j'inscrivais sur les marges. En procédant ainsi, je cherchais à intégrer, d'une part, des réflexions sur mon rôle et mon implication dans le cadre de l'activité observée — l'exercice étant de m'assurer de faire preuve d'autoréflexivité sur la pratique de chercheuse — et, d'autre part, d'esquisser des préanalyses[96]. Mes notes permettaient en ce sens de documenter les premières interprétations émergeant des situations observées et, lorsque nécessaire, de réaligner mon terrain en fonction de celles-ci. Ces préanalyses ont été bonifiées au fil des relectures en suivant le principe proposé par Winkin, celui qui appelle à « [se] relire régulièrement et annoter (à gauche) [afin de voir] surgir des régularités […] » (Winkin, 2001, p. 146).

Concernant le contenu des notes d'observation, bien que cela n'ait pas été fait de manière exhaustive, certaines des questions proposées par Eliasoph et Lichterman (2003) pour orienter les observations et saisir le « style de groupe » ont guidé et orienté mes observations. Parmi celles-ci, j'ai privilégié notamment des observations portant, entre autres, sur les liens entre les coalitions, les liens entre les organisations au sein des coalitions, les liens entre les organisations hors des rencontres et les liens entre les représentants et leurs organisations. J'ai entre autres pris des notes, tel que proposé par Eliasoph et Lichterman (2003), de manière à pouvoir alimenter des réponses aux questions suivantes : « Quelles sont les références que les membres font aux institutions et/ou

directement à l'ordinateur durant les réunions. Cette transition s'est effectuée lorsque j'ai eu le rôle officiel de prendre les notes durant une rencontre afin de rédiger le compte rendu de celle-ci.

[95] Winkin (2001, p. 146) propose : « Un journal tenu en deux colonnes : la colonne de droite, c'est pour vous, la colonne de gauche pour les relectures successives et les commentaires ».

[96] Au fil des relectures, les notes de préanalyse se complétaient et bonifiaient. Le journal permet ainsi en plus de servir de mémoire aux événements observés, un « corps-à-corps avec vous-même, face au monde social étudié » et « La troisième fonction du journal est réflexive et analytique. Vous allez vous relier régulièrement et annoter (à gauche). Peu à peu, vous verrez surgir des régularités […] ». (Winkin, 2001, p.146)

organisations ? » ; « Comment les interactions entre le groupe et les institutions se produisent en comparaison avec les interactions au sein du groupe ? » ; « Quelles responsabilités les membres assumaient face aux autres et aux potentiels membres ? » ; « Qui revient aux rencontres et qui ne revient pas ?» ; et finalement « Comment les gens parlent de ce qui s'est passé dans le groupe? » (Eliasoph et Lichterman, 2003, p.785 [traduction libre])[97]. Une attention particulière a également été portée aux « incidents » ou aux « scènes » qui pouvaient, comme l'évoque Goffman (1953), laisser entrevoir l'ordre d'interaction. Bien évidemment, les prises de notes et les analyses se sont précisées en cours de route et j'en suis venu à éliminer ce qui apparaissait désormais comme du « bruit » et à observer plus spécifiquement les discussions autour de l'implication des personnes gagnant moins de 15 $ l'heure ainsi que les tensions autour des ressources et des types d'activités à mettre en place.

3.3.2 Discussions de terrain et entretiens

Dans sa proposition méthodologique, Winkin invite à effectuer des entretiens afin de compléter les observations que l'on récolte sur le terrain (Winkin, 2001, p. 149). Ceux-ci doivent être réalisés dans « un second temps », après les observations. Pour lui, il faut éviter de s'y « engager trop tôt » afin de s'assurer d'avoir « dégagé soi-même une certaine perspective ». C'est donc en faisant miennes les propositions non seulement de Winkin (2001), mais en m'appuyant également sur les propositions des adeptes de la théorisation ancrée (Paillé, 1994) — sur laquelle nous reviendrons dans la section suivante — que j'ai réalisée, à la fin de mon terrain de recherche, 17 d'entretiens semi-dirigés. Ces entretiens ont permis 1) « de reconstituer la perception » des membres des coalitions autour de la revendication du 15 dollars, les relations interorganisationnelles et leurs rôles au sein des coalitions (Winkin, 2001, p. 149) ; 2) de compléter certaines informations sur des événements observés et 3) « de vérifier les hypothèses formulées à partir d'une première analyse du corpus déjà constitué » (Paillé, 1994, p. 152). Cette méthode de collecte de données s'est avérée fort utile, car non seulement j'ai pu effectuer des relances sur des événements que j'avais observés, mais également parce que j'ai pu, dans la dernière portion de mes entrevues, présenter mes résultats préliminaires afin de les confronter à la perception des membres des coalitions et espaces de concertation observés. Dans la foulée, chaque entretien a été suivi d'une seconde période d'analyse

[97] Ces questions ont été tirées et librement traduites de Eliasoph et Lichterman (2003, p.785). Il ne s'agit pas de l'entièreté des questions proposées. J'ai privilégié celles qui semblaient plus adéquates pour répondre aux questions de recherche de cette étude.

— effectué cette fois avec l'analyse des verbatim à l'aide du logiciel d'analyse NVIVO —, ce qui m'a permis, d'un entretien à l'autre, d'approfondir ma compréhension et de préciser — voire à changer — mes questions de relance, et ce même si les entretiens initiaux étaient réalisés avec une grille d'entretien relativement sommaire (voir annexe 4)[98].

Les entretiens, d'une durée d'environ 2 à 3 heures, se sont déroulés « en présentiel » ou, pour ceux ayant pris place durant les premières vagues de la pandémie de la COVID-19, par l'entremise de la plateforme Zoom[99]. La sélection des 17 participant·e·s que j'ai choisi de réinterroger lors d'un entretien s'est effectuée en fonction des observations réalisées. Cette sélection a été fondée sur : 1) l'importance et la régularité de leur participation aux réunions des coalitions ou d'autres instances de concertation et mobilisation autour du 15 dollars de l'heure ; et 2) en raison de la pertinence, pour la recherche, de leur affiliation (ou non) avec des organisations impliquées. Une attention particulière a été accordée afin d'assurer une représentation suffisante des divers types d'organisations impliquées au sein des coalitions (comité de quartier, organismes communautaires, centre des travailleur·euse·s, syndicat local, centrales syndicales, etc.). De plus, certaines personnes ont été identifiées en fonction du rôle particulier qu'ils ou elles ont joué lors de certains événements. Comme Paillé le note : « […] lors d'une analyse par théorisation ancrée, il faut également détacher la notion d'échantillonnage de celle de personne ou "sujet" » (Paillé, 1994, p.153). En somme, et j'ai gardé cet aspect en tête lorsque s'est posé l'enjeu de la sélection des participant·e·s aux entretiens, « ce sont […] des événements, des phénomènes et non des personnes qui sont d'abord échantillonnés » (Paillé, 1994, p. 153). De manière complémentaire, plusieurs personnes impliquées de près ou de loin au sein de la coalition *5-10-15* ont également été interrogées afin de combler les points aveugles découlant du fait que je n'ai pas pu observer directement cette coalition. Dans ce cas :

> « […] des entretiens longs, parfois répétés[100] avec des personnes qui travaillent à l'intérieur [ont servi] de données de substitution qui peuvent être toutefois très riches si l'on sait faire partager à l'enquêté le désir de connaissance de l'enquêteur, en le faisant adhérer à une

[98] Comme le souligne Paillé (1994, p. 153), le fait « […] [de] ne pas poser les mêmes questions d'une entrevue à l'autre », m'a donné l'impression d'être « un signe du progrès de la recherche plutôt qu'un défaut » (Paillé, 1994, p. 153).
[99] Dans le cas d'une personne, et à sa demande, l'entretien s'est déroulé en deux moments distincts.
[100] Il s'agit d'ailleurs de la seule fois où un entretien s'est réalisé en deux temps, tel que commenté.

> sorte de pactes d'entretien(s) fondé sur une sorte de travail commun […] » (Beaud, 1996, p. 236)

Le tableau 2 présente un bref portrait des personnes rencontrées. Par souci de maintien de l'anonymat (dans la mesure du possible tel que les participant·e·s ont été en mesure d'en prendre connaissance dans le cadre du formulaire de consentement), j'ai fait le choix de ne pas identifier explicitement le nom de l'organisation à laquelle la personne est affiliée ni son sexe, son âge ou son ethnicité. Il faut également prendre en considération que le « multimembership » est fréquent et qu'en ce sens les personnes rencontrées peuvent être affiliées à plus d'une organisation et même d'avoir représenté, dans certains cas, différentes organisations au sein des coalitions. Pour ces raisons, plus d'une affiliation est parfois attribuée à une seule personne.

Toujours dans un souci de préservation de la confidentialité, les organisations comme le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, le syndicat SITT-IWW ou l'organisation Alternative socialiste ou l'ATTAP sont identifiées comme une « organisation parasyndicale ». Dans le cas des organisations communautaires — et recevant un financement public à la « mission » –, celles-ci ont été simplement identifiées comme « organisation communautaire ». Pour les organisations syndicales, une distinction est faite entre une affiliation à un syndicat local et une affiliation à une centrale syndicale. Une distinction est également faite, par moment, entre les personnes élues à un conseil exécutif (ou les personnes qui sont des employées permanentes de ces organisations) et celles que je qualifie de « militant·e·s » syndical·e·s (*rank-and-file*) — et qui, par ailleurs et en raison de leurs affiliations à de multiples organisations, sont parfois identifiées autrement, par exemple en tant que militant·e·s d'un comité de quartier (nous reviendrons sur ces appellations au point 3.4.3 et les définitions des diverses appellations sont précisées dans le tableau 4). Pour ce qui est de l'affiliation à un parti politique, plusieurs personnes sont membres de certains partis politiques, mais tous et toutes ne se sont pas nécessairement présentés comme représentant·e·s d'un parti (ou d'un comité lié à un parti) durant les rencontres où j'ai colligé mes observations. Seules les personnes qui l'on fait explicitement ont donc été catégorisées comme étant « affiliées » à un parti politique.

On notera enfin que la majorité des personnes interrogées ont participé, à un moment ou à un autre, aux rencontres de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* ou à ses formes antérieures. Plusieurs personnes sont également affiliées à la coalition *5-10-15* par l'entreprise de leur

association à une organisation qui en est membre. Pour ce qui est de l'identification à l'une ou l'autre des coalitions, j'ai fait le choix de nommer la coalition à laquelle la personne a participé le plus fréquemment selon mes notes d'observation. Lorsque cela était ambigu, j'ai identifié les deux.

En plus des entretiens semi-dirigés effectués à la suite des observations, des entretiens dits « de terrain » ont aussi été réalisés, à différents moments, afin de revenir sur des événements précis qui venaient d'avoir lieu (ou qui s'étaient déroulés avant le début de mes observations). Ces entretiens ont également pu aider à saisir le rôle de certaines personnes au sein des espaces de collaboration. Ils n'ont pas été enregistrés, mais des notes manuscrites ont été prises et colligées à même mes carnets d'observations. Certaines de ces personnes ont été rencontrées à plus d'une reprise et certaines ont également été réinterrogées dans le cadre des entretiens dits « formels » évoqués précédemment. Le tableau 3 fait la recension de ces « entretiens de terrain ». À ceux-ci s'ajoutent des discussions informelles avec les participant·e·s des différentes rencontres observées (avant et après les réunions). Ces entretiens « furtifs » ne sont pas listés ci-dessous. Elles n'ont pas fait l'objet de verbatim et l'information recueillie dans ce contexte a plutôt été colligée au sein des carnets d'observation.

Au total, 27 entretiens, avec 21 personnes, ont été réalisés (17 formels et 10 entretiens de terrain). Les tableaux 2 et 3 présentent la séquence de ces entretiens et indiquent quelques informations à propos des personnes rencontrées.

Tableau 2

Classification des participant·e·s aux entretiens

Lettre d'identification	**Types d'organisations affiliées**	**Affiliation principale à une coalition**
A	Comité de quartier, parti politique	Les campagnes unies pour le 15
B	Organisation parasyndicale	Les campagnes unies pour le 15
E	Comité de quartier	Les campagnes unies pour le 15
F	Organisme communautaire	5-10-15
G	Centrale syndicale	Les campagnes unies pour le 15
H	Militant·e syndicale ; organisation parasyndicale, comité de quartier	Les campagnes unies pour le 15

I	Militant·e syndicale	Les campagnes unies pour le 15 ; 5-10-15
J	Centrale syndicale	Les campagnes unies pour le 15
K	Organisme communautaire	5-10-15
L	Organisation parasyndicale, comité de quartier	Les campagnes unies pour le 15
N	Militant·e syndicale	Les campagnes unies pour le 15
O	Syndicat local ; comité de quartier	Les campagnes unies pour le 15
P	Organisation parasyndicale	Les campagnes unies pour le 15
R	Organisation parasyndicale, comité de quartier	Les campagnes unies pour le 15
S	Centrale syndicale	5-10-15
T	Centrale syndicale	Les campagnes unies pour le 15 ; 5-10-15
U	Militant·e syndicale	Les campagnes unies pour le 15

Tableau 3

Liste des entretiens de terrain

Mai 2017	Entretien/discussion avec une personne représentant une organisation parasyndicale
Mai 2017	Entretien/discussion avec deux personnes représentant la coalition « 15 Plus »
Juillet 2017	Entretien/discussion avec une personne représentant une centrale syndicale
Septembre 2017	Entretien/discussion avec une personne représentant une centrale syndicale
Septembre 2017	Entretien/discussion avec une personne représentant une centrale syndicale (2e entretien)
Novembre 2018	Entretien/discussion avec une personne représentant une organisation parasyndicale (2e entretien)
Février 2018	Entretien/discussion avec une personne représentant une organisation parasyndicale
Février 2018	Entretien/discussion avec une personne représentant une organisation parasyndicale (3e entretien)

Mars 2019	Entretien/discussion avec une personne représentant une organisation parasyndicale
Non défini	Entretien/discussion téléphonique avec une personne représentant une fédération syndicale

3.3.3 Analyse documentaire et revue de presse

Bien que la recherche documentaire ne soit pas au cœur de ma démarche méthodologique, il semble nécessaire de préciser que j'ai, tout au long du terrain de recherche, analysé des documents produits par les différentes instances observées, notamment les procès-verbaux et les ordres du jour. J'ai également eu accès à un vaste éventail de communications électroniques (dont des envois courriel et/ou à travers l'accès aux pages des réseaux sociaux des différentes organisations liés à l'une ou l'autre des coalitions étudiées). Une revue de presse des grands quotidiens, sites médiatiques québécois et autres sites médiatiques québécois (*La Presse, Le Devoir, Le Journal de Montréal, Radio-Canada, TVA, Ricochet, Pivot*, etc.) a aussi été effectuée. Les mots clés « salaire minimum » et « 15 dollars de l'heure » ont été utilisés afin de repérer les articles pertinents. Ces données ont été mobilisées notamment pour corroborer la chronologie des mobilisations pour le 15 dollars au Québec présentée au chapitre 4.

3.3.4 Analyse inductive des données: l'aller-retour entre analyse et terrain

Tel que j'ai eu l'occasion de l'évoquer brièvement dans la section 3.3.2, l'analyse de mes données s'est effectuée tout au long de la collecte de données tel que le recommande Winkin (2001). C'est aussi ce que propose Paillé (1994) dans le cadre d'une analyse qui s'inspire de la théorisation ancrée. Cette forme d'analyse — issues d'une réappropriation de la théorie ancrée (*grounded theory*) d'abord développée par Glaser et Strauss (1967) — se définit comme : « […] une démarche itérative de théorisation progressive d'un phénomène […] » (Paillé, 1994, p. 151) qui vise à aller « […] au-delà d'une première analyse descriptive […] » Ainsi, en préservant la méthode comparative de Glaser et Strauss, Paillé propose une méthode d'analyse qui consiste à développer « […] une théorie ancrée [qui] est construite et validée simultanément par la comparaison constante entre la réalité observée et l'analyse en émergence » (Paillé, 1994, p. 150).

Au cours des différentes périodes d'observation, l'analyse s'est effectuée en deux temps. Une première relecture — tant des observations que des entretiens — a permis de faire une codification initiale, identifiant les thématiques centrales qui ressortaient des propos des participants. Dans un deuxième temps, l'analyse est passée par une catégorisation, identifiant les récurrences et les éléments les plus importants, ainsi qu'une mise en relation de ces catégories initiales. Rappelons ici que cette analyse s'est effectuée en continu et en simultanée des observations ; la prise de notes colligées dans les cahiers intégrait déjà des bribes d'analyses préliminaires.

Les entretiens semi-dirigés se sont déroulés au moment où des catégories et des descriptions thématisées préliminaires ont été réalisées à partir des observations *in situ*. Comme évoqué ci-haut, ces entretiens m'ont donné l'occasion de présenter certains constats préliminaires pour les confronter à la perception des membres des coalitions et des espaces de concertation observés. Ce n'est qu'une fois l'ensemble des entretiens réalisés que ceux-ci ont été retranscrits et analysés à l'aide du logiciel NVIVO. En mobilisant les fonctionnalités de ce logiciel, ceux-ci ont été codés deux fois, respectant la démarche initiale de codification et de catégorisation telle que proposée par Paillé.

Cette analyse ancrée dans les données terrain et s'effectuant en cumulant progressivement les aller-retour entre les données empiriques recueillies et la littérature académique en lien avec les différentes thématiques s'étant dégagées est en concordance étroite avec l'approche ethnographique. Comme le souligne Winkin (2001), cette façon de faire permet de dépasser la simple « description particularisante » et peu propice à la montée en généralité :

> « Le mouvement de toute recherche ethnographique est donc celui d'une "double hélice" : Le chercheur part d'une idée, encore mollement formulée, va sur le terrain, recueille des données en tous sens, revient vers ses lectures et commence à organiser ses données, retourne sur le terrain, lesté de questions déjà mieux conceptualisées et repart, enfin, avec de premières réponses, vers une formulation généralisante. Ce va-et-vient du général au particulier est la meilleure garantie contre la critique qui ne voit dans la démarche ethnographique qu'une description particularisante se suffisant à elle-même. » (Winkin, 2001, p. 191)

3.4 La présentation des résultats : lignes directrices guidant la démarche d'écriture

L'écriture ethnographique fait partie intégrante de l'analyse, elle permet « […] à la fois de revivre une expérience intense et de l'objectiver », mais aussi « d'y participer à nouveau tout en l'observant "à froid" » (Winkin, 2001, p. 164). Cela ne se fait toutefois pas sans défis et nous impose de faire un certain nombre de choix. Cette section présente et précise certains choix et conventions d'écriture adoptées lors de la rédaction et mise en forme finale de la thèse.

3.4.1 Vignettes ethnographiques

La démarche ethnographique s'ancre dans l'observation et la description dense des situations observées. Une telle démarche permet de « rendre justice à la réalité et à sa complexité, avant de pouvoir formuler quelques critiques que ce soit » (Berger et Gayet-Viaud, 2011). C'est dans cet esprit et afin de revenir dans un premier temps sur « comment » se sont déroulées les interactions (Katz, 2010) que j'ai choisi de présenter des « vignettes ethnographiques » au sein des différents chapitres de présentation des résultats. Ces dernières servent à étayer les analyses qui sont ensuite présentées à même chacun de ces chapitres.

Ces vignettes ethnographiques ont été tirées des notes d'observations — retravaillé au fil de l'analyse — et bonifiées par certains entretiens réalisés durant l'étude. Les propos qui y sont cités sont issus de mes carnets d'observation. Ils cherchent à rendre le sens des propos tenus par les participant·e·s observé·e·s et, dans la mesure du possible, ils ont été recopiés en restant le plus près possible du choix de mot des personnes observées (bien que certains propos puissent avoir été reformulés lors de la prise de note). Dans le cas où les interventions ont été faites en anglais, celles-ci sont traduites librement, notamment dans un souci de préserver l'anonymat des personnes. Les retranscriptions des rencontres présentées dans les vignettes ne sont évidemment pas exhaustives. Pour les fins de l'analyse et de l'argumentaire qui seront présentés dans la seconde partie de ces chapitres, j'y ai donc fait des choix et mis en lumière certains aspects des réunions qui répondent plus spécifiquement aux questions de recherche. Les rencontres présentées dans les vignettes ont été sélectionnées tout d'abord parce qu'elles mettent en scène certains « moments » qui permettent d'illustrer les analyses qui seront subséquemment déployées et en raison de la richesse des informations contenues autour d'une thématique particulière. De plus, certains moments ont été choisis puisqu'ils exposaient un « incident » démontrant la rupture de « l'ordre d'interaction » ou

encore parce que les participant·e·s observé·e·s ont reparlé de ce moment en particulier lors d'une rencontre, dans une conversation informelle ou dans le cadre d'un entretien (de terrain ou formel).

3.4.2 La temporalité progressive et la restitution des événements

La démarche ethnographique et l'inscription dans le temps — dans le cas de cette enquête les observations se sont déroulées sur une période de trois ans — permettent de retracer le déroulement des actions « en train de se faire ». Ce type de démarche permet de porter une « […] attention à la temporalité progressive, graduelle, itérative, des conditions de l'action » (Berger et Gayet-Viaud, 2011, p. 14) et de montrer : « […] des situations au moment où elles sont encore réversibles », resituant ainsi « […] la série des hésitations, des incertitudes, des ambiguïtés, des tensions et des malaises et toute la texture des situations, qui se laissent oublier une fois les dénouements advenus » (Berger et Gayet-Viaud, 2011, p. 14). Pour transmettre la temporalité de l'évolution des actions, la présentation des résultats tente de préserver, dans la mesure du possible, une certaine chronologie afin d'aider les lecteurs et lectrices à saisir l'évolution des événements et l'ordre temporel des interactions.

3.4.3 Nomenclature et organisations

Au fil de la rédaction des résultats, j'ai, comme indiqué dans la certification éthique, porté une attention afin de préserver, dans la mesure du possible[101], l'anonymat des participant·e·s à la recherche. Cela impliquait de ne pas nommer directement les organisations auxquelles ils et elles étaient affiliés. Cela étant dit, il m'est vite apparu que la démarche d'analyse exigeait de pouvoir être en mesure d'identifier à quels types d'organisation les participant·e·s appartiennent. Pour cette raison, et tel que je l'ai présenté à la section 3.3.2, j'ai identifié à quelles organisations les personnes observées et/ou interviewées étaient affiliées, sans pour autant nommer explicitement cette organisation. Cette exigence éthique implique toutefois de préciser le vocable utilisé pour la suite concernant les acteurs et organisations impliqués dans les coalitions. Comme mentionné brièvement, la première catégorisation consiste à distinguer les organismes communautaires et les

[101] Les participant·e·s, en particulier ceux et celles qui ont été interviewés dans le cadre des entretiens formels, ont consenti au fait que, bien qu'une attention ait été portée pour éviter toute identification, un public averti puisse reconnaître leur propos.

organisations syndicales. Toutefois, cette distinction semblant trop réductrice, une sous-catégorisation des organisations a été réalisée.

Les organisations syndicales ont été séparées en deux types, soit : les centrales syndicales et les syndicats locaux. Aucune distinction n'est faite dans le cadre de cette étude entre les centrales syndicales et/ou les confédérations syndicales.

Pour ce qui est du terme « organismes communautaires », il renvoie à toutes organisations ancrées dans la collectivité et qui agit collectivement dans une perspective de transformation sociale, et ce peu importe son niveau d'institutionnalisation. Cette appellation inclut les organisations communautaires autonomes qui sont généralement en relation plus ou moins étroite avec l'État, à travers l'octroi du financement à la mission[102] qu'ils reçoivent ainsi que d'autres organisations plus ou moins institutionnalisées. Toutefois, dans le contexte québécois, des particularités invitent à distinguer les organisations à but non lucratif, les organismes communautaires et les organismes communautaires autonomes répondant aux critères de l'action communautaire autonome (tels que précisés dans le cadre de la *Politique de reconnaissance de l'action communautaire autonome)*.

Afin de prendre en considération certaines spécificités, une sous-catégorie, celle des « organisations parasyndicales », a été utilisée. Le terme « organisations parasyndicales » fait alors référence aux organisations qui visent spécifiquement la défense collective et l'amélioration des conditions de vie des travailleur·euse·s tout en n'étant pas encadrées et reconnues légalement comme une organisation syndicale. Cette sous-catégorie comprend les centres de travailleur·euse·s, les syndicats alternatifs comme le SITT-IWW et des associations de travailleur·euse·s comme PINAY, ATTAP, etc., des organisations que la littérature anglosaxone regroupe sous la bannière des *community-based organizations*. J'ai exclu de cette appellation les organisations d'action communautaire qui sont plus institutionnalisées et qui reçoivent du financement étatique dit « à la mission » bien que certaines de ces organisations aient comme mission de lutter contre la pauvreté et de travailler à la défense et à l'amélioration des conditions

[102] La notion de financement à la mission fait référence au financement octroyé par l'État aux organismes communautaires, formellement reconnus par l'État et qui répondent à certains critères de l'action communautaire autonome. La définition du financement à la mission des organismes communautaires est notamment abordée dans la politique de reconnaissance de l'action communautaire (Gouvernement du Québec, 2001). Pour plus de précision sur les distinctions dans le contexte québécois entre organisation à but non lucratif, organisation communautaire et organisation communautaire autonome, voir Milot et al., (2021).

de vie et d'emploi des travailleur·euse·s et sans-emploi. Ces dernières seront identifiées en tant qu'organismes communautaires.

Il faut par ailleurs préciser que nous avons inclus dans la catégorie « organisations communautaires » les coalitions qui se sont maintenues dans le temps, telles que le FDNS. Dans ce cas, comme le FDNS était représenté par une personne travaillant dans un organisme communautaire autonome, la plupart des propos de cette personne seront identifiés comme des propos venant d'une représentante d'un organisme communautaire. Pour ce qui est du Collectif pour un Québec sans pauvreté, étant donné son ancrage dans le mouvement communautaire autonome et de son financement étatique à la mission, bien que des organisations syndicales soient membres du Collectif, cet organisme sera également catégorisé comme organisme communautaire. Il semble toutefois nécessaire de spécifier que, lorsque les distinctions sont importantes pour l'analyse, certaines caractéristiques peuvent être explicitées dans le texte.

Pour prendre en considération la spécificité des « comités de quartier » qui a été mis en place au sein des mobilisations pour le 15 dollars l'heure, ceux-ci seront nommés comme tel, et ce, qu'ils soient encadrés ou non par une organisation parasyndicale, communautaire ou politique. Concernant les partis politiques, lorsque nécessaire, ceux-ci sont identifiés comme organisations politiques, incluant les comités de ces partis.

Tableau 4

Catégorisation des organisations dans les coalitions étudiées

Catégorie	Sous-catégorie	Définition	Exemples
Organisations syndicales	Centrales syndicales	Regroupements de fédérations syndicales. Aucune distinction n'est faite dans le cadre de cette étude entre les centrales syndicales et/ou les confédérations syndicales. Les comités de mobilisation des centrales syndicales peuvent être inclus sous ce terme, tout comme les conseils régionaux. Lorsque nécessaire, il sera spécifié si la personne représentante est une personne élue, faisant partie de la permanence ou militante syndicale.	FTQ, CSN, CSQ, CSD, Conseil régional, etc.

		Lorsque la personne représente une fédération syndicale et non une centrale syndicale, cela peut-être spécifié dans le texte.	
	Syndicats locaux	Organisations syndicales reconnues légalement et agissant au sein d'un établissement particulier.	STT-INDIGO, SEVPM, SESUM, TRAC, etc.
Organisations communautaires	Organisations parasyndicales	Organisations dont la mission première est la défense et/ou l'organisation de travailleur·euse·s ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie. Sont exclues de cette formulation les organisations communautaires recevant un financement étatique à la mission et s'inscrivant tout d'abord dans le mouvement communautaire autonome Sont inclus dans cette définition les syndicats alternatifs qui ne sont pas reconnus législativement, comme le SITT-IWW.	Centre des travailleur·euse·s immigrant·e·s ; SITT-IWW ; PINAY, ATTAP, etc.
	Organisations communautaires	Organisations communautaires autonomes recevant un financement étatique à la mission	Collectif pour un Québec sans pauvreté, Au bas de l'échelle, FFQ, etc.
Comités de quartier		Groupes citoyens créés spécifiquement dans le cadre des revendications pour un salaire minimum à 15 dollars l'heure, revendiquant un ancrage local et dont la forme est non institutionnalisée. Les comités de quartiers incluent parfois des personnes qui représentent officiellement des organisations communautaires et/ou parasyndicales. Certains comités de quartier sont chapeautés par une organisation parasyndicale	Côte-des-Neiges ensemble pour 15 $; Parc-Extension ensemble pour 15 $; Comité Sud-Ouest pour 15 $ par heure ; Comité 15 $ Villeray/St-Michel/Ahuntsic ; Comité 15 $ Centre-Sud/Hochelaga/ Maisonneuve

3.5 Synthèse du chapitre 3

Ce chapitre annonce la démarche méthodologique mobilisée soit celle d'une ethnographie s'inscrivant en continuité avec l'approche interactionnelle et culturelle présentée au chapitre précédent. Pour préciser la démarche, la posture d'observation et le degré d'implication au sein du terrain de recherche sont explicités dans la première partie du chapitre. L'approche méthodologique définie comme étant celle d'une ethnographie militante implique de participer au sein des diverses coalitions observées. Ce choix a été motivé par les nombreux avantages éthiques et méthodologiques octroyés par la démarche d'ethnographie militante et la posture de participation-observante *in situ*. Trois avantages sont détaillés soit : 1) l'accès au terrain, ce qui peut constituer un enjeu en contexte d'organisations militantes ; 2) l'accès à des données provenant de l'intérieur et dont la qualité est difficilement égalable autrement que par une implication active au sein du terrain observé ; et 3) l'établissement d'une certaine relation de réciprocité avec les acteurs terrain, dont leur contribution à la recherche est compensée, du moins en partie, par une implication active pour l'avancement de la cause défendue. Le récit de l'entrée sur le terrain de recherche qui se trouve en deuxième partie de chapitre, tout comme l'explication du choix des lieux d'observation et le rôle qui j'y ai joué permet de démontrer que le degré d'implication sur le terrain de recherche est le résultat d'un processus de négociation qui s'est établi avec les divers acteurs impliqués sur le terrain de recherche.

Au-delà d'une réflexion sur l'approche méthodologique et la posture d'observation, ce chapitre détaille dans la deuxième et troisième partie, les lieux d'observation et les méthodes de collectes de données utilisées, soit : l'observation *in situ*, la réalisation d'entretiens semi-dirigés ainsi que l'analyse documentaire et une revue de presse complémentaire. Ce sont trois lieux qui ont été investis et observés, soit les rencontres de la coalition *15 maintenant/Les campagnes unies pour le 15*, les réunions associées à un comité de quartier et les réunions d'un comité intersyndical d'un parti politique. Ce sont 39 réunions qui ont été observées pour un total d'environ 120 heures d'observations ainsi que des conversations informelles ayant eu lieu avant et après ces rencontres et 17 activités publiques (dont des conférences, manifestations, actions de mobilisations). Les observations ont inclus de même des discussions informelles — avant et après les rencontres — tout comme les échanges virtuels — par courriel et dans les groupes privés et publics des réseaux sociaux — entre les personnes impliquées dans ces diverses instances. Les données d'observations

ont été colligées dans les cahiers de notes prenant — dans le cas des observations de réunions en particulier — la forme d'un quasi verbatim.

Dans l'optique d'une démarche d'analyse ancrée (Paillé, 1994), des analyses ont été effectuées en continu au fil des observations et annotées également dans les cahiers de notes. Une fois la période d'observation intensive finalisée, une période d'entretiens semi-dirigés, alimentés par les analyses préliminaires a eu lieu avec des personnes impliquées dans les coalitions, provenant autant d'organisations syndicales, communautaires que parasyndicales. Ces personnes étaient impliquées au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* ou de la coalition *5-10-15*. Des entretiens de terrain — dont les données ont été ajoutées aux cahiers de notes — sont de même venus compléter les observations. Au total, 27 entretiens, avec 21 personnes, ont été réalisés (17 entretiens formels et 10 entretiens de terrain).

La quatrième et dernière partie du chapitre présente quelques lignes directrices qui ont guidé l'écriture et la présentation des résultats. Il y est notamment précisé ce que j'entends par vignette ethnographique — qui amorce les chapitres de résultats 5-6 et 7. La distinction effectuée dans la présentation des résultats entre organisations syndicales, organisations communautaires et organisations parasyndicales y est également explicitée.

Seconde partie :

Regard sur les coalitions et mobilisations pour un salaire minimum à 15 dollars de l'heure

« Il nous montre les choses telle qu'elles sont, telles que nous les savons tous sans jamais les remarquer »
(Cefaï, 2010, p.27)

Il semble pertinent, à l'instar de l'avertissement que présente Dunezat (2004) en préambule de ses résultats de thèse, de souligner que l'analyse présentée dans les chapitres qui suivent s'attarde aux dynamiques d'action collective et constitue une analyse des pratiques sociales. Ainsi, les comportements individuels qui peuvent être présentés dans les propos qui suivent relèvent à mon avis — et selon l'analyse qui y est portée — de dynamiques collectives, voire institutionnelles. Les pratiques de domination/résistance dont il sera question ne peuvent être pensées en des termes psychologisants — associés à un individu en tant que tel —, mais doivent être considérées dans le contexte social, institutionnel et interactionnel dans lequel elles s'inscrivent.

Chapitre 4 – Les mobilisations pour un salaire minimum à 15 dollars au Québec : portrait et description initiale[103]

« […] Faire de l'ethnographie, c'est d'abord choisir un terrain »
(Winkin, 2001, p. 139)

Les mobilisations pour un salaire minimum à 15 dollars l'heure émergent au Québec en 2015. Elles trouvent leur racine dans le mouvement aux États-Unis et par sa reprise dans le contexte canadien, notamment dans la province de l'Ontario. Afin de reconstruire la trajectoire de ce mouvement au Québec, et des coalitions qui le porteront, ce chapitre revient sur le contexte d'émergence des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars et brosse un portrait des acteurs qui s'y impliquent ainsi que des espaces de concertation qui y ont pris place au fil du temps. L'objectif central de ce chapitre est de poser les jalons sur lesquels les chapitres et analyses subséquentes s'appuieront. Pour ce faire, le chapitre se déploie en deux temps.

La première partie (4.1) revient sur l'historique des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars au Québec. L'origine de ce mouvement transnational, sa réception dans le contexte québécois tant dans le milieu communautaire que syndical y sont abordés, tout comme, en prenant en considération la particularité québécoise, les enjeux sous-tendant l'émergence et la coexistence de plusieurs coalitions et campagnes parallèles. C'est en grande partie la « face publique » des mobilisations qui y est exposée. Les données qui y sont présentées ont été récoltées dans le cadre d'observations réalisées entre 2017 et 2020[104] et lors d'entretiens individuels avec des personnes impliquées dans les diverses coalitions autour de cet enjeu. Elles ont été complétées et corroborées par une revue de presse des grands quotidiens et autres sites médiatiques québécois (*La Presse, Le*

---

[103] Une partie de ce chapitre, notamment le point 4.1 est une version retravaillée et bonifiée d'un article publiée dans les *Nouveaux Cahiers du Socialiste* (Fauvel, 2019b).

[104] Tel qu'énoncé dans le chapitre méthodologique, les observations se sont réalisées d'avril 2017 à juin 2020, avec une période d'observation plus intensive d'avril 2017 à novembre 2018. Toutefois, afin de saisir le déroulement du mouvement pour le salaire minimum jusqu'à l'obtention du salaire minimum à 15 dollars et de comprendre l'évolution du mouvement vers ce qui deviendra la campagne *Minimum 18*, certaines conversations informelles avec des acteurs impliqués dans le mouvement pour le 15 dollars ont eu lieu jusqu'en 2022.

Devoir, Le Journal de Montréal, Radio-Canada, TVA, Ricochet, Pivot, etc.) au cours de la même période ainsi qu'en s'appuyant sur une revue de littérature du mouvement pour le 15 dollars aux États-Unis et de la rare littérature académique portant sur les mouvements pour le rehaussement du salaire minimum à 15 dollars au Québec[105].

Dans un second temps (4.2), en glissant progressivement vers « les coulisses » du mouvement pour le 15 dollars l'heure, une première description des principales coalitions est présentée en revenant en particulier sur leurs modes de fonctionnement. Cette partie est notamment l'occasion de discuter des similitudes et disparités entre les coalitions. S'appuyant majoritairement sur les observations et les entretiens individuels effectués, des exemples illustrant les propos tenus dans cette deuxième partie du chapitre pourront se retrouver dans les vignettes ethnographiques présentées dans les chapitres subséquents.

4.1 Chronologie et évolution des mobilisations pour le 15 dollars l'heure

Au moment où j'allais amorcer mes études doctorales, il était déjà possible d'apercevoir des tracts arborant l'inscription « Pour un salaire minimum à 15 dollars » sur les grandes artères commerciales de Montréal. Il n'y avait là rien de bien surprenant. Déjà dans les années 1990[106], les organisations syndicales et communautaires faisaient « front commun » pour exiger la hausse du salaire minimum. Cette revendication était aussi, depuis fort longtemps, au cœur des luttes du mouvement féministe québécois. En 1995, lors de l'emblématique campagne *Du pain et des roses*, cette demande était d'ailleurs déjà centrale. En 2000, elle figurait aussi parmi les revendications

[105] À cet égard, voir notamment ici les travaux de Boivin et al., 2017; Lafrance, 2021; Salamanca Cardona, 2019a; Soussi et Thibault-Leblanc, 2019; Yoon, 2019a. Voir le 1er chapitre (1.4.1).

[106] Les mobilisations pour un salaire minimum ont commencé bien avant les années 90. Selon certain·e·s auteur·e·s, dont Leroux (2003), l'adoption du salaire minimum des femmes en 1919 (entrée en vigueur en 1925) découlerait en partie des luttes ouvrières de l'époque – pensons à la grève générale de Winnipeg. L'auteur souligne toutefois que les organisations syndicales de l'époque bien qu'elles étaient en faveur de la défense des droits des travailleuses auraient fait peu de pression sur le gouvernement pour l'adoption d'une loi sur le salaire minimum (Leroux, 2003, p. 87). Le choix des années 1990 comme point de référence s'est fait en raison de l'effervescence des mouvements sociaux au Québec à cette époque, dont les revendications du mouvement féministe autour du salaire minimum. L'institutionnalisation du mouvement communautaire autour des années 1970 aide également à identifier et historiciser les collaborations syndicales-communautaires. Notons toutefois qu'une étude plus approfondie sur l'historique des relations de collaborations entre les groupes populaires (plus ou moins institutionnalisés) et le mouvement syndical autour des revendications pour un salaire minimum serait pertinente afin de bonifier les connaissances actuelles. Pour une meilleure compréhension de l'histoire du salaire minimum au Québec et l'implication des organisations syndicales, voir Ledoux (2010) et Leroux (1992). Pour saisir l'évolution du mouvement communautaire au Québec voir Doré (1992), Fournier et al. (2001) et René et al. (2001).

québécoise et canadienne de la « Marche mondiale des femmes » et, en 2004, dans les revendications de la Journée internationale des femmes au Québec[107] (Reed, 2005).

À l'automne 2015, l'étonnement était surtout autour du montant, désormais fixé à 15 dollars l'heure, lequel apparaissait alors comme un saut quantitatif important. Jusque-là, les organisations regroupées au sein du Front de défense des non-syndiqué·e·s (FDNS)[108], porte-étendard de la lutte pour l'augmentation du salaire minimum[109], avaient pris l'habitude de chiffrer leurs revendications en s'appuyant sur le seuil de faible revenu tel que calculé par Statistique Canada (Gauvin et Larivière, 2018, p. 185). Le montant de 15 dollars que l'on mettait maintenant à l'avant plan, parce qu'il se situait au-delà de cette balise et faisait d'abord et avant tout écho aux revendications portées aux États-Unis (*Fight for 15*) et en Ontario (*15 and Fairness*), exigeait donc de repenser l'indicateur sur lequel se basait la revendication.

4.1.1 L'origine : le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars aux États-Unis

Aux États-Unis, la revendication d'un salaire minimum à 15 dollars remonte à l'automne 2012 et s'inscrit dans la continuité des mobilisations pour le « *living wage* » qui prirent place au tournant des années 2000[110] (Luce, 2017; 2022). Ces diverses campagnes revendiquant un « salaire viable » ont été l'occasion pour les organisations syndicales de repenser leurs modes d'action et leurs

[107] Il faut noter que depuis, l'appellation Journée internationale du droit des femmes est privilégiée.

[108] Le Front de défense des non-syndiqué·e·s (FDNS) est une coalition d'organismes communautaires et syndicaux, coordonnée par l'organisme Au bas de l'échelle (ABE). Cette coalition, mise sur pied dans les années 1970, milite pour l'amélioration des droits et des conditions de travail des personnes non-syndiquées. Au total, 25 organisations sont membres de cette coalition dont, outre ABE, le CTI, la FTQ, la CSQ, la CSN. Pour mieux saisir comment étaient définies les revendications autour du salaire minimum et pour témoigner du travail effectué par ABE et le FDNS autour de cette question, voir notamment Paquet et al. (2006).

[109] Le Front de défense des non-syndiqué·e·s avait notamment fait campagne en 2007 pour un salaire minimum à 10,16 $ permettant à une personne travaillant 40 heures par semaine d'atteindre un revenu annuel équivalant au seuil de faible revenu, avant impôt (Front de défense des non-syndiqué-e-s, 2007). Le Collectif pour un Québec sans pauvreté avec la campagne *Mission collective* revendiquait également le même montant à cette époque (Collectif pour un Québec sans pauvreté, 2007).

[110]Par-delà la revendication d'un rehaussement considérable du salaire minimum horaire, ces initiatives revendiquaient un salaire annuel minimal et prenaient en considération la réalité des horaires de travail irréguliers. En lien avec la campagne Our Wal-Mart qui s'inscrit dans cette mobilisation aux États-Unis sur le *living wage* et pour ancrer la réflexion dans le contexte québécois, voir Mayer et Noiseux (2015). Les stratégies de *Our Wal-Mart* ont également été mises à profit dans le cadre de campagne d'organisation des travailleur·euse·s de Couche-tard, voir Rivet-Préfontaine (2017). Notons toutefois qu'en 2012, lors de l'amorce du mouvement pour le 15 dollars aux États-Unis, la revendication se situait en dessous du salaire viable.

pratiques afin de faire face au déclin du syndicalisme aux États-Unis. Elles jetteront en quelque sorte les bases de ce qui deviendra le *Fight for Fifteen*. Plus largement, au lendemain de la crise économique et financière de 2008[111], les acteurs impliqués dans ces mouvements sociaux ont pu constater un regain d'intérêt autour des enjeux liés aux inégalités sociales et économiques. En 2011, avec son slogan mémorable « Nous sommes le 99 % », le mouvement *Occupy Wall Street* devient le porte-étendard de ces mobilisations sociales tout en proposant parallèlement de repenser les modes d'organisation et de participation au sein des mouvements sociaux[112].

En janvier 2011, et dans le prolongement de ces mobilisations, le SEIU lance sa campagne *Fight for a Fair Economy* (FFE). Motivé par les espoirs d'un renouveau syndical[113], le FFE avait comme ambition de changer le discours social et médiatique entourant les enjeux économiques dans la foulée de la crise financière de 2008 et de « reconstruire » le pouvoir des organisations syndicales, dont le déclin aux États-Unis se constatait déjà depuis plusieurs décennies. L'initiative, à laquelle était associé un important budget s'élevant à plus de 60 millions par année (Rosenblum, 2017a, p. 48), proposait notamment le déploiement de plus de 1500 organisateur·trice·s à temps plein dans 17 villes des États-Unis, dont New York.

On associe généralement la date du 29 novembre 2012 au lancement « officiel » du « mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars » aux États-Unis. Une centaine de personnes travaillant dans le secteur de la restauration rapide se sont alors rassemblées devant le McDonald situé aux intersections de Madison Avenue et de la 40th Street. Cette première manifestation d'envergure se

---

[111] Pour réfléchir à comment la crise économique de 2008 à insister les organisations syndicales aux États-Unis à changer leurs pratiques et à dépasser un syndicalisme dit « d'affaires », voir Rosenblum (2017a, p. 43).

[112] Pour plus d'information sur le mode d'organisation mis de l'avant dans le cadre du mouvement *Occupy* ainsi que des liens et tensions avec le mouvement syndical, voir Lewis et Luce (2012), Smucker (2017) et Rosenblum, 2017a, p. 5. Il est important de souligner que l'étude du mouvement *Occupy* a été révélatrice quant aux liens entre les organisations syndicales et le mouvement populaire en insistant notamment sur le peu d'implication des organisations syndicales dans la mise sur pied du mouvement *Occupy Wall Street* et les tensions émergentes de la collaboration entre les activistes d'*Occupy* et des organisations syndicales par la suite (Lewis et Luce, 2012, p. 44). D'autre part, les militant·e·s d'*Occupy* ont dénoncé la rigidité des structures et processus de prises de décision des organisations syndicales, y préférant des modes d'organisation horizontale et mode de prise de décision prônant la démocratie directe, alors que les organisations syndicales remettaient parfois en question les stratégies d'action directe préconisées par le mouvement (Lewis et Luce, 2012, p. 44). Malgré ces tensions existantes au sein du mouvement, *Occupy* contribua à la recrudescence de l'intérêt – tant populaire que syndical – pour un discours dénonçant les inégalités sociales et économiques.

[113] Pour en savoir plus sur comment la campagne *Fight for Fair Economy* a pu contribuer à l'émergence du mouvement pour le 15 dollars aux États-Unis, voir les écrits de Rosenblum (2017b, 2017a), directeur de la campagne du SEUI à l'aéroport SeaTac.

poursuit ensuite dans les rues du centre-ville où les slogans portés par les manifestant·e·s revendiquent à la fois une augmentation du salaire minimum à 15 dollars et la syndicalisation des travailleur·euse·s du secteur de la restauration rapide. La mobilisation résulte en partie du travail mené par le *Service Employees International Union* (SEIU), le principal syndicat « traditionnel » au cœur des revendications pour le salaire minimum à 15 dollars, ainsi que de celui des organisations communautaires ancrées localement, dont le *New York Community for Change* et le *Black Institute.* Le choix de mobiliser les personnes travaillant dans le secteur de la restauration rapide n'est d'ailleurs pas anodin : en 2012, celles-ci représentaient un haut pourcentage des travailleur·euse·s au salaire minimum aux États-Unis et, depuis longtemps, la syndicalisation dans ce secteur est considérée comme ardue, notamment en raison du haut taux de roulement (Sauviat, 2014). De plus, à ce moment, le salaire minimum à New York[114], figé à 7,25 $ l'heure, était bien en dessous du salaire viable (Luce, 2022).

Dans les mois qui suivent, le mouvement prend rapidement de l'ampleur et les revendications s'élargissent au-delà du secteur de la restauration rapide. La mobilisation s'étend alors à travers les États-Unis, voire au-delà de ses frontières, et ce qui fut d'abord connu comme la campagne *Fast Food Forward* devint le *Fight for 15*, marquant le renouveau des luttes pour le salaire minimum aux États-Unis.

Dès le début de 2013, et inspiré·e·s par les mobilisations à New York, les travailleur·euse·s de l'aéroport desservant les agglomérations de Seattle et de Tacoma (*SeaTac Airport*) se mobilisent également afin de lutter pour le rehaussement du salaire minimum à 15 dollars. Bien que la revendication s'inscrive initialement dans le cadre d'une campagne d'organisation syndicale, celle-ci s'élargit pour revendiquer un salaire minimum à 15 dollars pour l'ensemble des travailleur·euse·s de la région, peu importe leur lieu de travail (Rosenblum, 2017a). Encore une fois, le syndicat SEIU est fortement impliqué dans la mobilisation, mais des alliances avec d'autres organisations, dont des groupes à caractère religieux, semblent expliquer la réussite de la mobilisation (Rosenblum, 2017a). Presque au même moment, la revendication du salaire minimum à 15 dollars fut également reprise par Kshama Sawant, une représentante du parti municipal *Socialist Alternative*, qui, en janvier 2014, met sur pied ce qui deviendra la campagne *15 Now*. En

[114] Il faut rappeler ici qu'aux États-Unis, les villes ont un certain pouvoir législatif sur l'imposition d'un salaire minimum, contrairement au contexte québécois.

mai 2014, ces mobilisations réussirent à faire adopter, par le conseil municipal de Seattle, une première ordonnance dans une grande ville aux États-Unis assurant l'obtention progressive d'un salaire minimum à 15 dollars[115].

4.1.2 Le contexte d'émergence du 15 dollars au Québec

Dans la foulée du lancement de la campagne *15 and Fairness* en Ontario[116], il faudra attendre le printemps 2015 pour que le Centre des travailleur·euse·s immigrant·e·s (CTI) invite le Front de défense des non-syndiqué·e·s, une coalition regroupant des organisations syndicales et communautaires dont le CTI est membre, à adopter une revendication prônant le rehaussement du salaire minimum à 15 dollars au Québec. Cela dit, déjà en 2012, le CTI avait mis sur pied une *Coalition contre le travail précaire*, laquelle regroupait notamment l'Organisation des femmes philippines du Québec (PINAY), l'Association des travailleurs temporaires d'agences de placement (ATTAP), les Mexicains unis pour la Régularisation (MUR) ainsi que l'association *Dignidad Migrante*. Parmi ces revendications, l'on retrouvait déjà celle d'un « salaire décent ».

À partir de 2015, inspirée par le travail effectué par le *Worker Action Center* en Ontario et en entrevoyant le potentiel mobilisateur de la revendication sur le salaire minimum, la *Coalition contre le travail précaire* décide de chiffrer leur revendication pour un salaire décent et de désormais réclamer un salaire minimum à 15 dollars l'heure. Cette revendication est également mise de l'avant afin de bénéficier des collaborations qu'elle pourrait engendrer, notamment avec les organisations syndicales (Yoon et Frozzini, 2018).

---

[115] Il est à noter que, à l'image des tensions existantes entre le mouvement syndical et les organisations plus « *grassroot* » dans le cas d'*Occupy*, la collaboration entre les organisations syndicales et communautaires autour de la revendication pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure à Seattle-Tacoma semble également avoir soulevé quelques tensions. À ce propos, nous faisons référence notamment aux écrits de *Socialist Alternatives* qui, faisant le bilan des actions ayant mené à l'adoption du salaire minimum à 15 dollars, soulignaient entre autres que : « Over the past 6 months Socialist Alternative has energetically engaged in a debate within the labour movement about what would be the best strategy. We urge union members, activists and leaders to review the experience of this struggle, discuss with us, and draw a balance sheet of what are the lessons going forward » (Hopwood, 2014).

[116] La campagne *15 and Fairness* fut lancée le 15 avril 2015. Derrière celle-ci se trouve une coalition d'organisations regroupant notamment le *Worker action center*, la *Ontario Federation of Labour*, des syndicats locaux, la *Canadian Federation of Students* et le *Decent Work and Health Network*. Précédemment, la campagne *Campaign to raise the minimum wage* avait été lancée en 2013 (Bush et Abdelbaki, 2016, p. 3). Une coalition avait auparavant également pris place en Ontario autour des revendications pour l'augmentation du salaire minimum (*Ontario Minimum Wage Campaign*). Pour plus d'information sur ce sujet, voir la thèse de Wilmot (2012).

La proposition faite par le CTI au FDNS ne fit pas, du moins dans un premier temps, l'objet d'un consensus et mènera plutôt à la planification d'une journée de réflexion sur ce sujet qui aura lieu à l'automne 2015. Il faut préciser qu'à cette époque, l'ensemble du mouvement communautaire, syndical et étudiant était mobilisé autour de la « lutte contre l'austérité » au sein de diverses coalitions dont le *Collectif Main Rouge* ou encore la coalition *Refusons l'Austérité* (Laflamme, 2018). Ainsi, pendant que le FDNS continue sa réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars et mobilise autour de cette revendication les différentes organisations membres, le CTI et d'autres groupes sociaux, dont Alternative Socialiste et le Syndicat Industriel des Travailleurs et des Travailleuses lié au *Industrial Workers of the World* (SITT-IWW), amorcent certaines collaborations afin de mettre en place des campagnes sur le salaire minimum. Toujours au printemps 2015, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) publie de son côté une étude qui servira de socle au mouvement sur le salaire minimum puisqu'elle établira que le rehaussement du salaire minimum à 15 $ permettrait d'atteindre un « salaire viable », soit « une rémunération horaire qui permet à des travailleurs et travailleuses de vivre de manière décente, tout en se donnant la possibilité d'accéder éventuellement à une meilleure situation économique » (Nguyen et Hurteau, 2015, p. 7).

Peu de temps après, la branche québécoise du SITT-IWW, laquelle entretenait notamment des liens avec des syndicats affiliés au IWW aux États-Unis, lance la Campagne *5-7-11* qui fait référence à la revendication d'un salaire minimum à 15 dollars, à 5 semaines de vacances et à 7 journées de maladies payées. À l'été 2015, le *Collectif pour un Québec sans pauvreté*[117] commence de son côté à mobiliser les organismes communautaires autonomes autour de la revendication du 15 $. Le CTI et l'Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement (ATTAP[118]) mobilisent pour leur part des travailleur·euse·s précaires issus de l'(im)migration et organisent des séances de

[117] Le Collectif pour un Québec sans pauvreté revendique depuis ses tout débuts une hausse du salaire minimum. Déjà en 1999, lors d'actions proposant une loi sur l'élimination de la pauvreté, le Collectif abordait l'enjeu de la hausse du salaire minimum qu'il incluait parmi les cinq mesures urgentes à mettre en place. Voir Collectif pour un Québec sans pauvreté (1999).

[118] L'ATTAP est un collectif de travailleur·euse·s associé de près au CTI, pour en savoir plus sur cette structure, voir Salamanca Cardona (2019a) et Malhaire (2016).

tractage et des ateliers d'éducation populaire. Alternative socialiste développe de son côté ses argumentaires et amorce aussi des mobilisations pour un salaire minimum à 15 dollars[119].

L'automne 2015 est un moment crucial pour l'émergence du mouvement pour un salaire minimum à 15 dollars au Québec. C'est le 7 octobre 2015, lors de la « Journée internationale pour le travail décent », qu'a lieu l'activité intitulée « Salaire minimum/*living wage*/salaire viable », organisé par le FDNS, afin de discuter de la revendication du salaire minimum à 15 dollars et de s'inspirer de la campagne ontarienne. Durant cette journée, le CTI et les membres de la *Coalition contre le travail précaire* lancent, au parc Jarry, la campagne *15 et justice*, laquelle fait référence au slogan ontarien *15 and Fairness* et revendique un salaire viable. Presque au même moment, la coalition *15Plus* menée par le groupe Alternative socialiste démarre et regroupe notamment des représentant·e·s de l'*Association of Community Organizations for Reform Now* au Canada (ACORN-Canada[120]) et du Syndicat local des employé·e·s du Vieux-Port (SEVPM)[121]. La première action officielle « conjointe » — organisée entre autres par Alternative socialiste, le IWW et le CTI — a lieu le 10 novembre 2015 et prendra la forme d'une modeste manifestation réunissant

[119] Cette dernière organisation est alors fortement inspirée par les victoires ayant lieu à Seattle et en particulier celle de Kshama Sawant, comme abordé précédemment.

[120] ACORN est une organisation assez récente au Québec, mais qui a un historique fort aux États-Unis notamment dans les luttes pour le salaire viable. Pour en savoir plus sur l'organisation et son rôle au sein du mouvement pour le *living wage* aux États-Unis, voir Luce (2009).

[121] Il a été difficile d'identifier clairement l'ensemble des organisations ayant participé activement au sein de la coalition *15Plus*. Lors d'entretiens avec des membres d'Alternative socialiste, notamment parmi ceux et celles ayant menés de front la coalition *15Plus*, il m'a été nommé qu'il y participait dans un premier temps des représentant·e·s du CTI, plus particulièrement de leur collectif ATTAP ainsi que des représentant·e·s de l'organisation ACORN, également très active au sein du mouvement pour le 15 dollars aux États-Unis. Durant la grève du Vieux-Port ayant eu lieu à l'été 2016, des membres du syndicat local du Vieux-Port se sont joints à la coalition *15Plus*. Par la suite, cette coalition s'est dissoute, laissant plutôt place à une campagne *15Plus* menée par Alternative socialiste. Cela m'a été confirmé lors d'une rencontre de la structure qui deviendra *Les campagnes unies pour le 15*. Les organisations membres, dont Alternative socialiste, ACORN et le Syndicat local des employé·e·s du Vieux-Port, se sont ensuite jointes aux rencontres de la coalition *15 maintenant*/*Les campagnes unies pour le 15*. L'une des principales actions de *15Plus* a porté sur la grève du Vieux-Port de Montréal à l'été 2016; le Syndicat des employés-es du Vieux-Port étant initialement l'un des membres centraux de cette coalition. L'organisme Alternative socialiste a également été impliqué de près au sein du comité de quartier du Sud-Ouest, nous y reviendrons. Concernant le IWW et sa participation à la coalition *15Plus*, il semble que ce groupe ait refusé de se joindre à la coalition considérant Alternative socialiste comme une organisation politique (informations récoltées lors d'un entretien avec des membres de l'organisation Alternative socialiste le 23 mai 2017). Il faut remarquer malgré tout qu'au Québec, le groupe Alternative socialiste n'est pas un parti politique, contrairement à ce qui est le cas à Seattle par exemple. Alternative socialiste s'identifie plutôt, dans le contexte québécois, comme étant un groupe politique.

une quarantaine de personnes devant les bureaux du premier ministre de l'époque, Philippe Couillard.

Comme on peut le constater, à leurs débuts et sans exception, les coalitions et campagnes revendiquant un salaire minimum à 15 dollars au Québec étaient d'abord et avant tout initiées par des organisations non syndicales cherchant à mobiliser et organiser des travailleur·euse·s pour améliorer leurs droits et conditions de vie. En outre, on notera que les premières organisations mobilisées entretenaient des liens étroits avec des groupes ontariens et états-uniens, inscrivant ainsi les luttes pour l'augmentation du salaire minimum au sein d'un mouvement transnational qui percole alors au Québec.

4.1.3 L'entrée en scène des organisations syndicales autour du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure au Québec

Le printemps 2016 marqua l'entrée formelle des centrales syndicales dans le mouvement pour le 15 dollars au Québec. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) fut la première centrale syndicale à officiellement adhérer à la revendication du salaire minimum à 15 dollars en lançant, lors de la fête des travailleur·euse·s du 1er mai 2016, sa campagne *Minimum 15*. Bien que la FTQ soit membre du FDNS, elle fait alors le choix de mener une campagne en marge des alliances et coalitions formées au cours de l'année précédente. La position initiale de la FTQ reçoit d'ailleurs un accueil mitigé de la part des membres des coalitions existantes puisqu'elle se limite à revendiquer un salaire minimum à 15 dollars l'heure « au plus tard » en 2022, ce qui, pour plusieurs organisations, semble en inadéquation avec les revendications d'un salaire viable, soit 15 dollars l'heure, « dès maintenant ».

Bien que la campagne *Minimum 15* fût annoncée au printemps 2016 les discussions à l'intérieur des instances de la FTQ s'amorcèrent dès l'automne 2015. Le 27 octobre 2015, lors d'une journée de réflexion sur la relève syndicale organisée par le Comité jeunes de la FTQ, Alexandre Leduc[122], conseiller à la recherche de la FTQ, présenta la campagne étasunienne *Fight for 15* et Mélanie Gauvin, alors responsable du FDNS, présenta une conférence intitulée « Hausser le salaire minimum au Québec, c'est possible ! ». Cette journée de réflexion se termina alors sur une

[122] Il est à noter qu'Alexandre Leduc, alors conseiller à la recherche à la FTQ, est également à ce moment candidat pour Québec Solidaire dans Hochelaga-Maisonneuve. Il sera élu en tant que député en 2018 lors d'une campagne qui portera notamment sur l'enjeu du 15 dollars l'heure.

discussion autour d'une possible campagne pour un salaire minimum à 15 dollars pilotée par le Comité jeunes de la FTQ. À peine quelques semaines plus tard, le 19 novembre 2015, le salaire minimum à 15 dollars fait l'objet d'une seconde rencontre du Comité jeunes de la FTQ et le comité décide de travailler une proposition de projet qui sera soumise au Bureau de direction de la FTQ. C'est toutefois le Bureau de direction, inspiré entre autres par ce qui se fait en Colombie-Britannique et la campagne de la *BC Federation*, qui décide, le 26 janvier, d'amener la proposition pour une campagne sur le 15 dollars au Conseil général. La résolution pour lancer le plus rapidement possible une campagne pour un salaire minimum à 15 dollars l'heure est adoptée le 24 février 2016. À peine un mois plus tard, soit le 25 avril, l'annonce du lancement de la campagne *Minimum 15* prévu le 1er mai 2016 est diffusée par la FTQ à ses membres affiliés[123].

Au moment où la FTQ annonce sa campagne en grande pompe, des syndicats locaux — affiliés à différentes centrales — se mobilisent déjà pour un salaire minimum à 15 dollars et organisent les négociations dans le cadre du renouvellement de leur convention collective autour de cette revendication. En mai 2016, le SEVPM, affilié à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et à la FTQ, déclenche une grève dans le cadre de leur conflit de travail. Dans les faits, c'est encore une fois dès l'automne 2015 que l'exécutif syndical sensibilise ses membres à la revendication du salaire minimum à 15 dollars l'heure, influencé lui aussi notamment par ce qui se passait aux États-Unis[124] et réalisant que plus du tiers des travailleur·euse·s représenté·e·s par le syndicat gagnaient un salaire horaire en deçà du 15 dollars. À ce moment, le SEVPM était aussi en contact étroit avec plusieurs organisations mobilisées pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure dont le CTI, Alternative socialiste et le SITT-IWW[125]. C'est au fil des séances d'informations que

[123] Je remercie Colin L'Ériger, conseiller au service de la recherche de la FTQ, pour avoir corroboré les données récoltées dans le cadre d'entretiens avec des représentant·e·s de la FTQ et dans le cadre de rencontres de la coalition *15 maintenant*/*Les campagnes unies pour le 15*.

[124] Dans le cadre de son article sur les mobilisations autour du 15 dollars, Lafrance (2021) a identifié que l'influence d'Alternative socialiste avait été déterminante dans le choix du conseil exécutif de mobiliser ses membres autour de la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars. Mes observations sur le terrain ainsi que les entretiens effectués sont plus nuancées : plusieurs organisations ont été nommées comme ayant nourri les réflexions du conseil exécutif. On y trouve effectivement Alternative socialiste, mais également le Centre des travailleur·euse·s immigrant·e·s et les militant·e·s dans le conflit de travail de membres du SQEES. Un représentant du SEPVM a même nommé avoir été influencé par les médias qui rapportaient les victoires du mouvement aux États-Unis, notamment à travers la chaîne *Democracy Now!* (Entretien avec une personne représentant le SEVPM).

[125] Une personne représentant le SEVPM a même nommé que les groupes alliés sont allés jusqu'à devenir « les fers de lance de nos actions lors des marches et du piquetage » démontrant l'importance que ces groupes ont joué dans le cadre de ce conflit de travail (Entretien avec une personne représentant le SEVPM).

les membres du syndicat ont ainsi progressivement adhéré à cette revendication pour finalement la mettre au cœur des revendications lors du conflit de travail.

Dans le cas du STT-INDIGO, affilié à la Fédération du commerce de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), c'est l'exécutif, encore une fois, qui pris, dans une logique « top-down », la décision de mobiliser les travailleur·euse·s autour de la question du salaire minimum à 15 dollars l'heure dans l'optique de favoriser la mobilisation des membres, mais également d'inscrire leur revendication dans une revendication plus large, venant légitimer en quelque sorte leur demande et donner confiance aux membres dans le potentiel succès de leurs revendications (Audet-Bédard, 2017). Selon Lafrance (2021, p. 134), Alternative socialiste auraient joué un rôle déterminant dans la mobilisation de la revendication d'un salaire minimum à 15 dollars par l'exécutif de STT-INDIGO, notamment puisqu'un membre de cette organisation, se mobilisant notamment au sein des diverses coalitions autour du 15 dollars, siégeait lui-même sur l'exécutif. D'ailleurs, au printemps 2016, presque au même moment où la convention collective du STT-INDIGO venait à terme (le 30 avril 2016), le STT-INDIGO a appuyé formellement la coalition *15Plus* en assemblée générale [126].

L'été 2016 voit de même se déployer un mouvement de grèves coordonnées dans une quarantaine de résidences privées pour personnes âgées (RPA) (Boivin et al., 2018, p. 13). Le mouvement de grève, initié par les membres du Syndicat québécois des employées et employés de services (SQEES) affilié à la FTQ[127], regroupe également des travailleur·euse·s affilié·e·s à d'autres

[126] Dans les faits, malgré une adhésion à la revendication du 15 dollars, la négociation effectuée au STT-INDIGO s'est toutefois déroulée somme toute de manière assez traditionnelle et s'est centrée sur la négociation de la convention collective. Pour plus d'informations sur la négociation de la convention collective au sein du STT-INDIGO et de la mobilisation de la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars l'heure, voir Lafrance (2021) et Audet-Bédard (2017). Il est également à noter qu'en août 2016, le IWW a publicisé la syndicalisation du Frite Alors sur Rachel, alors qu'à certains moments dans le mouvement pour le 15 dollars des militant·e·s du IWW et d'autres organisations ont identifié ce conflit de travail comme revendiquant un salaire minimum à 15 dollars. Lors d'une conversation où j'ai demandé de confirmer ces faits, une personne mobilisée de près dans le conflit du Frite Alors m'a plutôt indiqué que la campagne du Frite Alors ne contenait pas la demande d'un salaire minimum à 15 dollars bien que le IWW portait cette revendication à ce moment. Il faut souligner toutefois que Morgane Mary-Pouliot, l'une des travailleuses au cœur du conflit qui eut lieu au Frite Alors a également pris parole dans le cadre du Forum social mondial à Montréal autour de la campagne *5-7-15* du IWW (SITTMONTREAL, 2016).

[127] Le SQEES est également affilié à la centrale syndicale nord-américaine SEIU, centrale au cœur des mouvements pour le 15 dollars aux États-Unis. D'ailleurs, Danielle Legault, membre du comité exécutif du SQEES, siège au conseil exécutif du SEUI. Pour plus d'informations, voir Boivin et al. (2017, p. 8-9). Notons également que bien que le mouvement de grève coordonné prenne place en 2016 et mobilise la revendication du salaire minimum à 15 dollars l'heure au cœur de sa plateforme qui fut décidée en 2015, les jalons de cette mobilisation intersyndicale remonte à 2010, soit bien avant que le mouvement *Fight for 15* prenne forme aux États-Unis (Boivin et al., 2018, p. 18).

organisations syndicales, dont la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) (Boivin et al., 2018, p.13). Aucune alliance avec les divers groupes sociaux mobilisés pour un salaire minimum à 15 dollars n'a toutefois lieu dans le cadre de ce conflit de travail[128] contrairement à ce qui a été le cas lors de la grève du SEVPM et des mobilisations au STT d'Indigo. Par la suite, s'appuyant sur la revendication du mouvement du 15 dollars l'heure, de nombreux syndicats locaux ont revendiqué 15 dollars l'heure comme salaire minimum, et ce dès le premier échelon salarial.

4.1.4 La diversification des coalitions et des lieux de concertation autour du salaire minimum à 15 dollars

Comme on a pu l'entrevoir dans la section précédente, en 2015, le mouvement autour du 15 dollars au Québec est en effervescence et on assiste à la naissance de plusieurs coalitions. En juin 2016, la coalition *15 maintenant* est mise sur pied et regroupe une dizaine d'organisations qui avait organisé conjointement une manifestation deux mois auparavant. Coordonnée par le CTI, la coalition *15 maintenant* propose de clarifier la structure de la coalition plus ou moins formalisée et jusque-là nommée *15 et justice*. À peine un mois après le lancement de la campagne *Minimum 15*, les organisations regroupées au sein de la coalition *15 maintenant* souhaitent notamment faire état de leurs dissensions face à la revendication mise de l'avant par la FTQ et qui visait, comme il a été évoqué, à revendiquer le salaire minimum à 15 dollars à l'horizon de 2022[129].

Au départ, ce sont donc les organisations avec lesquelles le CTI entretenait des liens privilégiés qui ont répondu à son appel pour former une coalition, dont les membres de la *Coalition contre le*

[128] Cette affirmation est tirée de Boivin et al. (2017). Cela sera également le cas lors d'un conflit de travail subséquent en 2019 au sein de résidences pour personnes âgées représentées par la SQEES. Lors d'une rencontre de coalition observée en 2019 (voir 6.1.4); les personnes présentes sont informées que des grèves dans les RPA auront lieu à nouveau, mais l'information exacte – permettant notamment aux organisations d'aller prêter main-forte sur les lignes de piquetage ou de démontrer leur solidarité – n'est pas diffusée. Il faut retenir que lors des grèves de 2016, aucune RPA n'a obtenu le rehaussement du taux horaire des travailleurs et travailleuses à 15 dollars l'heure au premier échelon salarial. En 2018, ce taux est atteint uniquement dans deux RPA (Boivin et al. 2018, p.11). Toutefois, dans le cadre des entretiens effectués pour la thèse, un représentant du SEVPM a indiqué que lors des grèves dans les résidences de personnes âgées en 2016, leur syndicat avait collaboré avec le SQEES et que certains membres avaient été prêter main-forte dans le cadre de mobilisations. Il faut ainsi remarquer qu'au-delà des syndicats locaux directement impliqués dans ce conflit de travail, une certaine solidarité syndicale a été mobilisée avec des syndicats locaux impliqués dans le mouvement pour le 15 dollars l'heure.

[129] Il faut préciser que, par la suite, la FTQ est revenue sur sa position et a revendiqué un salaire minimum à 15 dollars « le plus rapidement possible ». Il ne faut pas oublier ici que *15 maintenant* fait écho au mouvement *15 Now* aux États-Unis.

travail précaire tels que PINAY, l'Association des travailleuses et travailleurs d'agence de placement (ATTAP) et l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET). La coalition s'est par la suite élargie afin d'accueillir de nombreux alliés. Le Syndicat Industriel des Travailleurs et Travailleuses de Montréal (SITT-IWW) ainsi que *Fifteen and Fairness Mcgill* se sont d'abord joints officiellement à la coalition, puis d'autres groupes ont commencé à collaborer étroitement avec celle-ci sans toutefois en devenir formellement membre[130].

À l'automne 2016, soit un an après l'amorce des réflexions au sein du FDNS, la coalition *5-10-15*, initialement lancée par le Front de défenses des personnes non syndiquées et par le Collectif pour un Québec sans pauvreté, auxquels se sont aussi rapidement joints de grandes centrales syndicales dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est mise sur pied. Celle-ci revendique alors un rehaussement du salaire minimum à 15 dollars, mais également — dans un contexte où l'on anticipe une réforme de la *Loi sur les normes du travail* — dix journées de congé payé pour cause de maladie ou de responsabilités familiales ainsi que la mise en place de dispositions permettant aux travailleurs et travailleuses de connaître leur horaire de travail au moins cinq jours à l'avance.

La création de la coalition *5-10-15* a eu quelques répercussions sur la coalition *15 maintenant*[131]. Notamment, le Conseil central du Montréal Métropolitain-CSN (CCMM-CSN) — qui jusqu'à ce

[130] Ce fut notamment le cas du Syndicat des travailleurs et travailleuses du Vieux-Port et du Conseil Central du Montréal-Métropolitain de la CSN (CCMM-CSN) (notamment à travers l'implication de son comité « Droit au travail »). D'autres organisations comme la Ligue communiste et Alternative socialiste ont participé à certaines rencontres et mobilisations sans que leur affiliation à la coalition soit explicitée. (Communication par courriel avec une personne impliquée au sein de la coalition, 24 octobre 2017 et 23 juin 2023)

[131] Notons que malgré plusieurs commentaires collectés à ce propos, mes recherches et mes discussions avec des responsables de la recherche à la CSN n'ont mené que vers une proposition amendée et adoptée en juin 2016 lors du congrès confédéral qui se lit comme suit « Que la CSN s'engage dans une campagne pour le relèvement le plus rapidement possible du salaire minimum à 15 $ l'heure au Québec tout en construisant les alliances les plus larges possible sur cet enjeu, et de prévoir un mécanisme annuel d'ajustement » (CSN, 2016, 1er juin, p. 89). Les 28 et 29 septembre 2016, en congrès confédéral, Patrice Benoit, alors trésorier du CCMM, « interpelle la CSN sur la campagne du salaire minimum (15 $) et les activités à venir » (CSN, 2016, 28-29 septembre) et la question du 15 dollars est abordée dans le cadre du bilan du FSM de Montréal. En décembre 2016, lors du Conseil confédéral de la CSN, la campagne *5-10-15* est présentée par Michel Forget, adjoint au comité exécutif de la CSN, et Virginie Larivière, travailleuse du Collectif pour un Québec sans pauvreté et porte-parole de la campagne *5-10-15* (CSN, 2016, 14-15-16 décembre).

moment collaborait étroitement avec le CTI — n'a alors pas officialisé leur adhésion à la coalition *15 maintenant* puisque la CSN est devenue membre de la coalition *5-10-15*. Le fait de revendiquer un salaire minimum à 15 dollars « maintenant » était aussi critiqué, à cette époque, au sein de la centrale syndicale. Les termes « le plus rapidement possible » ont ainsi par la suite été privilégiés par la CSN et le CCMM afin de permettre un consensus interne auprès de leurs membres.

La tenue du Forum Social mondial (FSM) à Montréal en août 2016 constitue un autre moment charnière dans la formation des différentes coalitions portant sur le rehaussement du salaire minimum au Québec. Plusieurs organisations ont d'ailleurs mis cette revendication au cœur des activités qu'ils ont organisé dans le cadre cet événement (Bergeron et al., 2018). En septembre, soit à peine un mois après la tenue du FSM, une réunion élargie permettra de regrouper la quasi-totalité des groupes affiliés et impliqués jusque-là dans les campagnes pour le 15 dollars.

Par ailleurs, galvanisées par cet événement, les initiatives gagnent du *momentum* et la coalition *15 maintenant* opte pour une structure plus flexible en vue de la préparation d'une manifestation qui aurait lieu dès le mois suivant (15 octobre 2016). Durant les préparations pour cette manifestation, certaines tensions ont toutefois été ressenties, ce qui n'est sans doute pas étranger au fait qu'un mouvement unitaire autour du salaire minimum à 15 dollars l'heure ne réussira pas à se mettre en place. Les organisations impliquées font plutôt le choix de nommer, séparément, les différentes coalitions et campagnes dans les communications publiques liées à l'événement. Aucune structure unie n'a donc pu émerger à ce moment et la coalition *15 maintenant* choisit de conserver une structure flexible « sans *membership* défini » permettant ainsi à tous les groupes qui le souhaitaient de se joindre ponctuellement, ou de manière plus récurrente, aux réunions.

La structure de la coalition *15 maintenant* ne sera clarifiée qu'un an plus tard, le 22 août 2017, dans le cadre des préparations de la manifestation pour le 15 octobre 2017 et à la suite d'une manifestation organisée à l'hôtel de ville de Montréal. À ce moment, le besoin de préciser les choses est apparu, encore une fois, autour d'enjeux liés à la rédaction d'un communiqué de presse commun. De ces discussions est née *Les campagnes unies pour le 15*[132] qui se voulait alors une

[132] Par souci de clarté, bien que le nom *Les campagnes unies pour le 15* ait été adopté à l'automne 2017, ce terme sera privilégié pour la suite de la thèse lorsqu'il sera question des rencontres précédents ce changement de nom, mais impliquant un éventail élargi d'organisations ne s'associant pas directement avec la coalition *15 maintenant*. Il semble

structure regroupant les différentes campagnes et coalitions. Cette structure fut toutefois encore une fois remise en question dans le cadre d'une journée de réflexion sur le 15 dollars qui s'est tenue en février 2018. Des acteurs centraux du mouvement pour le 15 dollars au Québec, dont des membres de la coalition *5-10-15*, ont alors demandé à ce que la fonction de celle-ci soient précisées et ont du même coup remis en question l'idée de voir naître une « coalition des coalitions », ce qui aurait eu le potentiel de mettre en place un mouvement unifié.

À la même époque, en plus des organisations/coalitions plus ou moins formelles évoquées précédemment, des groupes de citoyen et citoyennes ont également mis sur pied des comités de quartiers. Le premier, le comité de quartier de Parc-Extension, a initialement vu le jour au début de 2017 et fut suivi assez rapidement par la mise sur pied du comité de quartier de Côte-des-Neiges et du comité Sud-Ouest[133]. L'intention première de ces trois comités était d'être des espaces citoyens et de permettre de mobiliser les travailleurs et travailleuses précaires de ces quartiers, sa population générale et les organismes locaux.

Dans un deuxième temps, vers l'automne 2017 et le début de 2018, d'autres comités de quartier ont été mis en place, cette fois-ci à l'initiative de citoyens et citoyennes déjà impliqués dans les différentes coalitions autour du 15 dollars. C'est ainsi que sont aussi nés, dans la foulée, le comité de Villeray-St-Michel-Ahuntsic et celui de Centre-Sud-Hochelaga-Maisonneuve. Un autre comité a également pris place sur le campus de l'Université de Montréal, soit le *Club du 15* afin de tenter, comme cela a été fait en Ontario, de mobiliser les étudiant·e·s sur les campus. Des représentant·e·s de ces divers comités ont ensuite participé, avec une certaine assiduité, aux rencontres de la coalition *15 maintenant* et aux rencontres de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*.

4.1.5 Implication des partis politiques au sein des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars

En plus de ces différentes organisations syndicales et communautaires, des groupes politiques se sont joints aux différentes coalitions pour le 15 dollars, dont Québec solidaire (QS) et, par moment, le Parti communiste du Québec. En mai 2016, QS propose une motion en faveur du salaire

toutefois pertinent de préciser que le terme « Les campagnes unies pour le 15 » n'a pas été utilisé avant l'automne 2017. D'autres termes comme « intercampagne » étaient alors privilégié.

[133] Les deux premiers comités ont été appuyés dans leur début par le CTI. Le comité Sud-Ouest a été de son côté appuyé par le comité de coordination de Québec Solidaire dans le Sud-Ouest et par la suite par Alternative socialiste.

minimum à 15 dollars à l'Assemblée nationale, proposition qui, après quelques hésitations, fut également appuyée par le Parti Québécois. En août 2016, presque au même moment où une manifestation pour le salaire minimum à 15 dollars se tient en marge du FSM, le ministre des Finances et député libéral, Carlos Leitao déclare que, quant à lui, le salaire minimum, alors de 10,75 $/h, était « approprié » (Radio-Canada, 2016). Quelque temps après, QS signale que la hausse du salaire minimum à 15 dollars sera l'un de ses dossiers prioritaires lors de la rentrée parlementaire (La Presse canadienne, 2016). De fait, dès la première journée de la rentrée parlementaire le 20 septembre 2016, la députée de Québec solidaire, Manon Massée, dépose à l'Assemblée nationale la pétition initiée par la coalition *15Plus* (voir annexe 6)[134] et fait une conférence de presse sur le sujet, accompagnée de militant·e·s de cette coalition dont des représentant·e·s d'Alternative socialiste, du STT-INDIGO et du SEVPM (Aile parlementaire de Québec solidaire, 2016).

En plus des activités parlementaires, des membres de Québec solidaire, et plus particulièrement ceux et celles impliqués au sein du comité intersyndical de Québec solidaire et des responsables de la mobilisation, s'impliquent activement au sein des réunions de différentes coalitions, en particulier au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. En plus de ces participations actives aux actions organisées par cette coalition, Québec solidaire a également lancé, le 17 septembre 2017[135], sa propre campagne intitulée *On le mérite*. Quant à lui, le Parti Québécois fera aussi du 15 dollars un enjeu prioritaire dans le cadre des élections provinciales de 2018[136].

4.1.6 Une première période de bilan et de remise en question de la revendication

En décembre 2018, la « Déclaration commune pour le 15 dollars »[137] tente de rassembler les diverses coalitions et campagnes autour d'une même proposition. Cette déclaration, initialement proposée dans les suites de la journée de réflexion du 3 février 2018, ne suscite pas l'adhésion de

[134] Il faut savoir que la revendication de cette première pétition initiée par la coalition *15Plus* revendiquait non seulement un salaire minimum à 15 dollars l'heure, mais également son indexation.
[135] Il s'agit de la date du lancement du microsite *On le mérite*.
[136] Il faut retenir également qu'au fédéral, le Nouveau Parti démocratique se mobilise dès 2014 pour l'obtention d'un salaire minimum fédéral à 15 dollars l'heure. Finalement, le salaire minimum fédéral à 15 dollars l'heure entre en vigueur le 29 décembre 2021 sous le gouvernement libéral de Justin Trudeau (Canada, 2021) et passe ensuite à 15,50$ l'heure en avril 2022 (Canada, 2022).
[137] Pour consulter le texte de la Déclaration commune pour le 15 dollars, voir annexe 7.

tous et toutes, mais réussie malgré tout à rassembler 114 signatures d'organisation lors de son lancement le 2 décembre 2018.

L'année suivante, 2019, sera toutefois marquée par un certain essoufflement des luttes pour le salaire minimum à 15 dollars au Québec. Bien que quelques mobilisations ponctuelles aient pris place et que certaines « journées bilan » furent tenues, notamment au sein de la structure *Les campagnes unies pour le 15*, l'effervescence du début des mobilisations semble alors laisser place à un certain découragement parmi les troupes. Même la revendication du « 15 $ » commence à être remise en question par certains groupes trouvant, avec les années, que ce seuil était devenu obsolète. La pandémie de la COVID-19 qui s'amorce au Québec en mars 2020 servira toutefois de tremplin permettant de relancer les campagnes en remettant à l'avant-scène l'importance des « travailleurs essentiels » — pensons aux préposé·e·s aux bénéficiaires dans les résidences privées pour personnes âgées, aux travailleur·euse·s dans les épiceries ou encore aux travailleur·euse·s d'entrepôt - nombreux, et surtout nombreuses, à gagner moins de 15 dollars l'heure.

4.1.7 Lancement de la coalition *Minimum 18* et obtention du salaire minimum à 15 dollars

Dans un contexte inflationniste, l'année 2021[138] a été marquée par des discussions entre les organisations impliquées autour du mouvement pour le 15 dollars l'heure afin d'ajuster la revendication pour le salaire minimum et de se rapprocher le plus possible du salaire viable. C'est dans ce contexte que le 8 décembre 2021, la coalition *Minimum 18* fût lancée, rassemblant alors autour d'une revendication commune sept grandes centrales syndicales québécoises (FTQ, CSN, CSQ, APTS, SFPQ, SPGQ, CSD) ainsi que le Collectif pour un Québec sans pauvreté, le FDNS et le CTI.

Devant l'augmentation rapide du coût de la vie, notamment le prix de loyer et des aliments, les pressions pour faire augmenter substantiellement le salaire minimum ne se sont faites que plus grandes durant l'année 2021, et ce, en provenance non seulement des organisations syndicales et communautaires, mais également par des partis politiques - QS, PQ et le Parti libéral - (Côté, 2023) ainsi que par certaines entreprises privées (Vallières, 2021). Devant des propos invitant le

[138] Il faut noter que mes observations autour du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars ont à toute fin pratique cessé en 2020. Voir le chapitre 3 pour plus d'information sur la durée du terrain de recherche.

gouvernement à « faire preuve d'audace » et à augmenter le salaire minimum à 20 dollars l'heure (TVA Nouvelles, 2021), le ministre du Travail, Jean Boulet prédit que cela risque de « causer un choc économique important » et affirme qu'il faut y aller « de manière progressive » tout en assurant que le salaire minimum soit « à 50 % du taux horaire moyen au Québec, autour de 26-27 $ selon lui » (Bergeron, 2021).

En janvier 2023, le ministre Boulet annonce que le salaire minimum passera à 15,25 $ l'heure en mai 2023 et souligne alors qu'il s'agit de « la bonification en dollars courants la plus importante que le Québec ait connue » représentant une augmentation de 7,02 % soit « la plus élevée depuis 1995 » (Pilon-Larose, 2023). Le salaire minimum restera toutefois loin en dessous de la revendication de la coalition *Minimum 18* dont les porte-paroles rappellent que le montant de 15 dollars était demandé en 2016, « [qu'] on est en retard sur le réel » et « que le problème est encore plus criant avec l'inflation actuelle » (Pilon-Larose, 2023). Dans les chroniques médiatiques publiées en mai 2023 lors de l'entrée en vigueur du salaire minimum à 15,25 $, l'on affirme notamment, même si des voix s'élèvent également pour critiquer sa hausse « trop rapide », que « l'adoption de ce taux horaire apparaît […] comme une sombre blague » et que « si nous étions sérieux dans notre volonté d'offrir un revenu viable […] il faudrait plutôt viser un salaire minimum autour de 20 $ l'heure » (Lanctôt, 2023).

Tableau 5

Rappel des évènements clés du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure au Québec

Dates	Événements
Mai 2014	Le salaire minimum est à 10,35 $/heure.
Avril 2015	Lancement de la campagne ontarienne *15 and fairness*
	L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) lance son étude et identifie le montant de 15 dollars l'heure comme salaire viable au Québec.
	Le CTI demande au FDNS d'adhérer à la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars l'heure.

Mai 2015	Lancement de la campagne *5-7-11* du SITT-IWW
	Le salaire minimum est de 10,55 $/heure.
Été 2015	Le Collectif pour un Québec sans pauvreté mobilise les organismes communautaires autonomes autour de la revendication.
Octobre 2015	Journée de réflexion « Salaire minimum/Living wage/Salaire viable » organisée par le FDNS et tenue au Centre justice et foi (7 octobre 2015)
	Lancement de la campagne *15 et justice* du CTI (7 octobre 2015)
	Manifestation pour un salaire minimum à 15 dollars devant les bureaux du premier ministre Couillard (10 octobre 2015)
Avril 2016	Journée d'action pancanadienne pour le 15 dollars
	STT-INDIGO adhère à la coalition *15plus.*
Mai 2016	Lancement de la campagne *Minimum 15* de la FTQ
	Grève au SEVPM (mai 2016)
	Motion en faveur d'un salaire minimum à 15 dollars présentée par QS à l'Assemblée nationale
	Le salaire minimum est de 10,75 $/heure.
	Début de la grève coordonnée dans les résidences privées pour personnes âgées (SQEES et FSSS-CSN)
Juin 2016	Lancement de la coalition *15 maintenant*
Août 2016	Forum social mondial à Montréal (FSM)
	Tenue de plusieurs conférences sur le 15 dollars
	Manifestation pour le 15 dollars (durant le FSM)
Septembre 2016	Dépôt par QS de la pétition pour un salaire minimum à 15 dollars initiée par la coalition *15plus.*
Octobre 2016	Lancement de la campagne *5-10-15*
	Journées d'action pour le 15 dollars du 7 au 17 octobre 2016
	Fin de la grève du SEVPM

	Manifestation conjointe pour le 15 dollars à Montréal (15 octobre 2016)
	Rencontre de la coalition *5-10-15* avec la Ministre du travail Dominique Viens (24 octobre 2016)
Novembre 2016	Atelier de réflexion sur la lutte pour le 15 dollars », événement organisé par le GIREPS (11 novembre 2016)
	Prise de position au 31e congrès de la FTQ pour inclure le salaire minimum à 15 dollars dans les négociations collectives (28 novembre au 2 décembre 2016).
Janvier 2017	Conférence « Comment pousser la lutte pour le 15 $/h plus loin ? », camps de formation de luttes communes (28 janvier 2017)
Mars 2017	Lancement des comités de quartier à Côte-des-Neiges, à Parc-Extension et dans le Sud-Ouest
	Tournée du Collectif pour un Québec sans Pauvreté à Montréal
Avril 2017	Manifestation en appui aux travailleur·euse·s d'agence et discours sur le salaire minimum à 15 dollars lors du congrès de la *Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services* (ACSESS) (4 avril 2017)
	Occupation de la piscine de l'hôtel bonaventure par le SITT-IWW (22 avril 2017)
	Manifestation du comité *5-10-15* du Bas-Saint-Laurent (27 avril 2017)
Mai 2017	Manifestations de la fête des travailleur·euse·s avec comme thème le salaire minimum à 15 dollars (1er mai)
	Le salaire minimum est de 11,25 $/h.
Juin 2017	Action du comité de quartier Sud-Ouest au conseil d'arrondissement (6 juin 2017)
	Motion lors du 65e congrès de la CSN pour revendiquer un salaire minimum à 15 dollars dans les négociations collectives (20 juin 2017)
Août 2017	Dépôt d'une motion pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure par Marvin Rotrand et manifestation devant l'hôtel de ville de Montréal
Septembre 2017	Formalisation de la structure *les campagnes unies pour le 15* (11 septembre 2017)
	Le Festival des solidarités : vivre ensemble et conférences publiques sur le salaire minimum à 15 dollars à Montréal (15-16 septembre 2017)

Octobre 2017	Journées d'action pour le salaire minimum à 15 dollars (7 au 17 octobre 2017)
	Manifestation conjointe pour le 15 dollars (marche de 15 km pour le 15 dollars, le 15 octobre 2017)
Février 2018	Journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars, organisée par *Les campagnes unies pour le 15* (3 février 2018)
Mars 2018	Refonte de la loi sur les normes du travail incluant deux journées d'absence payées et le droit de refuser de travailler si l'horaire de travail n'est pas connu 5 jours d'avance.
Mai 2018	Le salaire minimum est de 12 $/heure.
Octobre 2018	Élection provinciale : QS et le PQ mettent de l'avant la revendication d'un salaire minimum à 15 dollars.
	Action de la coalition *5-10-15* devant les futurs bureaux du nouveau Premier ministre Legault pour rappeler la revendication du salaire minimum à 15 dollars (15 octobre 2018).
Décembre 2018	Lancement de la déclaration commune pour le 15 dollars (2 décembre 2018)
Mai 2019	Le salaire minimum est de 12,50 $/heure.
	Grève dans 11 résidences privées pour personnes âgées affiliées au SQEES et la FTQ
Mars 2020	Annonce de l'état d'urgence sanitaire en lien avec la pandémie de la COVID-19 (mise de l'avant du rôle essentiel de plusieurs travailleur·euse·s au salaire minimum).
Mai 2020	Le salaire minimum est de 13,10 $/heure.
Été 2020	Série de webinaires sur le salaire minimum
Mai 2021	Le salaire minimum est de 13,50 $/heure.
Décembre 2021	Lancement de la coalition *Minimum 18*
Mai 2023	Hausse du salaire minimum à 15,25 $ l'heure alors que la nouvelle revendication de la coalition *minimum 18* est de 18 dollars l'heure.

4.2 Description des coalitions : diversité de formes et de modes de fonctionnement

La présentation de l'évolution du mouvement pour le 15 dollars et des divers acteurs et coalitions impliqués met en évidence la co-existence, tout au long de la période étudiée, de diverses instances de concertation interorganisationnelles. Malgré cette effervescence, la non-unification du mouvement pour le 15 dollars l'heure et la coexistence de multiples coalitions est l'un des premiers constats qui émergent de la présentation des mobilisations pour le salaire minimum.

Dès l'amorce des mobilisations, plusieurs espaces de concertation et mobilisations interorganisationnelles ont pris place. Certaines coalitions se sont transformées pour assurer l'inclusion d'un plus grand nombre d'organisations alliées : c'est le cas de la coalition *15 et justice* qui est devenue la coalition *15 maintenant*. Des campagnes comme *5-7-11* du SITT-IWW se sont progressivement dissipées, les membres de l'organisation ayant fait le choix de se joindre à d'autres espaces de concertation et adhérant aux revendications de celles-ci (dont celle du *15 maintenant*). D'autres coalitions, très actives au début des mobilisations, ont de même graduellement laissé place à d'autres espaces de concertation, sans pour autant disparaître complètement, comme la coalition *15Plus* qui se transforme progressivement en une campagne menée par Alternative socialiste ; les membres qui y étaient impliqués, loin d'avoir cessé leur implication, ont plutôt siégé au sein de nouvelles coalitions. Si le portrait du mouvement pour le 15 dollars a grandement évolué au début des mobilisations, celui-ci semble toutefois s'être stabilisé vers 2017 autour de deux coalitions : la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et la coalition *5-10-15*.

Certaines des instances de concertation interorganisationnelles autour de la lutte pour l'augmentation du salaire minimum se revendiquent d'emblée comme des coalitions, d'autres privilégient le terme « campagnes », voir par moment, celui de « réunions intercampagnes ». Dans les faits, le *5-10-15* et *Les campagnes unies pour le 15* sont des espaces où des organisations syndicales et communautaires se sont regroupées autour d'une cause commune, tout en maintenant des identités et structures organisationnelles distinctes. Ces espaces répondent ainsi à la définition des coalitions syndicales-communautaires telle qu'abordée au premier chapitre. Le mode de fonctionnement, les frontières du groupe et les liens entretenus entre les membres qui s'y

mobilisent[139] semblent toutefois se différencier. En complément de la chronologie présentée ci-haut, qui a permis d'exposer comment ces coalitions se sont développées et de préciser les acteurs qui s'y sont impliqués, les prochaines sous-sections permettront d'approfondir la description de la coalition *5-10-15* ainsi que celle de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* en abordant leur structure et mode de fonctionnement interne respectif.

4.2.1 Coalition *5-10-15*

Initiée par le FDNS et le Collectif pour un Québec sans pauvreté, cette coalition s'est formée notamment « par affinité » et en continuité de relations organisationnelles préexistantes (Entretien K et S). Les deux organisations initiatrices avaient toutefois l'ambition initiale de rassembler, autour de la coalition *5-10-15*, l'ensemble des grandes organisations syndicales québécoises (Entretien K)[140]. La coalition s'est par ailleurs organisée autour d'une structure d'adhésion formelle avec une liste de membres clairement définie et publiquement connue. Dès le début de sa mise en œuvre, la coalition s'est dotée d'une image publique réalisée gratuitement par une agence de communication[141]. Formellement, la coalition *5-10-15* avait deux porte-parole : Virginie Larivière du Collectif pour un Québec sans pauvreté et Mélanie Gauvin de l'organisme Au bas de l'échelle[142]. La coalition avait également son propre budget pour réaliser les actions prévues[143].

---

[139] Le terme « style de groupe » tel que proposé par Eliasoph et Lichterman (2003) n'est pas utilisé explicitement ici, notamment puisque l'analyse présentée aborde peu les standards discursifs. La réflexion proposée reprend toutefois certains éléments abordés dans leur concept de style de groupe tel que les frontières du groupe et les liens entretenus dans le groupe. Les observations ont également été, comme nommé dans le chapitre 3, orientées par certaines questions proposées par ces auteur·e·s autour de leur concept de style de groupe.

[140] La déception de ne pas voir se joindre la FTQ à la coalition dès le début fut d'ailleurs soulevée à de nombreuses reprises dans le cadre des entretiens avec les personnes impliquées au sein de cette coalition, comme le souligne cette citation : « On souhaitait beaucoup que la FTQ en fasse partie [de la coalition *5-10-15*], mais la FTQ a comme lancé sa propre campagne, sur ces propres bases, un peu en coup de théâtre. Mais c'était très bien. Je veux dire, ils ont lancé une campagne et ils ont mis beaucoup de moyens dans cette campagne-là […] (Entretien K).

[141] Upperkut, 2023. Les travailleuses et les travailleurs précaires ont besoin de plus que des «pinottes»!, archives. https://archives.upperkut.com/tag/salaire-minimum/

[142] Mélanie Gauvin coordonnait également durant cette période le FDNS. Il est à noter que la coalition *5-10-15* a toutefois souvent été représentée publiquement – notamment dans les médias – par des porte-parole d'organisations syndicales « qui bénéficient souvent d'une plus grande couverture médiatique. » (Entretien K)

[143] Concernant les finances et les ressources, il a été mentionné dans le cadre des entretiens que les organisations membres votent un budget pour la campagne *5-10-15*. Malgré tout, « c'était évident qu'il y avait des partenaires autour de la table qui avaient plus de ressources, plus de moyens que d'autres ». Malgré cela, il semble que « ça s'est relativement bien passé […] [malgré que] il y eut des tensions, il y eut des partenaires qui ne s'étaient pas voté de budget pour la campagne et qui voulaient en faire partie [mais] […] dans le partage des factures, ça, ça c'est bien passé ». (Entretien K). Je reviendrai sur les enjeux du partage des ressources dans le chapitre 5.

Le fonctionnement interne de la coalition *5-10-15* était organisé autour de trois comités : un comité de coordination, un comité scientifique (ou de recherche) et un comité de mobilisation (Entretien S). C'est au sein du comité de coordination, où l'ensemble des membres participaient, que les prises de décisions concernant les actions à mettre en place étaient effectuées.

La coalition *5-10-15* a misé sur des actions que les membres qualifient « […] de campagne d'opinion, de sensibilisation de l'opinion publique et de lobbying […], de représentation auprès du gouvernement » (Entretien S). Le choix de ce type d'action aurait été influencé, selon les propos récoltés, en raison de la composition du *membership* de la coalition et du type d'action que ces organisations ont tendance à privilégier[144]. En ce sens, cette coalition peut être associée à une coalition dite « d'influence » (Frege et al., 2004), bien qu'elle ait participé, conjointement avec la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, à l'organisation de manifestations. Il faut toutefois souligner que la coalition *5-10-15* a aussi joué un rôle important de sensibilisation au sein des organisations impliquées (organisations syndicales et communautaires) à travers l'offre de formation.

Du fait de sa structure formelle[145], la coalition *5-10-15* a exclu — volontairement ou non — certaines personnes qui auraient souhaité y participer, notamment des militant·e·s syndicaux et/ou des représentant·e·s de conseils syndicaux régionaux qui auraient même, selon leurs dires, contribué à la mise sur pied de la coalition (Entretien I). Il faut toutefois spécifier que ces personnes étaient minimalement tenues informées des actions du *5-10-15* et étaient invitées à se mobiliser, voir à proposer des actions, mais ne pouvaient siéger aux comités[146]. Dans le même ordre d'idées,

---

[144] Pour expliquer ces propos, une personne impliquée dans la coalition *5-10-15* nomme que : « [Celle-ci] […] a pris la couleur des groupes qui sont dedans et je te dirais, Au bas de l'échelle n'est pas un groupe qui mobilise des gens, pis c'est la grosse différence […] c'est complètement différent [du CTI] comme approche […] comme stratégie, comme façon de faire […] [c']est beaucoup plus dans une approche de service et de représentation […] il y a eu des stratégies, des tentatives [pour mobiliser], mais c'est comme pas dans l'ADN du groupe […] Au bas de l'échelle n'a pas l'habitude de travailler avec le monde, le collectif pour un Québec sans pauvreté, beaucoup plus, mais en même temps, c'est comme une superstructure, au-dessus de petits groupes qui eux sont super bien ancrés dans leur milieu […] » (Entretien S).

[145] Le terme structure fait ici référence en particulier à l'adhésion et au membership. Comme le nomme une personne impliquée dans la coalition *5-10-15*, il n'y « avait pas d'organigramme officiel de qui fait quoi au sein de la campagne *5-10-15* […] pas de contrat officiel avec les partenaires [mais] il y avait une volonté de faire ensemble, pis on est parti avec ça sans clarifier tant que ça les affaires ». (Entretien K)

[146] Ces propos m'ont été rapportés à plusieurs reprises dans le cadre des observations effectuées et dans le cadre de deux entretiens (I et T). Aucune personne impliquée dans la coalition *5-10-15* ne m'est toutefois revenue sur cet élément dans le cadre des entretiens.

des organisations, impliquées au sein du FDNS, considéraient par ailleurs être maintenues au courant — dans une certaine mesure — des activités prévues par la coalition *5-10-15*, mais ne pas avoir mot au chapitre dans les prises de décisions[147]. D'autres représentant·e·s d'organisations impliquées dès le début dans les mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars ont précisé « ne pas avoir [été invité] d'une façon formelle » à faire partie de cette coalition et donc ne pas avoir « pensé [s'y] impliquer » parce que « ce n'était pas [leur] place » (Entretien R).

Si la coalition *5-10-15* a été très active en 2016 et 2017, et que celle-ci a notamment bénéficié d'une forte couverture médiatique et mis sur pied de nombreuses actions dans diverses régions du Québec, plusieurs militant·e·s ont toutefois soulevé que la « forte énergie » du début a semblé s'être « atténué » après cette période (Entretien L)[148]. Des discussions ont eu lieu en 2020 pour revoir le montant de la revendication, ce qui par la suite a mené à la fin de la coalition *5-10-15* telle que connue antérieurement et à la création de la nouvelle coalition *Minimum 18*, laquelle incluait cette fois le CTI, la FTQ et l'APTS au sein de la coalition.

4.2.2 La coalition *Les campagnes unies pour le 15*

La coalition *Les campagnes unies pour le 15* s'inscrit dans la continuité des coalitions *15 et justice* et *15 maintenant*. Bien que ces deux structures aient été — tel que discuté précédemment — les précurseurs de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, il faut préciser que la coalition *15 maintenant* a maintenu des activités autonomes après la formation de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. On notera également que les organisations participant à la coalition *15 maintenant* sont également impliquées dans la coalition *Les Campagnes unies pour le 15*, mais plusieurs ont aussi fait le choix de maintenir une structure de concertation parallèle où certaines organisations,

[147] Dans le cadre des entretiens, il a été nommé explicitement que certaines organisations se sont senties exclues de la coalition *5-10-15*, et ce bien qu'elles étaient membres du FDNS : « dans les échanges internes au sein de la campagne *5-10-15*, à titre de membre du FDNS […] si l'on propose quelque chose, propose d'assumer un certain rôle [cela] a été rejeté par la coordination de la campagne *5-10-15* […] on ne peut pas utiliser nos moyens techniques et nos compétences au sein de *5-10-15* parce que c'est bloqué d'une certaine manière » (Entretien L). Il semble que le rôle des organisations membres du FDNS était en ce sens réservé à l'organisation d'action régionale au nom de la campagne *5-10-15*, mais que cela, visiblement, ne correspondait pas aux attentes de toutes les organisations : « il y a une marge ouverte pour des activités autonomes initiées par des organisations. […] [une organisation] peut organiser plusieurs activités au nom de la campagne *5-10-15*, et même, il y a un budget important réservé aux activités régionales de la campagne *5-10-15* qui est accessible exclusivement pour des actions organisées au nom de *5-10-15.* (Entretien L)

[148] Cela a également été souligné par des représentant·e·s de la coalition *5-10-15*, notamment lors de l'entretien K.

dont les centrales syndicales, sont absentes[149]. Un certain flou a toutefois existé entre octobre 2016 et août 2017 : plusieurs personnes participant aux rencontres proposées par le CTI ne savaient pas si elles assistaient aux rencontres de la coalition *15 maintenant* ou aux rencontres d'une autre instance (sans nom à ce moment ou parfois nommé comme concertation « intercampagne ») qui visaient à partager des informations entre les diverses campagnes.

Ce flou est caractéristique de la structure flexible et volontairement indéfinie de cette coalition qui en viendra à s'appeler *Les campagnes unies pour le 15*. En fait, dans les deux cas, tant dans celui de la coalition *15 maintenant* que dans celui de *Les campagnes unies pour le 15*, les coalitions maintiennent un fonctionnement sans adhésion ou membership formel, ce qui permet d'intégrer un plus large éventail d'organisations —voire permet la participation d'organisation de manière ponctuelle et celle de personnes militantes non affiliées à une organisation qui souhaitaient y participer.

Cette structure flexible et englobante se définit par une liste des membres qui n'a jamais été totalement définie ; l'ouverture des rencontres aux personnes qui souhaitent s'y joindre en fonction de leurs disponibilités, ou en fonction de leurs intérêts quant à l'ordre du jour diffusé d'avance ; et par une liste d'envoi courriel, où étaient envoyés les ordres du jour et les comptes rendus, regroupant un large éventail d'organisations et de personnes militantes[150]. Cette flexibilité dans le *membership* semble avoir assuré la participation de certaines personnes représentant des organisations syndicales. Ces personnes ont ainsi explicitement souligné qu'ils n'auraient pu participer s'ils avaient dû obtenir une adhésion formelle à la coalition (par exemple à travers le mandat de leur organisation) (Entretien de terrain, J). À ce sujet, « une coalition moins formelle », comme cette personne l'indiquait, était plus propice à la participation de leur organisation puisque « cela donne une porte de sortie » dans le cas où des actions ne font pas consensus pour son

[149] J'y reviendrai au chapitre 6. Il faut savoir toutefois que certaines organisations syndicales ne pouvaient (ou ne voulaient pas) adhérer à la coalition *15 maintenant* en raison du terme « maintenant » qui ne faisait pas consensus au sein de leurs organisations (Entretien de terrain, J).

[150] En date du 3 juin 2023, 196 courriels étaient inscrits dans la liste d'envoi de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, qui a été formée à même la liste d'envoi servant initialement à la coalition *15 maintenant*. Une seconde liste d'envoi – gérée par cette même coalition et associé à la Déclaration commune – regroupait de son côté 217 courriels. L'invitation aux réunions de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* n'a pas été diffusée, mais « les groupes signataires [de la Déclaration commune] ont reçu certaines informations importantes ou des invitations aux activités ouvertes au public ». Il était par ailleurs possible de demander l'ajout de son organisation aux listes d'envoi tout au long de l'existence de la coalition (Communication par courriel avec une personne impliquée dans la gestion des listes d'envoi de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*).

organisation, alors qu'une « coalition formelle » ajoute « un niveau politique […] [puisque] les centrales syndicales vont là avec un mandat », comme cela était notamment le cas dans le cadre de la coalition *5-10-15*. Au contraire, « une coalition moins formelle permet d'aller explorer [ce que les autres organisations font et les idées proposées] et ensuite d'aller valider [auprès de son organisation] » (Entretien de terrain, J)[151].

Les réunions de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* avaient lieu mensuellement et prenaient place au sein des locaux du CTI situés dans le quartier Côte-des-Neiges, à Montréal. Ces rencontres mensuelles étaient le plus souvent organisées autour de deux éléments (et toujours indiqués dans l'ordre du jour) soit : le partage d'informations et le suivi sur le plan d'action. Périodiquement, un point bilan des actions était également ajouté pour revenir soit sur le mouvement dans sa globalité, mais aussi, et le plus souvent, sur une action précise qui venait de se réaliser dans les semaines précédentes. Entre les rencontres mensuelles — et le plus souvent pour aborder des éléments logistiques en lien avec une mobilisation prévue ou encore pour travailler une proposition d'action à présenter lors de la rencontre mensuelle — des comités de travail avaient lieu. Ces comités ont parfois été nommés « comité de coordination des campagnes unies pour le 15 »[152] sans que cette appellation soit nécessairement discutée explicitement durant les rencontres. La composition et des « règles d'adhésion » à ce « comité de coordination » n'ont pas non plus été précisées et formalisées. Dans les faits, toutes les personnes qui souhaitaient y participer (et qui étaient disponibles) étaient techniquement les bienvenues, bien que la plupart du temps, les mêmes personnes étaient présentes. Ces comités de travail ont eu lieu dans les locaux du CTI et dans les locaux de la FTQ. Après la journée de réflexion du 3 février 2018, et avec l'espoir qu'un plus grand nombre de personnes soient présentes au sein des rencontres de la coalition *Les campagnes unies*

[151] Il faut toutefois souligner que la forme de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* a été questionné dans le cadre de la journée de réflexion sur le 15 dollars, le 3 février 2018. Le compte rendu de la journée rapporte que certaines organisations, non impliqué directement dans la coalition *Les campagnes unies pour le 15* ont alors demandé de préciser qui sont les organismes qui y sont impliqués et la portée de cette initiative (régional, provincial…) et si un processus d'adhésion formelle est nécessaire » (Comité de coordination les campagnes unies pour le 15, 2018, p.10). Il a été répondu à ce moment « qu'il n'y a pas une campagne qui s'appelle « Unie pour le 15 ». Il y a plutôt une multitude de campagnes, certaines qui sont identifiées, d'autres non, et qu'un espace pour discuter des différentes actions à venir a été créé. Le nom a été choisi a posteriori pour des prérogatives médiatiques » (Comité de coordination Les campagnes unies pour le 15, 2018, p.10-11). Il faut mentionner, encore une fois par transparence, que j'ai contribué à la rédaction de ce compte rendu.

[152] À titre d'exemple, le compte rendu de la Journée de réflexion du 3 février 2018 est identifié comme ayant été rédigé par le « Le comité de coordination des campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ l'heure ».

pour le 15[153], les réunions mensuelles et de comités de travail ont plutôt fréquemment pris place au sein des locaux de la CSN, près du Métro Papineau.

Parmi les organisations fréquemment représentées dans les comités de travail de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* se trouvaient des représentant·e·s de la FTQ (et/ou du Conseil régional de la FTQ du Montréal-Métropolitain), de représentant·e·s du Conseil central du Montréal-Métropolitain, des représentant·e·s du SITT-IWW, des représentant·e·s des comités de quartiers, des représentant·e·s du comité intersyndical de Québec Solidaire. Par moment, des représentant·e·s d'organismes communautaires comme le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) y ont assisté[154].

En raison du mode de fonctionnement de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, deux types d'action co-existaient, des actions organisées par des organisations « sur leur propre base » et présentées dans les rencontres de la coalition lors du point « partage d'information » et des actions conjointes, planifiées durant les rencontres mensuelles et les comités de travail. La majorité des actions planifiées conjointement se rapportent à ce qui est assimilé par Frege et al. (2004) à des actions de protestations, notamment des manifestations communes[155].

Quant à l'échelle des mobilisations planifiées, tant la coalition *15 maintenant* que la coalition *Les campagnes unies pour le 15* avaient l'ambition de mener des actions à l'échelle nationale. Or, force est de constater que la majorité des actions mises en place ont eu une portée surtout locale.

4.2.3 Similitudes et différences entre les coalitions : une première typologie

Le portrait du mouvement présenté ci-dessus est caractérisé par la présence simultanée de multiples campagnes et coalitions prenant des formes et modes de fonctionnement distincts et mettant de

[153] Cela fut d'ailleurs le cas pour la rencontre qui suit directement la journée de réflexion du 3 février 2018 où 20 personnes furent présentes (et une personne à distance).

[154] J'ai également participé à la majorité des rencontres de comité de travail entre 2017 et 2019. Il est à noter, tel que nommé brièvement au chapitre 3, que les personnes qui participaient à ces rencontres et qui ne représentaient pas une centrale syndicale étaient en très grande majorité des personnes détenant un haut capital scolaire, faisant écho aux propos de Mathieu (2007, p. 150) sur la reproduction d'une certaine domination fondée sur le capital scolaire à l'intérieur de l'espace des mouvements sociaux. L'idée de la disponibilité des personnes en cours d'étude doctorale est à prendre en considération (ce qui était le cas d'au moins cinq personnes identifiées dans mes notes d'observation comme réalisant un doctorat et participant fréquemment aux rencontres de comité de travail de *Les campagnes unies pour le 15*. Je reviendrai sur ces enjeux au chapitre suivant.

[155] La différence entre ces types d'action sera abordée au chapitre 6.

l'avant différentes stratégies d'action. Toutes les coalitions portent toutefois — et cela constitue leur point commun — sur la même revendication soit l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars l'heure. On peut ainsi considérer que toutes ces coalitions sont des « coalitions de causes communes » (Frege et al., 2004).

L'émergence des coalitions, et leurs trajectoires nous permettent de constater que les relations de collaboration préexistantes ainsi que l'expertise développée antérieurement (Frege et al., 2004), notamment autour des revendications sur le salaire minimum, a joué un rôle marquant dans l'évolution du mouvement pour le 15 dollars. Ainsi, certains acteurs semblaient incontournables dans la mise sur pied des coalitions que ce soit parce qu'ils détenaient une expertise particulière ou encore en raison de campagnes de mobilisation préexistantes. D'autres acteurs, dont les organisations syndicales, semblaient incontournables en fonction des ressources (financières, mais également médiatiques et politiques) importantes dont elles disposent. Malgré l'existence de multiples organisations et coalitions mobilisées autour du salaire minimum, les acteurs sociaux se devaient de parler d'une voix commune afin de porter un message clair et mobiliser le plus largement possible afin de favoriser les chances d'obtenir un certain succès.

En début de course, la coalition *15 et justice* et la coalition *15Plus* ont rassemblé, autour du CTI et d'Alternative socialiste, des organisations qui étaient antérieurement proches, et qui peuvent être considérées comme des « alliés naturels ». Ces organisations partageaient des visions similaires quant aux modes de fonctionnement et aux stratégies d'actions à mettre en place. Cette même dynamique semble s'être reproduite dans le cas de la coalition *5-10-15* où des organisations détenant des liens préexistants et une vision commune du type d'action à mettre en place se sont rassemblées autour d'une structure formelle.

Au fil de l'évolution du mouvement pour le 15 dollars, une frange du mouvement a tenté de mobiliser les acteurs impliqués pour créer une « coalition des coalitions ». Or, ces diverses tentatives — notamment lors de la journée de réflexion du 3 février 2018 et des réunions subséquentes de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* — ont été infructueuses[156]. Parmi les raisons évoquées par les acteurs afin d'expliquer cette impasse se trouve la compétition

[156] L'existence d'une seule coalition n'a été possible qu'une fois que la revendication a été modifiée pour passer de 15 à 18 dollars. Il faut par ailleurs souligner qu'à ce moment, plusieurs organisations qui étaient initialement impliquées dans le mouvement pour le 15 dollars et les diverses coalitions n'ont pas intégré cette coalition.

interorganisationnelle entre certaines organisations communautaires et/ou parasyndicales cherchant à se distinguer et à jouer un rôle clé autour de la question du salaire minimum. Au-delà de ces compétitions interorganisationnelles et des tensions que cela a pu engendrer, mes observations sur le terrain et mes discussions avec des acteurs centraux dans les mobilisations pour le salaire minimum m'ont permis de constater que d'autres aspects relevant davantage du mode de fonctionnement des coalitions et des différences structurelles, culturelles et idéologiques entre les deux coalitions centrales — *5-10-15* et *Les campagnes unies pour le 15* —, pourrait expliquer en partie cette non-unification du mouvement.

À cet égard, on notera la distinction importante, et qui semble fondamentale, entre la coalition *5-10-15* et la coalition *Les campagnes unies pour le 15* en ce qui a trait aux modalités d'adhésion du membership à ces instances. La coalition *5-10-15* a misé sur un mode de fonctionnement plutôt traditionnel où certaines organisations sont invitées à participer à une coalition autour d'une cause commune et où leur participation est formalisée. Ce mode de fonctionnement, comme souligné antérieurement, exclut toutefois certaines organisations et des personnes qui ne représentent pas formellement les organisations impliquées (dont des militant·e·s et membres qui, bien qu'ils et elles peuvent participer aux mobilisations mises sur pied, sont toutefois exclus des espaces de prises de décision). Le mode de fonctionnement de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* se distingue quant à lui parce qu'il est distendu en ce qui a trait à l'intégration du membership, ce qui par ailleurs se rapproche des modes d'organisations proposées par les *workers center* (Fine, 2007), lesquels mettent de l'avant une culture organisationnelle favorisant des structures moins institutionnalisées que celles des organisations syndicales. S'il est indéniable que ce mode de fonctionnement se rapproche des manières de faires proposées par les *workers center*, l'on peut tout de même souligner que celui-ci peut également s'être imposé en réaction aux obstacles auxquels ses différentes organisations (et coalitions) ont dû faire face, et ce pour rendre possible la collaboration entre certaines organisations qui, autrement, n'auraient pu intégrer une coalition plus « formelle ».

La structure de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* peut ainsi être assimilée au « *weak coalition* » proposée par Guenther (2010), permettant alors, par l'établissement de ce que Guenther nomme des liens faibles en référence aux travaux classiques de Granovetter, d'assurer le succès et la durabilité d'une coalition là où un autre type de coalition, avec des liens plus étroits entre les

organisations, ne serait pas possible. Et effectivement, dans le cas de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, sans ce type de structure, plusieurs groupes n'auraient pas pu participer aux réunions notamment parce qu'ils n'avaient pas de mandat clair leur permettant de participer à une coalition. Ce type de structure s'inscrit de même en cohérence avec les constats faits par Hathaway et Meyer (1993) qui insistent sur l'importance du travail effectué dans certaines coalitions pour reconnaître la nécessaire différenciation entre les organisations et l'établissement de mode de prise de décisions évitant la division entre celles-ci. Ainsi, la structure plus flexible — et fluide — des *Campagnes unies pour le 15*, et son adaptation dans le temps et en fonction des différents contextes, a permis : 1) de nommer les limites des organisations présentes autour de la table ; 2) d'assumer, du moins dans une certaine mesure, les différences entre les organisations ; 3) d'éviter les prises de décision favorisant la division entre les organisations membres, et 4) d'étouffer en partie la mise en compétition avec d'autres campagnes et coalitions.

Cette structure a également permis la participation de collectifs citoyens, groupes communautaires et parasyndicaux (souvent nommé militant et/ou radicaux dans les entretiens effectués) qui étaient exclus de certaines structures comme la coalition *5-10-15*. Cela a également été le cas pour des militant·e·s syndicaux et permanent·e·s de centrales syndicales et de conseils régionaux qui, bien que leurs organisations étaient présentes et mobilisées dans la coalition *5-10-15*, ne pouvaient participer aux rencontres et/ou se sentait exclus des prises de décisions. Or, cette présence des groupes considérés comme « plus militants » semble toutefois avoir fait obstacle à l'établissement d'une coalition unifiée. Certaines organisations considéraient par exemple que l'établissement de collaboration avec des organisations ayant des postures idéologiques dites « radicales » étaient plus difficile (entretien F). À inverse, les personnes impliquées dans la coalition *Les campagnes unies pour le 15* constataient que « la seule » possibilité pour « […] créer une seule structure unitaire » aurait été « l'absorption des autres acteurs dans la campagne *5-10-15* »[157]. Or, le mode de fonctionnement interne de la campagne *5-10-15* ne semblait pas faire l'unanimité notamment puisque certaines personnes sentaient que leur apport y était limité ou encore cantonné à se recentrer sur des actions locales. Il est de même possible de croire que toutes les organisations n'auraient pas pu, même si elles l'auraient voulu, s'impliquer dans la coalition *5-10-15* puisqu'elles

[157] Communication personnelle avec une personne impliquée dans la coalition *Les campagnes unies pour le 15*.

n'y ont jamais été invité à participer[158]. Le mode d'organisation, les priorités d'action et le fonctionnement quant à l'adhésion et aux « frontières » de la coalition quant à qui pouvait participer aux espaces de prises de décisions semblent donc avoir fait obstacle à l'établissement d'une coalition unifiée. On notera enfin que d'autres organisations trouvaient par ailleurs difficile de laisser de côté des campagnes sur lesquelles ils et elles avaient travaillé pendant plusieurs années.

Malgré les avantages associés à la forme flexible et non formelle de *Les campagnes unies pour le 15,* notamment pour favoriser l'implication du plus large nombre d'organisations et assurer la collaboration entre les deux coalitions centrales au mouvement pour le 15 dollars, et en l'absence de la possibilité de créer une coalition unifiée, la mise en place de cette forme d'organisation soulève malgré tout quelques enjeux. Premièrement, en voulant éviter l'expression de désaccords au sein de cet espace, certaines prises de décision se sont effectuées dans des espaces encore plus informels (par exemple des comités de travail *ad hoc* et des « comités de coordination » formés spontanément)[159]. L'informalité de la structure a également pu complexifier l'organisation de certaines actions en rendant difficile l'identification des organisations participant à leur mise en place, ce qui peut avoir des répercussions par exemple lors de la rédaction de communiqués de presse.

Au fil des observations et des analyses, les distinctions entre la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et la coalition *5-10-15* se sont ainsi révélées importantes et sont venues moduler les collaborations entre les organisations syndicales et communautaires qui y prirent place. Le contexte dans lequel s'établissent les collaborations et la forme que prennent les coalitions — dans et par l'interaction — est aussi un élément essentiel à considérer. Le prochain tableau illustre les similitudes et distinctions entre la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et la coalition *5-10-15* en reprenant en partie la structure proposée par Fine (2007) pour penser les distinctions entre les différences culturelles et idéologiques qui existent entre divers types d'organisation. Celles-ci m'amène à typologiser les coalitions et à les conceptualiser comme étant deux contextes de collaboration distincts, soit d'une part les coalitions dites « restreintes », qui sont associées à la coalition *5-10-15* et plus proche des pratiques de collaboration traditionnellement établies au

[158] Il faut souligner d'ailleurs, comme mentionné antérieurement, que lorsqu'une coalition a été créée autour du salaire minimum à 18 dollars l'heure, plusieurs acteurs impliqués antérieurement autour du 15 dollars n'ont pas été impliqués dans cette nouvelle coalition.
[159] J'y reviendrai plus en détail dans les chapitres suivants.

Québec entre les organisations syndicales et les organisations communautaires plus institutionnalisées et les coalitions « distendues », associées à la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et qui semblent être influencées par les modes de fonctionnements et pratiques des *worker centers*. La majorité des aspects abordés ci-dessous ont été présentés dans ce chapitre, les prochains chapitres permettront de les exemplifier, notamment au travers des vignettes ethnographiques qui y seront présentées.

Tableau 6

Similitudes et différences entre les coalitions étudiées

		Coalition *5-10-15* (Coalition restreinte)	**Coalition *les campagnes unies pour le 15* (Coalition distendue)** [160]
Différences structurelles	**Structure hiérarchique**	Les organisations membres ont toutes un mandat formel pour participer à la coalition. Les organisations membres sont toutes sujettes au fonctionnement interne de leur organisation (ex. : assemblées générales, congrès).	Organisation de type « mouvements sociaux » et horizontale Les processus de démocratie directe sont favorisés (en fonction de la participation aux rencontres et des disponibilités). Les organisations membres se distinguent par leur mode de fonctionnement interne, certaines sont redevables à des structures internes de prises de décision clairement définies, mais cela n'est pas le cas de toutes les organisations

[160] J'ai fait le choix de me distancier du terme « *weak* » ou « faible » proposé par Guenther (2010) bien que la coalition étudiée puisse être associée à la conceptualisation que cette auteure propose. Ce choix est motivé par la volonté de mettre de l'avant que la distinction de cette coalition est son mode de fonctionnement flexible et non structuré, notamment autour du membership, et non pas nécessairement des « liens faibles » qui s'établissent entre les partenaires. En effet, au fil des observations effectuées, j'ai pu constater que certaines organisations impliquées au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* entretenaient des liens étroits (communications et réunions fréquentes, prise de décisions conjointes, organisations d'activités communes, etc.).

Adhésion (membership)	Adhésion formelle, liste de membres connue et diffusée publiquement Des coalitions s'établissant dans le long terme (comme le FDNS) et des regroupements d'organismes (Collectif pour un Québec sans pauvreté) sont membres.	Adhésion plus ou moins formalisée, flexible et effectuée en fonction du degré d'implication et de l'assiduité aux rencontres Existence de « multimembership » où les personnes présentes activent et désactivent leurs différentes affiliations durant la rencontre (ce qui est communément appelé dans la coalition les doubles ou triples chapeaux).
Ressources financières	Proviennent des cotisations des membres qui ont un budget assigné pour leur participation.	La contribution financière est sujette à la disponibilité des ressources des organisations impliquées et de leur bonne volonté à les rendre accessibles dans le cadre des actions de la coalition. De manière générale, la contribution financière des membres pour des actions communes est minime et ponctuelle. Ce sont en majorité les organisations syndicales impliquées qui contribuent financièrement pour rendre possible l'organisation d'actions communes.
Statut des personnes impliquées	Représentant·e·s officiel·le·s d'organismes qui sont rémunéré·e·s pour leur participation.	Diversité des statuts des personnes impliquées La majorité des personnes participant aux rencontres sont des militant·e·s non rémunéré·e·s à l'exception de quelques représentant·e·s d'organisations syndicales et communautaires qui sont rémunéré·e·s. Certain·e·s militant·e·s syndicaux ont des libérations syndicales pour participer aux rencontres et actions de la

			coalition (c'est-à-dire que leurs heures de militance sont rémunérées). Certaines personnes sont des représentant·e·s officiellement nommé·e·s par leur organisation, d'autres sont des militant·e·s (d'organisations syndicales, communautaires ou parasyndicales, de groupes politiques et/ou de collectifs citoyens) qui font le choix individuel de s'impliquer au sein de la coalition.
	Types de collaboration entre membres de la coalition	Organisation d'action commune et décidée au sein d'un comité de coordination	Organisation de certaines actions communes Partage d'informations sur les actions que les organisations et comités de quartier organisent indépendamment et auxquelles les personnes intéressées sont invitées à participer et/ou à mobiliser leurs membres.
Différences culturelles	**Mode d'organisation**	Organisation axée sur la mobilisation nationale	Organisation axée sur l'appartenance communautaire et géographique
	Mode de fonctionnement	Organisation interne structurée autour de trois comités soit : un comité de coordination incluant l'ensemble des membres, un comité scientifique et un comité de mobilisation. Fonctionnement interne sous forme de « collégialité »	Mode de fonctionnement ad hoc, pratique expérimentale, tel qu'associé au Worker Center (Fine, 2007, p. 345) Mode d'organisation qui se veut horizontal et inclusif. Rencontres mensuelles ouvertes à tous et toutes ; comité de travail ouvert à tous et toutes pour soit proposer des actions et modes de fonctionnement et/ou organiser logistiquement les mobilisations.

	Programme d'action et de formation	Centralisée et programmée	Programme d'action émergeant directement des besoins exprimés par les membres (adaptation constante aux besoins émergents et actions directes mises en place rapidement), tel qu'associé au *worker center* (Salamanca Cardona, 2019, p. 143)
	Langues	Majoritairement unilingue	Porte une attention particulière pour traduire les documents de travail en anglais et en français. Le matériel de mobilisation est traduit dans plusieurs langues. Certaines réunions sont menées simultanément en français et en anglais, bien que la très grande majorité des réunions aient été menées exclusivement en français en fonction de la composition du groupe.
Différences idéologiques	**Lien avec le mouvement syndical et l'action communautaire autonome**	S'inscrit dans le mouvement syndical (plus particulièrement la vision du 2e front) et dans le mouvement communautaire autonome.	Implique nombre d'organisations qui sont à la marge du mouvement communautaire autonome (et donc plus institutionnalisées) ainsi que des organisations à la marge du mouvement syndical (organisations parasyndicales).
	Priorités d'action	Organisation d'action de représentation et de sensibilisation	Organisation d'action de protestation (manifestation) Organisation d'action de mobilisation et d'organisation des personnes concernées

	Organisation d'action de représentation (notamment au niveau municipal)

4.3 Synthèse du chapitre 4

La revendication d'un salaire minimum à 15 dollars l'heure a constitué — notamment en raison des actions mises en place aux États-Unis et en Ontario — une « opportunité discursive » pour les organisations sociales québécoises souhaitant revendiquer une hausse substantielle du salaire minimum et ainsi améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et travailleuses à bas salaires. Cette opportunité discursive, faisant écho aux besoins constatés sur le terrain, a contribué à la mise en place d'alliances pour mobiliser abondamment les acteurs sociaux et pousser le gouvernement du Québec à agir rapidement pour atteindre ce seuil. Les premières coalitions, pensons à *15 et Justice* et *15Plus*, ont ainsi joué un rôle crucial en 2015 pour mobiliser plus largement un ensemble d'acteurs et pousser la réflexion autour du montant du 15 dollars. Il faut ainsi rappeler, tel qu'abordé, qu'en 2015, la revendication du salaire minimum à 15 dollars ne faisait initialement pas l'unanimité dans les organisations sociales au Québec. Plus largement, les coalitions et les organisations communautaires et militantes mobilisées dès 2015 ont joué un rôle crucial pour assurer l'adhésion des organisations syndicales à la revendication du 15 dollars.

Si dans un premier temps la multiplication des campagnes et des coalitions représentait l'enthousiasme de multiples organisations autour de la revendication visant à augmenter substantiellement le salaire minimum, force est d'admettre que la non-unification du mouvement — qui persista au-delà de 2016 — est plutôt le symptôme possible des tensions interorganisationnelles, voir des logiques de compétitions interorganisationnelles, qui ont marqué les premiers moments de ce mouvement. Toutefois, une lecture fine du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars révèle que la compétition interorganisationnelle est loin d'être le seul élément pouvant expliquer la non-unification du mouvement. Tel que démontré dans ce chapitre, les différences structurelles, culturelles, voir idéologiques, entre les deux coalitions qui sont devenues centrales autour de la revendication du 15 dollars — soit la coalition *5-10-15* et la coalition *Les campagnes unies pour le 15* sont éloquentes pour saisir la dynamique de collaborations entre organisations, mais également entre coalitions autour de la revendication pour

l'augmentation du salaire minimum. Si la coalition *5-10-15* a réussi à mobiliser la très grande majorité des organisations syndicales québécoises ainsi que deux acteurs communautaires historiquement importants quant aux enjeux du salaire minimum, la coalition *Les campagnes unies pour le 15* a permis de mobiliser amplement les organisations militant·e·s et parasyndicales ainsi que de favoriser la participation d'autres militant·e·s non affiliés à des organisations officielles.

En interrogeant les modes de fonctionnement de ces deux coalitions, j'en suis venue à conceptualiser la coalition *5-10-15* comme une coalition « restreinte » en raison de sa structure de membership et d'adhésion qui est formellement identifiée et publiquement connue. La coalition *Les campagnes unies pour le 15* est associée à une « coalition distendue », étant donné la flexibilité de son *membership* et son mode de fonctionnement qui se veut inclusif et fluctuant selon les membres qui s'y impliquent et les besoins qu'ils identifient. À ce sujet la structure *Les campagnes unies pour le 15* contribua à rassembler plusieurs organisations qui, sans une telle structure flexible et informelle, n'auraient pas nécessairement réussi à travailler conjointement autour des revendications pour un salaire minimum à 15 dollars. On retiendra pour l'instant ici qu'elle permet donc l'élargissement des alliances possibles.

Chapitre 5 - La mobilisation et la représentation des travailleurs et travailleuses à bas salaire au sein du mouvement pour le 15 dollars

« […] les travailleurs et travailleuses précaires et à bas salaires étaient ceux et celles qui étaient le moins au centre de la campagne […] c'est une campagne sans eux, c'est une campagne qui se faisait par-dessus »
(Entretien A)

« […] rejoindre les personnes concernées, effectivement, ce n'est pas la force de cette campagne-là »
(Entretien K)

« Le grand défi pour cette campagne c'est la population cible, qui sont extrêmement difficiles à organiser et mobiliser […] il faut déjà dès le début reconnaître la difficulté de l'organiser et de mobiliser cette population […] comment refléter leur volonté et leurs idées dans les discussions et dans l'orientation, ça c'est aussi un autre défi et comment garantir le pouvoir au sein de cette structure, ça c'est un autre défi […] »
(Entretien L)

Les enjeux de la mobilisation et de l'implication des travailleur·euse·s à bas salaire ont été au cœur des discussions dans la coalition *Les campagnes unies pour le 15,* et ce, dès le début des rencontres que j'ai pu observer[161]. Les organisations, tant syndicales que communautaires, ont explicitement

[161] La situation de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* sera abordée plus spécifiquement dans ce chapitre. Il faut retenir toutefois que les discussions autour de comment mobiliser les travailleur·euse·s à bas salaire ne semblent pas avoir été aussi prenantes au sein de la coalition *5-10-15*. Cette dernière coalition semble ainsi avoir choisi d'entrée de jeu des stratégies d'action différentes bien que pour certaines organisations communautaires impliquées, l'idée de « faire avec les personnes concernées » fasse « partie de leur ADN » (Entretien K). Comme une représentante d'un organisme le dit elle-même, force est d'admettre « [qu'] autour de *5-10-15* […] [le fait de faire avec] les travailleurs en situation de pauvreté ou […] les travailleurs pauvres là, mettons, ça n'a pas été la part du lion de la campagne. On a très très peu de travailleurs au salaire minimum autour de la table, en fait, on n'en a pas du tout » (Entretien K). La stratégie mise en place concernant les travailleurs bas salariés a été de sensibiliser les membres des organisations, tant syndicales que communautaires pour déboulonner les mythes autour de l'augmentation du salaire minimum, en prenant en considération que « ceux qui gagnaient moins de 15 piasses, c'est ceux qui avaient le plus de réticences à augmenter le salaire minimum à 15 piasses » (Entretien F). De plus, cette même représentante d'organisme impliquée dans la coalition *5-10-15* affirme également que les travailleur·euse·s à bas salaire sont mobilisé·e·s au sein des organisations représentées, notamment au sein du Collectif pour un Québec sans pauvreté qui a son propre comité (dit « AVEC ») où ceux et celles-ci prennent parole au sein d'assemblée générale ou au sein des organisations membres du FDNS. En ce sens, les organisations impliquées au sein de la campagne *5-10-15* seraient « relativement représentatif des gens qu'on essaye de défendre et que […] ces gens-là [les travailleur·euse·s à bas salaire] [ils] les rejoignent » (Entretien F). J'y reviendrai brièvement au point 6.2.1.

exprimé d'entrée de jeu leur volonté de mobiliser et d'assurer la représentation des premières personnes concernées par la hausse du salaire minimum.

Comme en font foi les citations en exergue de ce chapitre, force est toutefois de constater que le mouvement pour le 15 dollars au Québec n'est pas parvenu à mobiliser largement les travailleur·euse·s à bas salaire : leur faible représentation au sein des coalitions pour le salaire minimum à 15 dollars est un fait connu. Cette lecture de la situation est partagée parmi les militant·e·s activement impliqué·e·s dans ces espaces et leur faible présence dans le cadre des manifestations organisées est soulignée à répétition. Comment se fait-il donc que, malgré une volonté commune et explicitement exprimée, le mouvement pour le 15 dollars, et plus particulièrement la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, ne soit pas parvenu à mobiliser largement les personnes bas salariées ?

Cette question a fait l'objet de discussions dès 2018, lors de la journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars l'heure au Québec. Des contraintes sociales, identitaires, culturelles ou financières ont été identifiées comme pouvant faire obstacle à l'organisation des travailleur·euse·s précaires (Comité de coordination *Les campagnes unies pour le 15*, 2018)[162]. Une recherche partenariale avec l'organisme Au bas de l'échelle, organisme étroitement impliqué dans le mouvement pour le 15 dollars, a identifié depuis la crainte de perte de statut social comme étant un facteur explicatif permettant de saisir l'opposition de certaines personnes salariées gagnant entre 15 et 20 dollars l'heure à la revendication d'un salaire minimum à 15 dollars, un fait constaté tant dans les rangs d'organismes communautaires que syndicaux (Soussi et Thibault-Leblanc, 2019). Afin d'expliquer cet échec, et tout en reconnaissant la pertinence de ces réponses, les observations des réunions — et plus particulièrement celle de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* — m'ont amené à réfléchir aux rôles qu'ont pu jouer à cet égard les dynamiques interorganisationnelles au sein des coalitions.

Ce chapitre propose dans un premier temps d'étayer et d'exemplifier les tensions existantes au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* quant aux choix des actions à prioriser (5.1). Retracer l'état des discussions dans les rencontres de cette coalition permet notamment de penser

[162] Je tiens à préciser, encore une fois et par souci de transparence, que j'ai largement contribué à la rédaction de ce compte rendu et à la prise de note durant la journée de réflexion bien que la rédaction de ce document soit attribuée au « Le comité de coordination des campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ ».

le recours aux comités de quartier comme structures de mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire. Quels rôles ont été attribués à ces comités et comment cela s'est-t-il décidé ? Quelles ressources ces comités ont-ils eues à leur disposition pour mobiliser et organiser les travailleur·euse·s à bas salaire ? Derrière cette réflexion, s'articule également une discussion sur les rapports d'influence qui découlent de l'asymétrie des ressources au sein des coalitions et les transformations des pratiques organisationnelles qui s'en suivent ainsi que sur l'enjeu de l'instrumentalisation possible de certaines organisations.

Dans un deuxième temps, une réflexion sur la place effective qu'ont tenu les travailleur·euse·s à bas salaire au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* est proposée (5.2). Y avait-il des travailleur·euse·s à bas salaire impliqué·e·s au sein de cette structure ? Et si oui, quel rôle y ont-ils et elles joué ? Cette réflexion m'amènera à aborder les processus d'invisibilisation et d'exclusion qui ont pu prendre place au sein du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars ainsi que les enjeux de mise en représentation des travailleur·euse·s à bas salaire (5.3).

5.1 Vignettes ethnographiques : mobilisation et organisation des travailleur·euse·s à bas salaire

Le récit chronologique suivant permet d'illustrer l'évolution des discussions au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, mais également dans le cadre de rencontres de comité de quartier et de rencontres entre les comités de quartier et une organisation syndicale. Il met également la table pour les discussions proposées dans les sections subséquentes de ce chapitre.

5.1.1 Le recours aux comités de quartier comme structure de mobilisation : La réunion du 18 mai 2017

La rencontre du 18 mai 2017[163] de la coalition s'amorce, comme à l'habitude, par un bref point « partage des infos ». Les participant·e·s y posent quelques questions, histoire d'en savoir plus sur

[163] Comme souligné au quatrième chapitre, la coalition à ce moment est « sans nom », ce qui est d'ailleurs évoqué encore une fois à la fin de cette rencontre. Dans les faits, les membres de la coalition *15 maintenant* continuent de référer à celle-ci de cette manière, mais des organisations syndicales, ne souhaitant ou ne pouvant pas être affiliées à cette coalition pour plusieurs raisons sur lesquelles je reviendrai, nomment cette instance comme étant « des réunions d'intercampagnes ». Par souci d'assurer la participation de tous, l'organisation qui coordonne les réunions évite de poser une étiquette à celle-ci et nomme en fin de rencontre que « la coalition n'a pas de nom pour l'instant [selon son organisation] », et qu'il faudra faire la réflexion « pour faire une structure plus solide et plus ouverte » ». Par souci de clarté, je nommerai ici cette coalition *Les campagnes unies pour le 15*, sans distinction avec la coalition *15 maintenant*.

le bilan des actions, les activités organisées, les leçons à tirer pour les prochaines actions et concernant les orientations générales que le mouvement pour le 15 dollars prend ou devrait prendre. La composition de la réunion, quant aux personnes y prenant part, est semblable à l'habitude : des représentant·e·s de comités de quartier, du CTI et de groupes qui en sont proches (dont le collectif Mexicains unis pour la régularisation), des représentant·e·s — personnes élues et permanentes — de centrales syndicales ou de conseils régionaux, quelques représentant·e·s de syndicat locaux impliqués de proche sur les enjeux du 15 dollars, des représentants du comité intersyndical de QS, du SITT-IWW et d'Alternatives, un organisme de solidarité qui milite notamment sur les droits économiques[164].

L'objectif de cette rencontre est de faire un retour sur la mobilisation du 1er mai 2017 qui portait spécifiquement sur le salaire minimum à 15 dollars. On souligne notamment que la manifestation s'est somme toute bien passée, que le résultat est positif, et ce, bien que la mobilisation n'ait pas été à la hauteur des attentes. Il pleuvait et la manifestation avait lieu un soir de semaine — deux facteurs qu'un représentant syndical de longue date nomme *de facto* comme démobilisant. Un collègue dira par ailleurs que : « […] Ça laisse l'occasion de faire quelque chose de plus gros pour les élections [prévues dans un an]. Si ça avait été énorme, on aurait dû faire quelque chose de plus gros un an plus tard ».

Ces propos d'un élu syndical détonnent avec la volonté clairement exprimée lors des rencontres précédentes par des groupes souhaitant une mobilisation la plus large possible. Certains se demanderont d'ailleurs après la réunion si les organisations syndicales ont mobilisé autant qu'ils auraient pu. À peine cette remarque terminée, un autre élu syndical, mais d'une autre organisation, affirme que « […] on devra réfléchir à avoir des discours plus courts, parce que les gens qui sont là le savent [de quoi on parle] ». Cette remarque soulève une autre réflexion autour de *qui* les syndicats ont tenté leur mobilisation, une question qui se poursuivra d'ailleurs en marge de la réunion. Dans les faits, certaines personnes sont assez — voire très — déçues du manque de mobilisation et se demandent comment parvenir à mobiliser plus largement les personnes

[164] Certaines organisations sont représentées par plus d'une personne. Cette information est également publique puisqu'elle est transmise dans le compte rendu de la réunion et que toute personne désirant obtenir l'information peut le faire en s'inscrivant sur la liste d'envoi de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Une conversation par courriel avec la personne responsable des envois m'a confirmé que jusqu'à 196 personnes étaient inscrites dans la liste d'envoi de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Lors de la mise en place de la Déclaration commune, une deuxième liste d'envoi a été mise sur pied, cette fois regroupant 217 adresses courriel.

concernées au premier chef, soit ceux et celles qui gagnent moins de 15 dollars. Un représentant d'une organisation parasyndicale enchaîne d'ailleurs en disant que la manifestation : « […] c'est plein d'argent investi, mais rien de tangible qui en ressort » et que « en parallèle du travail politique, on devrait mettre des efforts dans l'organisation dans les milieux de travail et le travail direct avec les travailleur·euse·s ». Cette discussion, qui aurait pu soulever quelques débats sur le type d'action à mettre en place, fut cependant reportée à plus tard : « on y reviendra lorsqu'il sera le temps de discuter du bilan de l'année et des actions à venir », annonce l'animateur de la rencontre, également représentant d'un autre organisme parasyndical.

La discussion se recentre alors plutôt sur la couverture médiatique : certains organismes parasyndicaux considèrent que celle-ci n'était pas à la hauteur des attentes. D'autres, comme un permanent d'une centrale syndicale habitué des mobilisations, rappellent que plusieurs éléments sont à prendre en considération et que la mobilisation a quand même été assez médiatisée. L'objectif dit-il, est, au final, de garder le sujet sur la place publique. Du même souffle, il affirme par contre qu'il est d'accord avec les propos antérieurs, « les gens qu'on vise ne sont pas mobilisés […] contrairement à ce qu'on a vu aux États-Unis ». Pour lui, « on doit miser sur nos forces qui sont différentes, par exemple [un centre de travailleurs·euse·s] a une porte sur les communautés immigrantes [qu'une centrale syndicale] n'a pas ». Le représentant d'une organisation parasyndicale complète : « Si [une centrale syndicale] demande 15 dollars, il y a des choses que le IWW peut faire que d'autres syndicats ne peuvent pas faire », faisant ainsi référence à l'encadrement légal des syndicats duquel s'extirpe le SITT-IWW — ce qui, à en voir la réaction d'un représentant syndical et son air dubitatif, ne risque pas de se produire de sitôt[165].

La discussion s'enchaîne et on aborde une nouvelle fois, et de manière plus concrète, la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire en mettant de l'avant le potentiel mobilisateur des comités de quartier. Un représentant d'un organisme, qui, comme je l'apprendrai par la suite, s'implique aussi dans un comité de quartier, souligne que « les comités de quartier permettraient de rejoindre les travailleur·euse·s des *fast-food* » et « qu'il faut se donner des bases régionales, parce que les grandes centrales syndicales portent d'autres enjeux ». Il intervient alors sur les

[165] Il est à souligner toutefois que malgré l'incrédulité initiale du représentant en question, ce type de collaboration a eu lieu, notamment dans le cadre d'action mise en place par le Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire (STTIC–CSN), voir notamment Paumier (2022), Gingras et Paumier (2021) et Milton (2020).

workers center, lesquels seraient « primordiaux » pour l'« ancrage local ». Un peu plus loin dans la conversation, un représentant d'une organisation parasyndicale affirme qu'il serait bien de faire des comités de formation, pour mobiliser les étudiant·e·s. Cette stratégie s'apparente à celle privilégiée par leur homologue ontarien : identifier une personne bien ancrée dans une population donnée et la former pour qu'elle mobilise plus largement[166]. Il rajoute « qu'on a assez de monde à la table pour ça ». Sans le dire directement, il en appelle à la solidarité des autres membres pour mettre sur pied cette initiative, mais la discussion dévie et se recentre sur le travail « politique » : la révision des normes du travail, le « verrou Fortin[167] », la stratégie d'action au niveau municipal. On passe ensuite officiellement au dernier point de l'ordre du jour : la proposition du plan d'action pour l'année à venir. Le représentant d'une des centrales syndicales est le premier à prendre la parole et avance qu'il est possible de faire des actions « intercampagne », par exemple « rencontrer les député·e·s », tout en soulignant que son organisation prévoit une manifestation de « visibilité ».

Au fil des discussions, l'enjeu de la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire revient encore et s'ancre cette fois autour de la pertinence de relancer une pétition. « C'est un bon moyen pour rencontrer du monde, dans les festivals par exemple », dit alors une permanente de centrale syndicale. Ça peut en effet servir de « prétexte pour interpeller les gens », rajoute une militante d'un parti politique. Mais l'idée d'une pétition ne fait pas l'unanimité. « Si on veut faire une pétition, il faut voir ce qui se passe sur le terrain […] on a besoin d'enraciner des groupes actifs avant d'imposer une pétition », affirme pour sa part un militant d'une organisation parasyndicale. Voyant que le groupe n'arrive pas à s'entendre entre une pétition ou — ce qui est proposé par d'autres — la mobilisation directe des travailleur·euse·s à bas salaire sur leur lieu de travail et, plus spécifiquement, des étudiant·e·s sur les campus, le représentant d'un syndicat local propose que « les deux peuvent se faire en parallèle ». Mais le représentant d'une organisation parasyndicale revient à la charge : « les gens méritent qu'on les mobilise, si on y va avec une pétition, c'est la voie de la moindre résistance, mais aussi celle du moindre bénéfice ».

[166] Cette information n'a pas été explicitée durant la réunion, c'est dans le cadre d'une observation d'une réunion de la coalition *15 and Fairness* à Toronto en mars 2018 que j'ai pu constater la similitude des moyens proposés.
[167] Le terme « verrou Fortin » fait référence aux propos tenus par l'économiste Pierre Fortin qui soutient que le salaire minimum doit rester sous le seuil de 50% du salaire moyen sans quoi une perte d'emploi risquerait de se produire. Pour plus d'informations, et surtout un regard critique sur cette théorie, voir (Nguyen et Langevin, 2016, Noiseux et al., 2023)

Un peu plus tard, un représentant d'une organisation parasyndicale, celui qui avait soulevé d'entrée de jeu — et à deux reprises — la nécessité de fortifier d'abord les « groupes actifs », nuance quelque peu ses propos : « il y a eu plusieurs pétitions l'an dernier, mais pas de suivi avec les personnes [qui ont signé]. Maintenant ça serait plus facile avec les comités de quartier ». Des représentant·e·s d'organisations syndicales et de partis politiques en viennent à dire que « les comités de quartier peuvent faire du porte-à-porte » ou encore « [qu']on doit demander aux comités de quartiers, [de cette façon] on aurait du nouveau monde ».

Devant l'enthousiasme, un représentant syndical rappelle toutefois que : « si le comité de quartier va faire […] 750 signatures, ça va être difficile [de créer un mouvement de masse] […] » pour cette raison, il précise qu'il est « nécessaire que ça ne soit pas juste les comités de quartiers [qui mobilisent] ». Plus la discussion s'étire, plus les comités de quartier se retrouvent au cœur des propositions. Le représentant d'un organisme qui s'implique dans un comité tente une première synthèse : « Il faudra voir ce que les comités de quartier veulent faire, il y a trois possibilités : la pétition, les cartes ou les flyers, et les festivals/diffusion ». Un représentant syndical demande s'il est « possible de relier les comités de quartier à d'autres ? ». Non seulement les comités de quartiers sont au cœur de la discussion, mais les échanges tendent à vouloir orienter les actions que ces derniers devraient mener. Un représentant d'une organisation parasyndicale intervient et fait en quelque sorte un rappel à l'ordre : « les comités de quartier ont déjà fait leur propre plan, et puis il y a déjà des liens entre les comités de quartiers ». La réunion se termine quelque peu après cette intervention, lorsque l'animateur propose qu'on partage les informations sur les différents plans d'action et qu'on discute, à la prochaine réunion, de l'organisation d'une action « de convergence », c'est-à-dire l'action de « visibilité » laquelle, dans les faits, a été proposée initialement par un représentant syndical.

5.1.2 L'état des forces des comités de quartier : 24 mai 2017

Quelques jours après la rencontre de la coalition, une rencontre d'un comité de quartier est organisée au domicile d'une personne impliquée. L'un des objectifs de la rencontre est de revenir sur les actions à prévoir, mais également de faire le bilan d'une mobilisation organisée pour faire pression sur un conseil d'arrondissement de la ville de Montréal autour du salaire minimum à 15 dollars. Au total, seules six personnes sont présentes. Cela soulève des questionnements chez

l'un des participants : le comité est moins nombreux que ce qu'il espérait. Plus tard dans la réunion il rajoute d'ailleurs que la mobilisation organisée quelques semaines plus tôt est selon lui : « [sa] pire expérience de gens qui n'ont pas respecté leur engagement […] les gens ont abandonné [même si c'était] pour plein de bonnes raisons ». Il revient sur le fait que plusieurs des personnes s'étant désistées sont affiliées à une organisation non syndicale qui s'était engagée à les appuyer. Le comité a d'ailleurs tenté d'obtenir le soutien d'organismes communautaires et de tables de concertation de leur quartier, sans réel succès à ce moment : les démarches sont longues, les organismes doivent passer par diverses instances pour prendre position sur le salaire minimum à 15 dollars et, à l'exception de quelques appuis ponctuels comme le prêt de locaux à l'occasion pour les réunions, encore peu d'appuis concrets ne leur ont été offerts.

En réalité, la liste d'envoi du comité regroupe une centaine de personnes[168]. Parfois, lors d'actions spécifiques, le comité réussit à mobiliser une cinquantaine de personnes. Reste que le noyau dur du groupe, soit les gens qui assistent régulièrement aux réunions et qui sont disponibles pour mobiliser et organiser des actions, est d'environ 5 à 10 personnes. On apprendra quelques jours plus tard, lors d'une réunion entre [une centrale syndicale] et les comités de quartier, que la situation est semblable dans les autres quartiers[169]. Les liens avec les organismes du quartier semblent toutefois plus faciles à certains endroits. Il faut dire que l'organisation qui chapeaute les deux autres comités de quartier est ancrée dans le milieu communautaire depuis quelque temps déjà, et donc tout indique, et cela n'est pas anodin on le verra, que des liens préexistants y ont aidé à assurer la participation des organismes.

Durant la rencontre, le comité de quartier en vient à discuter de la dernière réunion de la coalition. Revenant sur les enjeux autour de la pétition et concédant que « l'idée […] ce n'est pas de toujours d'être en mode pétition si on veut faire avancer la lutte », un participant souligne toutefois que : « […] ce qui mine actuellement la lutte, c'est qu'au sein du milieu syndical, il n'y a pas de

[168] Cette information m'a été confirmée lors d'une discussion par courriel en juin 2023. La liste de l'ensemble des personnes qui avait signé une pétition pour le 15 dollars dans le quartier était « de plus de 900 ». Un autre document, utilisé pour les activités de porte-à-porte était également utilisé par moment pour faire des envois courriel.

[169] À ce moment, seulement trois comités de quartier existent, le comité Sud-Ouest, le comité Parc-Extension et le comité Côte-des-Neiges. Lors de la rencontre organisée par la FTQ pour discuter des besoins des comités de quartier, on apprend que l'un des comités a environ 10 personnes qui participent régulièrement aux réunions, l'autre environ 20. Dans les deux cas, les listes d'envoi comportent plus d'une centaine de personnes.

leadership de dire comment on va faire pour gagner la lutte […] c'est quoi le *next step*, y'a peu de leadership pour des moyens d'action ». Le groupe semble d'accord. Les interventions suivantes soulèvent les craintes « de ne pas avoir la capacité de mobiliser 2000 personnes » si la mobilisation repose uniquement sur les comités de quartier : « On risque de pogner les mêmes gens, le monde ne voudra pas resigner [la pétition] […] Ça prend un engagement clair, quels membres de la coalition va s'engager. Il faut que les syndicats embarquent, avoir 20 000 signatures, avoir du monde très impliqué, des actions au municipal, ça prend une action *big*, pour démontrer que ce n'est pas un mouvement à bout de souffle. Il faut être clair, est-ce que les syndicats vont la passer, si on fait une manif à [notre quartier] on va être 25 ! Ok, non, 100. […] Est-ce que les syndicats peuvent envoyer des ressources ? ». Un peu plus tard dans la discussion, ce même participant cherche à en savoir plus sur la stratégie discutée durant la rencontre de la coalition autour de la mobilisation des travailleur·euse·s bas-salarié·e·s. Les personnes présentes lors de la réunion tentent de clarifier, mais force est d'admettre que peu d'information sur « comment » ou « quand » mobiliser les travailleur·euse·s ont effectivement été discuté lors de la rencontre de la coalition.

Devant le manque de précision, le comité retourne à sa discussion sur la mobilisation sur le « front municipal ». Le groupe revient sur l'action réalisée par le comité au début du mois de mai lors du conseil d'arrondissement. Au travers des interventions se glisse une mention de félicitations pour une participante qui a pris la parole devant le conseil. Sans que cela soit explicitement nommé, cette prise de parole démontre que le comité a effectivement le potentiel de mobiliser des travailleur·euse·s à bas salaire. Cette participante s'est jointe au tout début du comité alors qu'elle venait de terminer un emploi où elle gagnait moins de 15 dollars l'heure. Lorsque cette participante parle du parcours qui l'a mené à s'impliquer dans le comité de quartier, elle souligne qu'elle avait vu les kiosques et les pétitions pour le salaire minimum à 15 dollars, mais qu'elle ne l'avait pas signé la première fois : « il y avait juste en face de la boutique, ben un kiosque sur la rue, il y avait Québec solidaire et des militants […] qui passaient une pétition demandant un salaire minimum à 15 dollars et, je savais que c'était là et je ne suis pas allée signer la pétition parce que ça me semblait comme une trahison un peu de mon employeur, même si je savais que oui, mon travail vaut plus que le salaire minimum actuel, même si je sais que c'est impossible de se faire une vie le moindrement confortable avec ce salaire-là, je ne voulais pas être comme vu par la propriétaire » (Entretien E). Ce n'est donc que par la suite, en recevant un courriel invitant toutes les personnes intéressées à participer à une réunion pour mettre sur pied un comité de quartier qu'elle décide de

se joindre au comité. C'est durant sa période de chômage qu'elle a pris la décision de s'impliquer dans le mouvement pour le 15 dollars qui devient, selon ses propos, « [sa] porte d'entrée dans le militantisme actif » (Entretien E).

En assistant aux rencontres de ce comité de quartier, il devient clair que les militant·e·s impliqué·e·s — bien que croyant au potentiel des comités de quartier pour mobiliser les travailleur·euse·s à bas salaire — ne pouvaient porter seul·e·s des actions de mobilisation d'envergure, notamment puisqu'il et elles proviennent des organisations — voire des collectifs — les moins institutionnalisées et détenant le moins de ressources, notamment financières. Devant le recours explicite aux comités de quartier comme structure de mobilisation, les membres de ce comité ont semblé se sentir laissés à eux-mêmes, plaçant d'ailleurs les organisations syndicales, du moins dans leur discours, comme étant celles qui devraient assurer un certain « leadership » ou qui devraient, au minimum, les appuyer dans leurs actions.

5.1.3 L'appui syndical aux comités de quartier : deux rencontres entre les comités de quartier et une organisation syndicale, 15 juin 2017 et 12 avril 2019

Le 15 juin 2017 a eu lieu une première rencontre entre [une centrale syndicale][170] et les comités de quartier[171]. Cette rencontre avait comme objectif, aux dires d'un représentant syndical, d'identifier des possibilités d'entraide mutuelle entre les comités de quartier et son organisation. L'on peut toutefois constater, la composition de la rencontre en fait la démonstration, que sous-jacent à cet objectif se trouve la question de la mobilisation des travailleur·euse·s bas-salarié·e·s, plus particulièrement celles des étudiant·e·s sur les campus, ce qui par ailleurs fait écho aux discussions tenues lors de réunions précédentes de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. C'est donc dans cette optique que l'on retrouvait autour de la table des représentant·e·s de syndicats étudiant·e·s, des représentant·e·s des différents comités de quartier et des permanents syndicaux. La rencontre s'amorce avec une présentation des prochaines actions prévues par l'organisation

[170] Par souci d'assurer, dans la mesure du possible, la confidentialité et l'anonymat des personnes intervenantes, j'ai fait le choix de ne pas nommer explicitement l'organisation syndicale impliquée et de plutôt mentionner qu'il s'agit d'une centrale syndicale – « centrale » devant être lu, comme explicité au chapitre 3, sans distinction de forme entre centrale ou confédération.

[171] Au total, trois rencontres ont eu lieu entre des représentant·e·s de cette centrale et des comités de quartier. La première rencontre a eu lieu le 17 juin 2017. À ma connaissance, une autre rencontre a eu lieu en avril 2019.

syndicale au courant de l'automne 2017, incluant notamment une mobilisation menée sur les campus avec les syndicats étudiant·e·s[172]. C'est lors de la deuxième moitié de la rencontre que le soutien potentiel des syndicats aux comités de quartier fut abordé de front.

Au travers de la présentation de l'état de la situation des comités de quartier, les représentant·e·s des divers comités ont identifié des possibilités de collaborations étroites entre les organisations syndicales et les comités de quartier. Un représentant a ainsi proposé que soit « cartographiés » les quartiers afin d'identifier les lieux où des travailleur·euse·s à bas salaire sont syndiqué·e·s, comme les épiceries, et d'ainsi utiliser les comités de quartier comme « structure de solidarité » dans le cadre des conflits de travail[173]. Cette idée fut appuyée par les autres, indiquant qu'ils ont « besoin de contacts » pour établir des liens avec les syndicats locaux et qu'il serait bien que des militant·e·s syndicaux soient « libéré·e·s » afin de participer aux réunions des comités de quartier. Des entreprises où plusieurs travailleur·euse·s non syndiqué·e·s semblent s'intéresser aux enjeux du salaire minimum à 15 dollars ont également été identifiées par les comités de quartier, c'est-à-dire des lieux où « ils sont prêts pour l'organisation », voire même pour une éventuelle syndicalisation. Toutes ces idées semblent porteuses pour assurer une certaine collaboration entre les syndicats et les comités de quartier et ainsi répondre à l'objectif de la rencontre. Cela dit, dans tous les comités de quartier, les militant·e·s ont indiqué avoir tenté d'entrer en contact avec des représentant·e·s syndicaux, sans grand succès.

Au fil des discussions, on en vient à apprendre que l'organisation syndicale a l'intention de mobiliser ses membres pour s'impliquer dans les comités de quartier, mettant par exemple en lien ses membres avec les militant·e·s syndicaux qui habitent dans les quartiers concernés. Pourtant, au cours de la même rencontre, lorsqu'il est question d'obtenir de l'aide des membres des syndicats pour faire signer la prochaine pétition — si et seulement si cette action est choisie, car rappelons ici qu'il s'agit de l'une des actions présentées dans les rencontres précédentes de la coalition pour

[172] Lors de cette rencontre, l'on apprend notamment que bien que les syndicats étudiants souhaitent mobiliser autour du salaire minimum, « les associations [étudiantes] ne sont pas très enthousiastes », puisqu'« il y a aussi une campagne sur la salarisation pour les étudiants et c'est ça qui rend enthousiasme » (17 juin 2017). Pour en savoir plus sur la campagne pour la rémunération des stages voir Berthiaume et al. (2021) et Boisjoli et Simard (2020). On retient toutefois que, comme appris dans le cadre d'un entretien réalisé en 2019, ce serait les syndicats étudiants qui auraient été parmi les premiers à faire pression au sein de la centrale dont il est question ci-dessus pour changer la revendication et exiger un salaire minimum à 18 dollars plutôt qu'à 15 dollars (Entretien J).

[173] Ce travail a été effectué dans au moins l'un des quartiers mobilisés, toutefois, faute de suivi des fédérations syndicales et/ou des syndicats locaux, aucune action de solidarité n'a été mise en place.

mobiliser les travailleur·euse·s concerné·e·s –, les représentant·e·s des comités de quartier se font répondre que « la réponse ne sera pas grande ».

Les représentant·e·s d'organisations syndicales en viennent donc à discuter de la manière dont les comités de quartier pourraient les aider à mobiliser leurs membres. Il serait possible selon eux et elles de fournir « un message clé en main » lorsque des actions sont prévues, avec les informations cruciales, et de possiblement créer une page sur les réseaux sociaux qui regrouperait l'information pertinente que leurs membres des syndicats pourraient ensuite consulter. L'implémentation de ces outils — réseaux sociaux et message clé en main —, présentés comme des ressources pour la mobilisation des membres d'organisations syndicales, représente toutefois des tâches supplémentaires qui s'ajoutent à celles déjà portées par les militant·e·s des comités de quartier[174], et ce, même si cette information est déjà disponible puisqu'elle est diffusée et discutée lors des rencontres mensuelles de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Un peu plus tard dans la discussion, présentant une demande d'aide concrète, un membre d'un comité de quartier fait appel directement aux organisations syndicales présentes pour appuyer le comité à faire du tractage dans le cadre d'une vente-trottoir prévue prochainement. Il obtient comme réponse qu'« on [les organisations syndicales présentes] pourra en discuter, mais [que] c'est difficile durant les vacances, à partir de la semaine prochaine » et donc qu'il faut s'attendre à ce que « jusqu'à la fin du mois d'août, la réponse sera moins forte ». Lors de rencontres de coalitions précédentes, l'été avait pourtant été nommé comme étant un moment propice pour mobiliser les travailleur·euse·s concerné·e·s en vue des actions de l'automne. D'ailleurs, un peu plus tard durant le mois de juillet 2017, lors du partage des tâches autour d'un point de presse à organiser, une militante d'une organisation parasyndicale soulève cet enjeu. Lorsqu'un représentant syndical lui demande si une personne de son organisation est disponible comme « contact aux médias », la militante visiblement irritée par le fait que la discussion tourne autour des vacances des personnes travaillant dans des centrales syndicales répond : « il y a une personne contact avec les médias, et nous on n'a pas de

[174] Militant·e·s qui par ailleurs se sentent déjà débordé·e·s et ne parviennent pas à fournir à la tâche. À ce propos, il faut souligner que la fatigue et l'épuisement des militant·e·s reviennent à plusieurs reprises dans leurs discours dans le cadre de rencontres de comités. À titre d'exemple, une militante d'un comité de quartier souligne à propos d'une tâche à effectuer : « ben moi je l'aurais fait d'habitude, mais pas là, je feel moins ces temps-ci » ou encore lorsqu'on demande à un militant qui s'est impliqué dans un comité de quartier et dans les réunions de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* pourquoi il a arrêté de venir aux rencontres de cette coalition, il affirme explicitement que : « pour moi c'était ça un moment donné, c'était un épuisement personnel […] » (Entretien O)

vacances, on n'a pas d'emploi pour l'instant » (notes d'observation, rencontre du comité de travail de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, 17 juillet 2017).

En fin de rencontre, une question un peu plus délicate est abordée, celle portant sur les besoins d'appui financier des comités de quartier[175]. Un représentant d'un comité de quartier le dit sans détour : « on a des problèmes de financement aussi, on aurait besoin d'un petit budget. Si [la centrale syndicale] pourrait financer, cela serait utile, on en a besoin notamment pour préparer du matériel (cartes et tracts, impression en masse, etc.). On peut vous envoyer les fichiers si vous voulez ». Aucune réponse sur cette question n'a pu être donnée dans le cadre de cette rencontre : « […] on va avoir besoin d'aborder la question plus longuement, peut-être en AG [assemblée générale] », répond ainsi l'un des représentants syndicaux. Dans les faits, aucun suivi explicite ne sera donné à ce propos : les demandes d'appui financier ont été répondues au cas par cas — prêt de matériel ponctuel, impression de tracts sur demande — avec des budgets qui ont, somme toute, été assez limités.

Ce mode de fonctionnement est par ailleurs explicité, près de deux ans plus tard, lors d'une autre rencontre entre [une centrale syndicale] et les comités de quartier qui aura lieu le 12 avril 2019. Un représentant d'une fédération syndicale s'exprime alors sur le sujet : « on dit souvent qu'il y a un manque de ressource. Je l'ai dit souvent, qu'ils m'écrivent un courriel. Je vais leur en faire un chèque de 200 $ ». Il nuance toutefois rapidement son propos en ajoutant que pour mobiliser des membres, il est difficile de faire des libérations syndicales qui sont plutôt utilisées lors de conflits de travail et que « c'est mal vu de les utiliser pour aller militer ». Il rajoute aussi que libérer des conseillers syndicaux (permanents) pour appuyer la campagne et les comités de quartier est difficile : « on a des semaines de plus de 60 h et on s'implique aussi ailleurs ». Il poursuit alors en disant que « la dernière chose qu'on peut faire [à défaut de mobiliser ou contribuer autrement], c'est de signer des chèques ». Il ajoute que « pour le combat pour le 15 dollars, ça va passer comme du beurre », mais qu'il n'a « jamais reçu » le courriel qui présentait une demande définie et chiffrée d'aide financière en lien avec une action.

[175] Les ressources financières des comités de quartier sont un enjeu qui est venu restreindre les actions mises en place. Le comité de quartier du Sud-Ouest a par exemple mis de côté l'idée de faire un pique-nique avant certaines actions de mobilisation faute de moyens, et ce même si les activités offrant de la nourriture ont été nommées à plusieurs reprises comme étant une stratégie de mobilisation efficace pour rejoindre les travailleur·euse·s à bas salaire.

Encore une fois, comme ce fut le cas lors de la demande visant à fournir des outils qui favorisent la mobilisation des membres syndicaux, faire les démarches pour obtenir, à chaque action, des fonds des organisations syndicales représente une charge de travail additionnelle pour les militant·e·s des comités de quartier, ce que je soulève d'ailleurs durant la discussion : « […] faire une demande de 200 $ chaque fois […] » et « l'attente entre chaque prise de décision » […] « ça ajoute des tâches à des militant·e·s ». Un représentant syndical répond alors qu'il faudrait : « penser à une cotisation annuelle, peu importe les activités, mais ça peut être plus difficile, et puis il y a plusieurs comités, sans reddition de compte, ça peut être plus difficile ». Un autre représentant syndical abonde dans le même sens et, bien qu'il affirme que « la campagne a servi d'inspiration pour plusieurs de nos négociations », il ajoute que : « […] la reddition de compte reste un enjeu ». Selon lui, ça prendrait « un plan d'action sur 2-3 ans ». La suite de la discussion révèle que les représentant·e·s syndicaux n'ont pas la même vision concernant l'appui financier qu'il serait possible d'offrir aux comités, ce qui peut possiblement s'expliquer par le fait qu'ils représentent différentes fédérations. Alors qu'un représentant souligne que « si on split la facture, moi y'a pas de problème, mais si tu m'arrives avec une demande de 2000 $ ça va sursauter », un autre affirme l'inverse. Les démarches organisationnelles et bureaucratiques internes — dont la nécessité d'une reddition de compte et la nécessité possible de passer par une assemblée générale pour avoir un mandat — semblent alors faire obstacle et des divergences semblent exister entre les différentes fédérations représentées autour de la table.

Dans les faits, cette discussion qui pris place en 2019 semble arriver un peu tard, puisque tel que le souligne d'entrée de jeu un représentant syndical au début de la rencontre, à ce moment « […] les initiatives citoyennes[176] autour du 15 dollars [ne s'étaient] pas effondrer… mais [elles n'étaient] pas loin [de tomber] ». De plus, le fait qu'aucun consensus n'émerge de la rencontre quant aux possibilités et modes de fonctionnement pour obtenir un appui financier, minimalement récurrent ou conséquent, ou encore une implication active de membres et représentant·e·s d'organisations syndicales dans les comités, a laissé certaines personnes « sceptiques sur une relance sérieuse quant

[176] Il faut préciser que bien que l'on nomme les comités de quartier des initiatives citoyennes, cela ne semble pas tout à fait juste pour les trois premiers comités de quartier qui étaient soutenus soit par une organisation politique ou un centre de travailleur·euse·s. Cela pourrait être plus juste pour les comités de quartier qui ont pris place par la suite dont le comité Villeray/Saint-Michel et le comité Centre-Sud. J'y reviendrai.

aux comités de quartier »[177]. Un entretien subséquent avec un permanent syndical de cette organisation m'apprend d'ailleurs qu'il a lui-même été surpris par les propos tenus lors de la rencontre avec les comités de quartier : « Il y a des ressources qui sont assez importantes [dans les organisations syndicales], mais là, autant que ça marchait pas pendant un temps [d'avoir accès à ces ressources pour les organisations alliées], autant tu les as entendus la dernière fois, ils sont toutes, ben voyons, c'est pas un problème ça l'argent, tsé, j'aurai tordu quelques cous cette fois-là, parce que ce n'était pas leur discours il y a deux ans [qu'il était possible d'offrir un appui financier aux comités de quartier], mais là, ils sont rendus là, je pense qu'ils sont conscients [de l'importance de soutenir financièrement ces initiatives] […] » (Entretien J).

Un entretien avec un représentant d'une autre centrale syndicale vient confirmer que ce type de discussion entourant l'appui possible des organisations syndicales aux comités de quartier n'est pas le propre d'une seule organisation syndicale. Dans les faits, la même logique illustrée ci-dessus semble être transposable à d'autres organisations syndicales. Ainsi, à la question à savoir si au sein de son organisation il a été question des comités de quartier autour du 15 dollars, ce représentant d'une autre centrale syndicale répond simplement que cela n'a pas été discuté. En précisant sa pensée un peu autour de la possibilité que son organisation puisse appuyer des comités de quartier, il en vient à expliquer que « la raison poche, c'est qu'on ne nous l'a jamais demandé […] la décision n'a jamais été prise, c'était comme quelque chose qui se passait pis qui… qui ne nous appartenait pas ». Il extrapole toutefois sur la réaction que son organisation aurait pu avoir si un comité de quartier lui avait demandé son aide :

> « Imaginons, des comités de quartier qui disent, on veut embarquer les centrales avec nous. Y'a cette idée-là aussi tsé, c'est mon réflexe de conseiller syndical […] je ne sais pas, Côte-des-Neiges vient me voir pour qu'on s'implique avec eux. On est dans des sphères tellement différentes, ce que je vais faire, c'est que je vais t'encourager financièrement, ou je vais te mettre en contact avec le syndicat [un secteur], du quartier. Et là […], ça sera une action du syndicat local, parce que l'action à ce niveau-là doit se faire, se fait, dans les syndicats locaux, malheureusement. » (Entretien S)

Plus tôt dans l'entretien, ce même conseiller avait toutefois confirmé que même si :

> « […] y avait une perception extrêmement positive de cette campagne-là, et le fait qu'on soit en collaboration avec des groupes qui représentent le monde concerné […], il n'y a pas

[177] Cet élément a été observé lors d'une discussion par courriels avec des représentant·e·s de comités de quartier à la suite de la rencontre du 12 avril 2019.

> eu de mobilisation [au sein de son organisation], juste sur cet enjeu-là. Ceux qui ont bougé, c'est ceux qui bougent de toutes les façons sur les enjeux sociaux, c'était l'enjeu social de l'heure quand même ». Il rajoute que, tristement, « […] pour une centrale, c'est plus facile de cracher du cash, que de mobiliser ses membres […] » et que c'est plus facile « […] de faire des belles pubs que de mobiliser, et l'effet, l'effet visuel est probablement aussi important, même plus […] » (Entretien S)[178]

En somme, les propos et observations précédentes démontrent que l'appui des centrales syndicales à l'action des comités de quartier a été somme toute limité.

5.1.4 Penser les modes d'organisation : 18 juillet 2019, retour sur la planification d'une conférence de presse

Le 18 juillet 2019, le sujet de la mobilisation des travailleur·euse·s gagnant moins de 15 dollars et des possibilités d'entraide entre organisations syndicales et communautaires est à nouveau abordé lors d'une réunion élargie de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. D'entrée de jeu, un militant syndical annonce qu'une grève aura lieu dans les résidences privées pour personnes affiliées au SQEES où les travailleur·euse·s demandent un salaire d'entrée de 15 dollars l'heure. Il précise que c'est une grève, mais qu'elle est assujettie aux services essentiels. Des piquets de grève sont toutefois prévus, matins et soirs. Le militant s'informe ensuite à savoir si l'animateur de la réunion, un représentant d'une organisation parasyndicale, avait « reçu l'autorisation de distribuer l'horaire ». Ce n'était pas le cas. L'animateur avait bien reçu l'horaire des piquets de grève, mais, sans que les motivations derrières soient explicitées au groupe, on lui avait demandé de ne pas le partager aux autres membres de la coalition. Ce qui est certain, c'est que ce refus de partager l'horaire venait contraindre toutes possibilités de mobiliser les membres des diverses organisations présentes pour aller prêter main-forte sur les lignes de piquetage. Sans plus d'explication, le militant syndical rajoute : « En septembre, il y aura une autre grève, peut-être que dans ce temps on aura l'info ».

L'animateur poursuit la rencontre et, cette fois, les discussions sont recentrées vers le sujet qui deviendra central : l'organisation d'une conférence de presse, prévue en novembre, autour du

[178] Il faut toutefois souligner la limite de ces propos en rappelant que, bien que les centrales syndicales peuvent offrir un soutien financier à des organisations de défense des droits et à des organisations de travailleur·euse·s – et parfois le font – ces financements restent limités et peuvent être retirés à tout moment, comme cela fut le cas avec un appui financier que le centre des travailleur·euse·s avait obtenu d'une centrale syndicale et qui lui fut retiré, en pleine campagne pour le salaire minimum à 15 dollars.

lancement de la *Déclaration commune pour l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars* (Annexe 7). Les personnes présentes à la réunion apprennent que deux jours auparavant, un comité de travail de la coalition avait eu lieu. Ce comité, dont la composition n'est alors pas précisée, a travaillé sur une proposition portant sur la forme que pourrait prendre cette action : une conférence de presse. Le lieu et la possible date, un jour de semaine, sont également annoncés tout en précisant que : « le comité de travail fait une proposition qui devra être validée ». L'animateur résume ensuite les considérations qui ont été discutées dans le comité de travail, notamment celles ayant trait aux prises des paroles qui pourraient y avoir lieu. Le comité propose que les prises de parole soient celles de travailleur·euse·s et qu'« un certain équilibre entre les personnes syndiquées et non syndiquées » soit respecté. Il rappelle alors que cette information est disponible dans l'ordre du jour envoyé précédemment et ajoute que des actions en lien avec cette conférence de presse devraient aussi avoir lieu partout au Québec.

Ce mode de fonctionnement où un comité de travail amorce les discussions et réflexions et revient présenter certaines propositions à la « coalition élargie » est un mode de fonctionnement qui s'est établi dès la première année de la coalition. Dans les faits, plusieurs discussions sont reléguées à ces « comités de travail ». En groupe plus restreint et entre les rencontres officielles, certains membres amorcent les discussions et reviennent vers l'ensemble de la coalition avec des propositions précises sur un sujet. L'ensemble des membres de la coalition est alors invité à participer à ces comités de travail, mais dans les faits, l'on y retrouve souvent les mêmes personnes — soit celles ayant la possibilité de dégager du temps.

Au fil des explications de l'animateur à propos de la conférence de presse prévue, quelques membres demandent des renseignements additionnels. À aucun moment l'idée proposée n'est toutefois remise en question. Durant la conversation, l'animateur spécifie que d'autres actions peuvent être prévues, mais qu'elles « […] devraient avoir lieu à la même date [parce que] c'est mieux pour les médias ». La discussion et les informations fournies permettent de saisir que l'action et son contenu sont en quelque sorte déjà prédéterminés, l'animateur ou les personnes présentant la proposition ayant prévu des réponses à toutes les questions posées.

L'une des membres de la coalition, représentante d'une organisation parasyndicale, ose toutefois une suggestion : que l'action ait lieu un samedi ou un dimanche, pour favoriser la participation de travailleur·euse·s. Les propos de l'animateur permettent de saisir que cette demande revient

fréquemment, mais qu'encore une fois, cela n'a pas été retenu comme suggestion : « C'est toujours ça le dilemme, samedi c'est meilleur pour la mobilisation, mais en semaine, c'est mieux pour les médias ». Il offre une alternative : « il serait possible *aussi* de faire une action de mobilisation en fin de semaine ». Aucune réponse et aucun commentaire ne suivent cette remarque qui est plutôt suivie d'un long silence. Des militant·e·s syndicaux — assistant aux rencontres plutôt à titre individuel[179] — amorcent alors plutôt une discussion quant au support tangible que les organisations syndicales offriront pour assurer la réussite de l'événement.

Tentant de s'intégrer à la discussion, une représentante nouvellement en poste dans un syndicat local intervient : « J'ai une question, mais comme je ne suis vraiment pas au courant, je suis nouvelle… y-a-t-il un google avec toute l'information ? ». L'animateur revient alors brièvement sur l'historique de la coalition et sur les enjeux que cela pose en matière de partage d'information et de collaboration (voir chapitre 4). Au fil de la réponse, on comprend qu'il est difficile de rassembler toute l'information à une même place. Cette réponse ne permettant pas d'offrir les outils demandés pour que les nouvelles venues puissent participer entièrement aux discussions fait toutefois réagir des militant·e·s s'impliquant depuis un moment au sein de la coalition : « on pourrait relancer la demande », propose une militante. Sans doute pour éviter de prendre du temps de la réunion et de dévier du sujet à l'ordre du jour, elle propose : « On pourrait faire un comité de travail sur la question, autour de l'action de l'automne, le seul fait d'avoir un comité, de se voir en dehors, va nous permettre de travailler ? Ça te tenterait ? ». « Je suis toute nouvelle, je suis là il y a un mois, je ne connais pas les mouvements syndicaux, et je ne sais pas si c'est le bon moment », répond la nouvelle venue, représentante d'un syndicat local. Elle ajoute alors : « en fait, quelle était votre intention en contactant le [nom du syndicat local] ? ». L'animateur se relance alors, encore une fois, dans l'historique de la coalition, l'implication de son organisation au début, la volonté de collaboration et les explications qui permettent de justifier son implication dans la coalition. Les discussions continuent autour de l'enjeu du partage d'information, entre l'animateur, la nouvelle

[179] Au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, certain·e·s personnes représentent officiellement les organisations syndicales. Le plus souvent, ils ont le mandat de leur organisation pour participer aux rencontres ou du moins pour représenter leur organisation au sein du mouvement pour le 15 dollars. Ces personnes sont le plus souvent des élues ou des permanent·e·s dans les diverses organisations syndicales. D'autres personnes, activement impliquées au sein de leur syndicat – des membres (*rank and file*) s'impliquent également au sein de la coalition. Habituellement, ces personnes ne sont pas des représentant·e·s officiel·le·s de leurs organisations. Ces militant·e·s se présentent souvent comme membres de leurs organisations syndicales, mais les propos tenus au sein de la coalition sont les leurs ce qui d'ailleurs laisse parfois place à des confrontations entre leur vision et celles proposées par les représentant·e·s de leurs organisations sur la coalition. Cela sera abordé au chapitre 6.

représentante syndicale et deux militant·e·s jusqu'à ce qu'une représentante d'organisation communautaire, impliquée depuis les débuts de la coalition, mette fin à cette discussion en revenant sur la question de la date de l'événement prévue : « ça prend une date ».

Au terme des échanges, la date initialement suggérée par le comité de travail restera, l'idée de conférence de presse, le lieu choisi et le type d'intervention proposé également. La réunion se terminera sur une discussion autour de l'échéancier prévu pour organiser la conférence de presse en novembre et la nouvelle venue cessera prochainement de venir aux rencontres.

5.1.5 Les bas salarié·e·s en représentation : la conférence de presse du 15 novembre 2019

Le 15 novembre 2019, la conférence de presse a effectivement eu lieu au Centre Saint-Pierre. Quelques personnes impliquées depuis longtemps au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* étaient présentes. D'autres représentant·e·s d'organisations syndicales qui n'avaient, à ma connaissance, jamais assisté aux rencontres de la coalition étaient également là, tout comme quelques journalistes. Au-devant de la salle se trouvait une table où les personnes qui faisant témoignages se sont installées.

Les récits de ces travailleur·euse·s à bas salaire constitueront le cœur de la conférence de presse : ils et elles ne gagnent pas assez pour subvenir à leurs besoins, ce qui les oblige bien souvent à cumuler des emplois et la précarité de leurs conditions salariales a des répercussions concrètes sur leur vie personnelle et professionnelle. Comme convenu, certaines des personnes qui font des témoignages sont syndiquées : c'est le cas de Jacques, travailleur à temps partiel qui s'occupe de l'entretien ménager et de la sécurité dans une résidence pour personnes âgées. Son salaire de 14,13 $/heure et sa prime de nuit de 0,50 $/heure ne lui permettent toujours pas d'atteindre le 15 dollars. Nathalie, préposée à la salle à manger, également travailleuse syndiquée dans une résidence pour personnes âgées, vit une réalité similaire. Bien qu'elle travaille depuis plus de 20 ans pour la même entreprise, son salaire horaire n'atteint pas 15 dollars. Le cas de Bénédicte est quelque peu différent : elle travaille pour une agence de placement. Récemment arrivée au Québec, elle fait part des enjeux particuliers à sa situation. Deux autres témoignages de femmes immigrantes sont également diffusés, cette fois par écrit, dans un document remis aux journalistes.

Peu après la conférence de presse, quelques médias reprennent l'événement dans leurs articles respectifs : « *La campagne pour le salaire minimum à 15 $ présente des cas concrets* » titrera d'ailleurs le journal L'Actualité (Lévesque, 2019).

5.2 Quand l'organisation et la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaires reposent sur les organisations ayant le moins de ressources

Les discussions présentées ci-dessus permettent de mettre en lumière l'une des tensions qui a traversé la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, à savoir la nécessité de faire un choix : organiser les travailleur·euse·s concerné·e·s ou organiser des actions de visibilité pour maintenir dans l'actualité, notamment médiatique, la revendication du salaire minimum à 15 dollars. L'idée de mobiliser les premières personnes concernées reste toutefois — du moins dans le discours — une priorité.

Comme en témoignent les observations présentées ci-dessus, mobiliser et organiser les travailleur·euse·s à bas salaire est ardu. Cela exige notamment pour les organisations syndicales traditionnelles — de leur propre aveu et en concordance avec la littérature sur le sujet — d'explorer de nouvelles manières de faire, ce qui devrait d'ailleurs être favorisé, dans le cadre des coalitions, par la collaboration avec, notamment, des organisations communautaires (Clawson, 2003 ; Dixon et Martin, 2012 ; Frege et al., 2004 ; Tattersall, 2010).

Force est toutefois de constater que, malgré la volonté exprimée, la responsabilité de mobiliser les travailleurs et travailleuses gagnant un salaire horaire de moins de 15 $ l'heure semble avoir été reléguée aux comités de quartier[180] — dont certains se définissent eux-mêmes comme étant « des structures de mobilisation »[181]. Les discussions au sein des rencontres tendaient de même à glisser

[180] Il faut admettre toutefois que certaines mobilisations des travailleur·euse·s bas salarié·e·s ont été effectuées par des organisations sans réelle mise en commun avec les autres membres de la coalition. À titre d'exemples : certaines mobilisations des syndicats étudiants ont été tentées par la FTQ, l'organisation des travailleur·euse·s en restauration rapide fut mise de l'avant par la CSN, l'organisation des travailleur·euse·s dans les entrepôts, notamment les Dollarama fut réalisé par le CTI. Comme il s'agit d'initiatives d'organisations en particulier et que celles-ci n'émergent pas directement de discussions ayant pris place dans les rencontres de coalitions autour du 15 dollars, il est difficile de savoir si celles-ci ont eu une répercussion sur la mise en place de ces campagnes. Toutefois, reste que les demandes ou offres de solidarité nommées dans le cadre des réunions de coalitions sont souvent restées sans réponse, j'y reviendrai.

[181] Propos d'un représentant du comité de quartier Sud-Ouest lors d'une conférence publique le 16 septembre 2017 dans le cadre des solidarités : Vivre ensemble, organisé par Alternative socialiste.

vers un certain encadrement des actions des comités de quartier — leur « dictant » en quelque sorte ce qui doit être fait. En parallèle, les demandes de collaboration portées par des organisations non syndicales, que ce soit pour mobiliser ou pour « fortifier » les comités — par exemple « enraciner les groupes actifs » ou créer un comité de formation et de mobilisation auprès de personnes ancrées localement) — restent le plus souvent sans réponse.

Dans le cas du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars au Québec, la mobilisation et l'organisation des travailleur·euse·s précaires sont d'ailleurs explicitement au cœur de la mission et des manières de faire de plusieurs organismes y étant activement impliqués. Dans le cadre de cette coalition, le recours aux organisations de défense des droits des travailleur·euse·s et à des comités de quartier s'explique d'une part, par la difficulté reconnue des organisations syndicales à mobiliser les travailleur·euse·s non syndiqués au bas de l'échelle, mais également par la reconnaissance de l'expertise des autres organisations. Il est d'ailleurs indéniable, tel que mentionné explicitement ci-haut par un représentant syndical, que certaines organisations comme le CTI possèdent une expertise quant à la mobilisation et l'organisation des travailleur·euse·s précaires et (im)migrant·e·s. Or, comme démontré, devant la difficulté de mobiliser les travailleur·euse·s à bas salaire — encore plus ceux et celles non syndiqué·e·s — les discussions au sein des coalitions se sont plutôt recentrées sur l'organisation d'action de visibilité telles que des conférences de presse et des manifestations. Malgré une volonté exprimée de mobiliser et d'organiser directement les travailleur·euse·s à bas salaire, les centrales syndicales semblent avoir choisi de concentrer leurs énergies sur l'organisation d'action permettant d'attirer l'attention des médias et des décideurs publics, une démarche qui est somme toute en phase avec les perspectives et cadres d'action plutôt associée aux coalitions d'influence (Frege et al., 2004).

Certains militant·e·s, découragé·e·s par le peu d'efforts déployés par les organisations syndicales pour mobiliser directement les travailleurs et travailleuses à bas salaires et cherchant à les inciter à adopter davantage une posture de « syndicalisme de mouvements sociaux » ou encore de « syndicalisme communautaire », diront que les centrales syndicales n'ont jamais eu l'intention de les mobiliser largement, encore moins de les organiser (Entretien A). D'autres diront : « [qu']il y en a [des organisations syndicales] qui font des efforts [pour mobiliser les travailleur·euse·s à bas salaire] […], mais c'est chacun un peu de son côté », déplorant du même coup le manque de collaboration et d'appui mutuel, entre les organisations faisant partie de la coalition, afin de créer

un véritable rapport de force et un mouvement de masse (Entretien H). Les propos d'un représentant syndical semblent par ailleurs donner en partie raison à ceux qui doutent de la volonté réelle de certaines centrales d'organiser « de front » les travailleur·euse·s à bas salaire :

> « La CSN, la FTQ régionale, la CSQ, on n'est pas là pour aller chercher des membres. Mais l'autre côté, beaucoup des travailleurs, des tables de quartiers, des travailleurs immigrants, d'agences, y'a tu un intérêt à aller chercher ce monde-là pour montrer qu'on est fins ? Je le sais pas. L'intérêt en fin de compte d'être sur le terrain et de montrer qu'on s'occupe d'eux es-tu le même dans les deux cas. Je pense que de l'autre côté on n'a pas à prouver à personne, parce que ce sont des syndicats établis et puis… mais de l'autre côté, on travaille beaucoup avec des gens plus vulnérables, pis proche… d'ailleurs tu te souviens, quand j'allais aux rencontres et ils nous parlaient des… des épluchettes de blé d'Inde, des soupes populaires, ça… ça amène ben du monde, c'est des gens qui en bénéficie, mais ces gens-là s'impliquent pas. Du côté de *5-10-15*, jamais on ne fait des choses comme ça, on essaye plus politiquement d'aller influencer. Ce n'est peut-être pas au même niveau que ça se joue. » (Entretien G)

Bien sûr, quelques syndicats locaux se sont également mobilisés autour de la revendication du salaire minimum à 15 dollars dans le cas de la négociation de leurs conventions collectives et les centrales et syndicats impliqués ont alors interpellé, dans une certaine mesure, leurs propres membres lors de ces luttes.

Toutefois, pour ce qui est de l'organisation et/ou la mobilisation des travailleur·euse·s non syndiqués — qui constituent, doit-on le rappeler, la grande proportion des travailleur·euse·s gagnant moins de 15 dollars l'heure –, ce travail semble avoir été délégué en grande partie aux organisations non syndicales prenant part à la coalition[182]. Ces organisations non syndicales ont ainsi été perçues en tant que « passeur », permettant de rejoindre les travailleur·euse·s à bas salaire et ont été appelées à jouer un rôle de micromobilisation (Gerhards et Rucht, 1992), lesquelles sont

[182] Il est à noter ici comme exception les efforts déployés pour mobiliser les syndicats étudiants tels qu'abordé au point 5.1.3. De plus, à ce stade, il semble nécessaire d'apporter quelques précisions : mon propos ne cherche pas à insinuer que les organisations syndicales impliquées dans la coalition n'ont à aucun moment tenté de mobiliser les travailleur·euse·s bas salarié·e·s – les propos présentés précédemment permettent d'ailleurs d'illustrer la mobilisation des syndicats locaux étudiants autour de la campagne – mais plutôt de mettre en lumière qu'au sein de la coalition, ce type d'action n'a pas nécessairement fait l'objet de discussion collective ni de mise en place d'action commune. Comme le nomme un militant syndical rencontré : « il y en a qui font des efforts [pour mobiliser les travailleur·euse·s à bas salaire]. Je sais qu'au niveau de la CSN ils ont fait des efforts pour aller syndiquer au niveau des fast-food. Je sais qu'il y a certains groupes au niveau de la FTQ qui le font aussi. Mais c'est chacun un peu de son côté. » Ainsi, la mobilisation des travailleur·euse·s bas salarié·e·s, lorsqu'elle a été effectuée par des organisations, c'est fait sans réelle mise en commun avec les autres membres de la coalition et – ce qui est particulièrement révélateur dans le cas de mon étude – ces mobilisations n'étaient pas en lien direct avec la campagne pour l'augmentation du salaire minimum.

cruciales pour la mobilisation des personnes gagnant moins de 15 dollars l'heure. Contrairement à ce que la littérature académique sur le renouveau syndical pourrait laisser envisager (Frege et al., 2004 ; Tattersall, 2010), le fonctionnement de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et, plus largement le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars, a toutefois peu bénéficié de cette expertise afin de favoriser la transformation des pratiques organisationnelles dont celles des syndicats. En effet, les organisations impliquées ne semblent pas s'être inspirées des approches ou tactiques des organisations non syndicales. Il semble plutôt qu'en raison de cette expertise, le travail d'organisation et de mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire ait été relégué aux organisations non syndicales de défense des droits des travailleur·euse·s ainsi qu'aux comités de quartier, ce qui a par le fait même contribué au désengageant des organisations syndicales. Cela semble s'expliquer soit par manque un d'intérêt de la part des centrales (Entretien G) ou encore en raison d'une division du travail qui s'est établie informellement au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*.

La fragilité financière des organisations parasyndicales, incluant les organismes communautaires financés par l'État — se traduisant notamment par des équipes réduites — constitue par ailleurs l'une des raisons expliquant pourquoi l'organisation des travailleur·euse·s précaires est passée au second plan dans le cadre des activités du mouvement pour le 15 dollars au Québec. En somme, comme le résume l'une des personnes qui s'est impliquée dans les comités de quartier :

> « Quand on a organisé des comités de quartier, on en a rencontré des travailleurs comme ça, [donc] le potentiel est là, mais tant que les ressources pour les organiser, faire une campagne [n'est pas là] […] Ça prend du temps pis des ressources. Pis comme les centrales, ben, ils n'aident pas de ce côté-là actuellement… » (Entretien H)

Les propos et observations précédentes démontrent que l'appui des centrales syndicales à l'action des comités de quartier a somme toute été limité. Ainsi, malgré une certaine volonté des membres de la permanence d'appuyer le travail effectué dans les comités de quartier, aucune implication active des centrales syndicales en lien avec les comités de quartier ne s'est réellement produite. Cela peut s'expliquer en partie, mais en partie seulement, par le fait que la mobilisation et l'organisation des travailleur·euse·s, se réalisant davantage sur le plan local, relevaient possiblement plus de l'action des syndicats locaux. Or, aucune aide substantielle pour mettre en contact les comités de quartier avec les syndicats locaux n'a été offerte, et ce, comme on l'a vu, malgré les demandes répétées en ce sens. Dans tous les cas, on conclura ici au final que l'appui

syndical[183], par exemple l'impression de tracts et l'offre d'aide financière ponctuelle, a été essentiel au bon fonctionnement des comités de quartier, bien que les démarches répétitives pour obtenir des fonds, transmettre l'information aux centrales et maintenir des liens de collaboration avec celles-ci aient accaparé une quantité importante d'énergie des militant·e·s impliqué·e·s au sein de ces comités.

Par ailleurs et plus largement, la question des ressources financières limitées investies par les organisations syndicales dans le mouvement du 15 dollars a été soulevée à de nombreuses reprises par les militant·e·s lors des entretiens. La plupart du temps, ces personnes faisaient la comparaison avec l'apport financier substantiel que le SEIU a engagé pour soutenir le mouvement aux États-Unis[184]. Ces critiques étaient connues de certains représentant·e·s de centrales syndicales. D'ailleurs, lors de la préparation de la rencontre de la journée de réflexion sur le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars en février 2018, un représentant syndical a souligné d'emblée ne pas souhaiter inviter des militant·e·s impliqué·e·s dans le mouvement pour le 15 dollars aux États-Unis pour éviter d'orienter la discussion autour des ressources financières des organisations syndicales (notes d'observation, 22 novembre 2017, coalition *Les campagnes unies pour le 15*).

La situation semble toutefois différente pour la campagne *5-10-15*. Dans le cadre de cette coalition, comme le souligne une représentante d'un organisme communautaire, d'importantes ressources financières ont été octroyées par des centrales syndicales : « on a plutôt été chanceux de travailler avec eux autres [les syndicats], on a été chanceux qu'ils appuient la campagne et qu'ils embarquent dedans, parce que financièrement ils ont rendu ça possible » (Entretien F). Il faut rappeler toutefois que l'orientation de la coalition *5-10-15* est davantage centrée vers les pratiques d'une coalition d'influence (Frege et al., 2004) misant grandement sur des actions médiatiques et de plaidoyer. Les propos des militant·e·s qui affirment que peu d'argent provenant d'organisations syndicales a été dédié à l'organisation et la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire n'entre ainsi pas en contradiction, et ce bien que, également dans le cas de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* « au niveau budget, ce sont surtout les centrales syndicales qui ont financé » (notes d'observation,

[183] Il faut retenir de même que, dans le cas d'un des comités de quartier au moins, Québec solidaire a appuyé financièrement, et de manière ponctuelle, les activités du comité.
[184] À ce sujet, voir le chapitre 4.

propos de l'animateur, rencontre du comité de travail de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, 15 février 2018).

Enfin, ces observations imposent le constat suivant : l'organisation et la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire ont reposé quasi exclusivement sur les organisations non syndicales[185], soit les organisations ayant le moins de ressources (notamment des ressources financières et de force de travail). Au-delà d'une réflexion sur les tensions existantes quant à l'orientation du mouvement pour le 15 dollars — entre d'une part la mise en place d'actions de mobilisation et d'organisation des travailleur·euse·s à bas salaire et des actions de visibilité et de plaidoyer d'autre part, tensions qui découlent notamment de différences idéologiques entre certaines organisations (Fine, 2007) — ce constat initial m'a amené à penser les répercussions que le travail en coalition a pu avoir sur la transformation des pratiques des organisations mobilisées.

5.2.1 La transformation des pratiques des organisations communautaires et parasyndicales

Comme j'ai eu l'occasion de le mentionner, la littérature sur les coalitions syndicales communautaires pose les coalitions comme faisant partie d'une panoplie de « solutions » s'inscrivant dans une stratégie de renouveau syndical. Dit autrement, travailler en coalition permettrait de transformer les pratiques des organisations syndicales impliquées. Or, contrairement à ce que la littérature sur les coalitions syndicales communautaires laissait entrevoir, mes observations du mouvement pour le 15 dollars l'heure au Québec et plus particulièrement celles autour de la mobilisation et de l'organisation des travailleur·euse·s bas salarié·e·s m'indiquent plutôt le contraire : ce sont les organisations non syndicales qui en sont venues à transformer leurs façons de faire dans la foulée du travail de collaboration qu'elles ont engagées avec les organisations syndicales.

Cette transformation des pratiques s'explique en partie parce que l'aide financière syndicale offerte aux comités de quartier — et organisations parasyndicales –, bien que limitée, était conditionnelle au fait que les actions ponctuelles financées soient évaluées positivement par les organisations syndicales (et que les montants nécessaires à leur déploiement ne soient pas trop élevés). Ainsi, il

[185] À l'exception faite des mobilisations dans le cadre des négociations collectives et la mobilisation des membres d'organisations syndicales dans ce contexte.

est possible de croire qu'au travers de l'appui financier aux comités de quartier et aux organisations parasyndicales les appuyant, les organisations syndicales pouvaient bénéficier de cette « perception extrêmement positive de la campagne » et du fait d'être « en collaboration avec des groupes qui représentent le monde concerné » (Entretien S) tout en contrôlant en partie le type d'action effectivement réalisé par ces groupes de manière à ce qu'ils correspondent aux attentes et exigences des organisations syndicales pour obtenir le soutien financier ou l'aide logistique attendue.

Cette relation de dépendance face aux ressources syndicales, notamment dans un contexte de rareté des ressources et de sous-financement du secteur communautaire, peut expliquer la transformation des pratiques des organisations non syndicales dans le cadre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Un représentant d'une organisation syndicale a d'ailleurs souligné explicitement qu'en raison du support financier offert à la campagne du 15 dollars et aux actions mises en place, les autres organisations devraient se sentir redevables et possiblement accepter certaines limites que les organisations syndicales posent en termes de type d'action à privilégier : « [Nom de la centrale syndicale] représente beaucoup d'argent pour [nom d'une organisation non syndicale], on ne mord pas la main qui nous nourrit » (Entretien G). En somme, la possession des ressources financières crée une asymétrie de pouvoir au sein de la coalition et les plus petites organisations doivent en quelque sorte s'ajuster à cette réalité.

Au-delà de l'aspect financier, la recherche de consensus dans le cadre des discussions qui prennent place dans les réunions de la coalition semble également avoir contribué à la transformation des pratiques, lesquelles ont, *in fine*, surtout favorisé des actions de visibilité. Comme le révèle notamment les discussions suivant la manifestation du 1er mai 2017 et la planification des actions à mettre en place pour l'année suivante, la recherche de consensus et la préservation de la bonne entente — où les organisations impliquées comme le nommerait Goffman (1953, p.126) ont fait preuve de « tolérance et d'indulgence » pour maintenir l'interaction — semblent également avoir jouer un rôle déterminant quant aux choix des actions qui en sont venues à ressembler davantage aux actions traditionnellement mises en place par les organisations syndicales qu'à celles des organisations communautaires et parasyndicales impliquées.

Le fait que les discussions subséquentes ont lieu hors des rencontres de travail (et donc en « coulisse » de la coalition, comme on a pu le constater lors de la rencontre de comité de quartier qui a suivi le retour sur la mobilisation du 1er mai 2017) met toutefois en exergue que le consensus

apparent autour des actions serait une manière de « […] maintenir l'apparence d'un accord […] » pour permettre le maintien de la collaboration (Goffman, 1953, p.126). Je reviendrai plus en détail sur cette dynamique dans le chapitre suivant, mais force est toutefois d'admettre que cette dynamique interactionnelle a eu comme répercussion la transformation des pratiques des organisations non syndicales impliquées dans la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Ainsi, la volonté de maintenir un climat d'harmonie au sein de la coalition — et d'éviter de mettre en place des processus de prises de décisions alimentant les divisions internes afin d'assurer la continuité de la collaboration (Hathaway et Meyer, 1993) a contribué à la transformation des pratiques des organisations alliées au profit des organisations ayant le plus de ressources et détenant ainsi un certain « droit de veto » sur le choix des actions (Lessard-Mercier, 2015).

Il est possible de croire que cette dynamique entre les organisations syndicales et communautaires n'est que le propre de la dynamique de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Après tout, la coalition *5-10-15* semble d'emblée avoir fait le choix de privilégier des actions de visibilité et de plaidoyer. Pourtant, les propos d'une représentante d'un organisme communautaire impliqué au sein de la coalition *5-10-15* nous laissent entrevoir que le travail en coalition avec des organisations syndicales a également contribué à la transformation des pratiques de son organisation :

> « […] ça fait vraiment partie de notre ADN de faire avec les personnes concernées, et autour de *5-10-15* avec les travailleurs en situation de pauvreté ou avec les travailleurs pauvres. Là, mettons, ça n'a pas été la part du lion de la campagne […] on a très très peu de travailleur au salaire minimum autour de la table, en fait, on en a pas du tout » (Entretien K).

Le fait de travailler en coalition a donc, dans ce cas également, transformé les manières de faire de l'organisation communautaire. Comme l'évoque aussi cette représentante : « Au sein de la campagne *5-10-15*, ça ne s'est pas posé comme question [l'idée de faire avec les personnes concernées], c'était une autre façon de faire autour de la table, avec les partenaires ». Malgré tout, son organisation a tenté de « [le mettre] de l'avant autrement, pas tant au sein de la coalition *5-10-15*, qu'au sein de projets de recherche [où on a davantage favorisé les] prises de parole, par exemple, de personnes en situation de pauvreté, dont des travailleurs pauvres. Ça s'est exprimé autrement[186] ». Ainsi, l'on comprend que dans le cadre de la collaboration avec les organisations

[186] Au fil de l'entretien, il a notamment été souligné que l'organisation a mis en place un sondage, avant l'amorce officielle de la campagne sur le 15 dollars, permettant de documenter entre autres ce que gagner un salaire d'au moins 15 dollars l'heure changerait pour les travailleur·euse·s sondé·e·s (gagnant tous moins de 15 dollars l'heure). Cette

syndicales autour du salaire minimum, l'approche « par, pour et avec », pourtant chère à de nombreuses organisations communautaires a été presque complètement délaissée. Lorsque l'on demande à cette personne, pourquoi la mobilisation et l'organisation des travailleur·euse·s bas salarié·e·s n'a pas été mise de l'avant au sein de la coalition *5-10-15*, celle-ci répond que cela est notamment dû au fait que :

> « […] c'est difficile de faire du "avec" […] ça demande beaucoup de temps, de patience aussi, et ça demande des ressources […] je pense qu'il y avait un côté autour de *5-10-15* où il y avait une certaine urgence à arriver vite […], mais de façon générale […] faire "avec", avec les personnes en situation de pauvreté […] c'est un défi […]. Je n'ai pas l'impression que ce défi-là se vit tant que ça dans les centrales syndicales, parce que les centrales syndicales représentent leurs membres, ils font d'emblée avec tsé […] c'est des façons de faire différentes. » (Entretien K)

Cela étant dit, il est possible de considérer le « travail de sensibilisation et d'éducation populaire » effectuée au sein de la campagne *5-10-15* comme favorisant la mobilisation et l'organisation des travailleur·euse·s bas salarié·e·s. Mais encore une fois, même dans le cas de ce volet de la campagne, le travail a incombé en très grande partie aux organisations communautaires impliquées au sein de la coalition, reproduisant la dynamique illustrée précédemment où le travail de mobilisation et d'organisation des travailleur·euse·s bas salarié·e·s a reposé quasi exclusivement sur les organisations non syndicales. Les propos des représentant·e·s des organismes communautaires impliqués vont d'ailleurs en ce sens. Alors que l'une des personnes interrogées affirme que « Je pense que, et de loin, c'est moi qui ai donné le plus de formations », l'autre, dans le même sens, tient à souligner que :

> « […] les gens au Québec, pourquoi est-ce qu'ils n'ont pas inondé les rues comme ils l'ont fait à New York […], c'est du entre autres au fait […] [qu'] aux États-Unis […] il y a eu un gros travail qui a été fait par les organismes [communautaires], oui, mais, il y a eu, beaucoup d'argent qui a été mis par les organisations syndicales là-dedans pis les organisations syndicales ont vraiment organisé le mouvement, mais, solidement là tsé, pis ici aussi, mais ils ne l'ont pas organisé autant tu comprends. Tsé l'huile de bras qui a été mis dans la campagne *5-10-15*, il a été mis par moi pis [une autre représentante d'organismes communautaires], pis par nos organismes qu'on représente […] pis pas nécessairement les organisations syndicales. » (Entretien F)

---

information a permis en partie de former l'argumentaire (achat d'aliments de meilleure qualité, etc.). De plus, au sein de ce même sondage, on demandait aux personnes sondées si elles étaient d'accord avec la mise sur pied d'une campagne à 15 dollars l'heure, ce qui, aux dires de la personne interviewée, suscitait l'approbation de la très grande majorité des personnes répondantes (sur un total d'environ 1000 personnes).

Il est à retenir enfin que du point de vue des représentantes d'organismes communautaires rencontrées, cette situation, du moins dans le cas de la coalition *5-10-15*, semblait plutôt acceptable et ne suscitait au final que très peu de critiques des membres de la coalition, du moins ceux et celles que j'ai pu rencontrer :

> « D'une certaine façon c'était aussi notre lutte, tu sais, on parle de personnes qui ne sont pas syndiquées, on parle de travailleurs à faible revenu, de travailleurs pauvres, en même temps, on a réussi à embarquer des organisations syndicales dans une de nos luttes tu comprends, il y a comme une espèce de… ils auraient peut être décidé de mener la lutte tout seul de leur côté, mais, tu sais on les a embarquer dans une lutte qu'on a initiée et on a porté et on a réussi à avoir leur appui, pas juste leur appui à nos revendications, mais l'appui à la campagne et leur effort de travailler dans cette campagne-là. Parce que ce qui avait été discuté au niveau de l'argent c'était bon… […]il y a eu des budgets qui ont été débloqués et quand même assez… tsé on parle de quelques milliers de dollars […] pour ceux qui voulaient organiser des trucs, ils ont payé des communiqués […] ils ont été financièrement quand même aidant, je peux dire que financièrement ils ont payé quand même beaucoup de choses. » (Entretien F)

Dans le prolongement des propos de cette représentante, il put être constaté que le travail « de sensibilisation et d'éducation », voire de mobilisation et d'organisation, a reposé en grande partie sur les représentant·e·s d'organismes communautaires, ce qui a pu contribuer à en diminuer l'ampleur. Tout compte fait, cette situation est donc similaire à ce qui s'est produit dans le cadre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*.

5.2.2 Le poids de la mobilisation et de l'organisation des travailleur·euse·s à bas salaire

Ce recours aux organisations ayant l'expertise nécessaire pour mobiliser et organiser les travailleur·euse·s à bas salaires, mais ne possédant pas nécessairement les ressources financières adéquates pour le réaliser, a engendré des répercussions concrètes sur la charge de travail des représentant·e·s de ces organisations, voir sur les conditions de travail (rémunéré ou non) dans lequel celui-ci est effectué.

Ainsi, non seulement les ressources financières et l'implication minimale des organisations syndicales ont limité les actions possibles, mais pour pallier le manque d'implication des autres organisations — notamment quant à la mobilisation et à l'organisation des travailleur·euse·s concerné·e·s — les travailleur·euse·s, salarié·e·s et non salarié·e·s, des organisations communautaires, parasyndicales et des comités de quartier en sont venus à cumuler les tâches et à

se surmener. Dans le cadre d'une conférence publique, l'un des représentants du Centre des travailleur·euse·s immigrant·e·s fortement impliqué dans les comités de quartier a d'ailleurs fait remarquer que malgré des efforts pour mobiliser des militant·e·s syndicaux, il se retrouve souvent seul lorsque vient le temps d'organiser des actions de mobilisation :

> « Une fois, j'étais seul pour faire du tractage [proche d'une station de métro où de nombreux travailleur·euse·s précaires transitent], mais j'ai plein d'autres choses à faire en tant que militant à temps partiel, il faut être attentif au temps. »

Cette affirmation toute simple — plus ou moins subtilement dite en guise d'avertissement pour ses collègues militant dans des comités de quartier — permet d'illustrer que malgré une certaine expertise — connaître, par exemple, quand et où faire du tractage et comment aborder les travailleur·euse·s précaires — le travail des organisations est limité par les ressources disponibles, notamment en matière de salarié·e·s et de bénévoles, mais qu'il est également probable que dans une telle situation, les militant·e·s en viennent à cumuler les tâches jusqu'à l'épuisement.

Les enjeux liés à l'épuisement ont aussi été soulevés dans le cadre de rencontres de comités de quartier où, à plusieurs reprises, des militant·e·s ont affirmé ne pas pouvoir assumer de nouvelles tâches puisqu'elles « n'allaient pas bien » ou encore qu'elles étaient « débordées ». À cet égard, il faut dire que les militant·e·s des organisations et comités de quartier devaient non seulement agir pour mobiliser les travailleur·euse·s à bas salaire — ce qui en soi est exigeant en matière de travail et de temps investi–, mais qu'ils et elles multipliaient les rencontres de coalitions et de comités. J'ai pu constater, parce que j'en ai aussi ressenti les effets, qu'il n'était pas rare que de très nombreuses réunions et actions se déroulaient en l'espace de quelques semaines[187]. Les enjeux liés au surmenage ont été particulièrement saillants dans le cas de la coalition *Les campagnes unies pour le 15.* Ils semblent s'expliquer d'une part par l'importance, réitérée à plusieurs reprises comme on l'a vue, de mobiliser et d'organiser les travailleur·euse·s bas salarié·e·s, mais également et peut-être surtout par le fait que la grande majorit des personnes impliquées dans cette coalition et n'étant

[187] Je cite ici comme seul exemple les huit rencontres et événements ayant eu lieu dans la période de deux mois entre mai et juin 2017 pour les membres de l'un des comités de quartier. Ces réunions et actions incluent celles de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* où ils étaient invité à participer et celles du comité de quartier, soit les : 1er mai 2017 (manifestation); 2 mai 2017 (action municipale du comité de quartier); 18 mai 2017 (rencontre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*); 24 mai (rencontre du comité de quartier); 30 mai (action de mobilisation du comité de quartier), 15 juin 2017 (rencontre entre les comités de quartier et une centrale syndicale); 22 juin (rencontre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*).

pas représentant·e·s d'une organisation syndicale n'étaient pas rémunéré·e·s pour leur travail. Ce surmenage, combiné à « la lenteur des progrès d'une cause » et « l'inadéquation entre la responsabilité du·de la militant·e et sa capacité à prendre des décisions »[188] (Cottin-Marx, 2023, p. 161 et 159) peut mener au « burn-out militant » et par ailleurs expliquer en partie le désengagement des militant·e·s constaté lors des observations en 2018.

Il faut enfin souligner que le travail de « passeur » ainsi que de micro et de meso-mobilisation est en soi un travail épuisant. Plus précisément, bien que le rôle des passeurs, entre travailleur·euse·s à bas salaire et la coalition ainsi qu'entre les organisations non syndicales et les syndicats, semble être associé positivement à la réussite des coalitions, il n'en demeure pas moins que ce lourd travail repose essentiellement, dans le cas particulier de la mobilisation pour le 15 dollars, sur des représentant·e·s d'organismes communautaires, parasyndicaux et comités de quartier qui sont en majorité des personnes racisées et/ou eux-mêmes des travailleur·euse·s en situation de précarité.

Les critiques quant aux poids que le rôle de passeur fait porter aux personnes racisées et à leurs conséquences en matière de mobilisation de leurs énergies et ressources, ainsi qu'aux organisations qui se trouvent dans cette position semblent ainsi s'appliquer également au contexte du mouvement pour le 15 dollars (Larson, 2016)[189]. Cette réflexion est particulièrement intéressante lorsque mise en parallèle avec les propos de Diani (2003) qui souligne que, contrairement aux organisations agissant à titre de porte-parole d'un mouvement social ou d'une campagne, les organisations et/ou personnes occupant le rôle de passeur n'obtiennent pas nécessairement davantage de reconnaissance publique. Ainsi, le rôle de passeur que Diani a associé à la facilitation de l'intégration des organisations au sein du mouvement et à la capacité d'établir des communications efficaces entre les différents sous-groupes (Diani, 2003, p. 113) et qui est ici élargie au rôle de passeur entre la coalition et les personnes concernées, n'apporterait pas nécessairement davantage un capital social et symbolique à ces organisations, lequel pourrait ensuite être « valorisée » à l'extérieur du mouvement. Ainsi, il est possible de croire que le travail en coalition a contribué non seulement à accroître la charge de travail des représentant·e·s

[188] Ce qui est dû notamment à la hiérarchie qui s'installe entre les partenaires de la coalition et qui sera abordé plus spécifiquement au sixième chapitre.
[189] Voir notamment les critiques de Larson (2016) abordées au point 1.3.4 sur les coalitions autour du mouvement *Black Lives Matter*

d'organisations non syndicales, mais également à reconduire les inégalités de ressources en misant en partie sur leur travail « gratuit » et dévalorisé, et ce tant matériellement que symboliquement.

5.2.3 Entre reconnaissance et instrumentalisation : une tension sous-jacente aux collaborations syndicales-communautaires

Prenant acte que la question de l'organisation et de la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire permet de démontrer les répercussions de la dynamique syndicale-communautaire quant à la transformation des pratiques des organisations non syndicales et à la charge de travail qui repose sur les travailleur·euse·s et militant·e·s — rémunéré·e·s et non-rémunéré·e·s — de ces organisations, il est également apparu nécessaire, dans la foulée, de tenter de comprendre les motivations sous-jacentes à cette dynamique. En discutant avec les acteurs syndicaux et communautaires, l'on peut saisir que tant la délégation d'une partie importante du travail de mobilisation aux organismes communautaires que la surcharge de travail qui en découle repose en partie sur une réelle volonté de la part de certains acteurs syndicaux impliqués de reconnaître l'apport et l'expertise des organisations alliées, mais également sur la crainte, exprimée de part et d'autre, d'être instrumentalisé par les organisations avec lesquelles ils collaborent.

Cette crainte d'être instrumentalisé peut par exemple pousser certaines organisations à vouloir garder la mainmise sur certains aspects du travail en coalition ou encore pousser des militant·e·s à vouloir s'impliquer dans la majorité des lieux de collaboration où des prises de décisions s'effectuent. Certains représentant·e·s syndicaux rencontrés dans le cadre de mes observations semblaient d'ailleurs prendre cet aspect en considération. Cela semble être corroboré par les propos d'un militant d'une organisation parasyndicale et d'un comité de quartier :

> « On a expliqué plusieurs fois l'importance de l'autonomie des comités [de quartier], donc je ne vois pas vraiment un risque d'ingérence, mais plutôt […] le risque de la perception de l'ingérence [surtout] pour [des] personnes qui n'étaient pas présentes à la table de discussion […] il faut [alors] bien expliquer la situation. » (Entretien L)

Cette dynamique peut notamment faire obstacle aux organisations syndicales qui souhaiteraient offrir une aide plus soutenue. Tel que décrit brièvement précédemment, un représentant rencontré (Entretien J) — voyant par exemple la surcharge de militant·e·s — exprimait avoir pu prendre la responsabilité d'organiser et d'animer les rencontres. Or, il affirme avoir « senti que c'était un enjeu sensible » notamment lorsqu'il entendu une prise de parole d'un représentant d'organisme dans le

cadre d'une conférence publique à ce sujet. Il est d'ailleurs conscient que, « dans le passé de son organisation », cela aurait pu être une demande : « on met tant d'argent dans la campagne, tout ça, faque je vais coordonner, tsé des trucs comme ça », mais que dans le cas de cette campagne « […] cela ne m'a jamais traversé la tête ». Cela dit, il souligne tout de même que « le mauvais côté de ça, c'est que [la personne qui a pris en charge la coordination des rencontres] n'a pas les ressources et le temps pour le faire adéquatement et [elle] culpabilise ». La personne assurant l'animation de la coalition, dans un entretien[190], semblait partager la même lecture considérant qu'une ressource à temps plein et rémunérée aurait été nécessaire alors que de son côté il s'agissait d'un engament militant non rémunéré et, de surcroît, en parallèle de ses autres obligations professionnelles.

La solution proposée afin de partager les responsabilités de la coordination et de l'animation lors de la journée de réflexion sur le mouvement du 15 dollars le 3 février 2018 était de mettre en place, d'une part, une rotation des responsabilités (animation, prise de note), c'est-à-dire des mécanismes pour assurer la répartition du pouvoir au sein des groupes, une stratégie qui peut s'inscrire dans la continuité des réflexions de certains acteurs, actrices et observateur·trice·s des mouvements sociaux, dont le mouvement des femmes (Freeman, 1972 ; Starhawk, 2021 ; Vercauteren, 2007). La possibilité de mettre en commun des ressources de diverses organisations pour payer une coordination à la coalition fut également discutée. Or, celle-ci fut rapidement mise de côté. Cette même discussion est par ailleurs revenue sur la table lors d'une réunion bilan de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* en 2020. Comme le met de l'avant clairement une personne représentant une organisation syndicale : « Si on attend que les syndicats mettent de l'argent pour, par exemple, payer un coordo, cela n'arrivera pas. Il faut se rendre compte qu'on n'arrivera pas à changer le fonctionnement des centrales syndicales, c'est des grosses machines […] Il ne faut pas tenter de changer la structure » (notes d'observation, rencontre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, 15 février 2020).

Cette personne rappelle par ailleurs que l'une des raisons derrière le refus de financer un poste de coordination de la campagne serait due au fait que les organisations ont fait le choix d'investir différemment leur argent (notamment dans leurs propres campagnes et/ou autour de l'autre, celle sur le *5-10-15*). Comme il a par ailleurs été soulevé précédemment, et comme le dit également en

[190] Par souci éthique, il n'est pas précisé de quel entretien il s'agit puisque le rôle de la personne est nommé directement.

sous-texte cette représentante, certains obstacles organisationnels internes aux organisations syndicales, dont les modes de prises de décisions internes, peuvent également expliquer en partie les limites en matière d'attribution des ressources de la part des organisations syndicales.

Une autre explication peut toutefois justifier ce refus d'allonger les sommes et renvoie à la crainte des organisations syndicales d'être instrumentalisées, voire d'être intégrées dans le cadre de campagnes avec comme seule fonction l'utilisation de leurs ressources financières. Un représentant syndical est ainsi revenu sur le sentiment « d'être perçu comme une vache à lait, prendre l'argent et en faire ce qu'ils veulent avec, mais ça ne marche pas comme ça » (Entretien de terrain, G). Celui-ci rajoute dans un entretien subséquent qu'il a ressenti par moment dans les rencontres de la coalition « qu'ils [des personnes représentants des organisations non syndicales] voulaient qu'on finance et [ensuite ils se disent] on va faire ce qu'on veut après » (Entretien G). Les représentant·e·s syndicaux rencontré·e·s rappellent d'ailleurs fréquemment être redevables à leurs membres, à la structure syndicale, comme cela a été décrit lors des rencontres entre les comités de quartier et une centrale syndicale le 12 avril 2019. En ce sens, toute aide financière qui n'est pas attachée à une certaine redevabilité est vue comme difficilement possible. Lors d'une discussion subséquente avec un représentant syndical (Entretien J), on apprend que dans le cadre d'autres coalitions, cette même dynamique, voulant qu'une organisation syndicale finance des actions ou une coalition sans s'impliquer dans les prises de décision, s'est également produite et était même mise explicitement de l'avant :

> « À ce moment-là, il y avait des têtes fortes à l'intérieur [d'un mouvement] qui disait "tout ce qu'on veut de vous les syndicats, c'est votre argent, on ne veut pas que vous vous mêliez de la lutte", déjà ça, c'est une approche un peu particulière. Je comprends la peur d'être récupérée, mais c'est une drôle de façon d'approcher. Ce qui fait qu'essentiellement tu demandes à une organisation "donnez-moi juste de l'argent, mais je ne veux pas que tu te mobilises", et puis en plus on n'en a donné de l'argent à [nom d'une organisation], faque tu comprends plus ton rôle tout à fait, faque tu es un rôle de tapis […] ». (Entretien J)

Ce représentant syndical soulève de même ouvertement, dans le cadre d'une rencontre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, que cette dynamique peut se traduire par une volonté d'orienter l'action des organisations syndicales — leur dire quoi faire — ce qui lui semble inacceptable : « l'idée [de proposer] une action […] c'est correct là, mais [la dynamique] c'était plus de nous dire l'idée et […] qu'on [les organisations syndicales] s'en occupe […] qu'on le

fasse » (notes d'observation, 3 mars 2018, rencontre d'un comité de travail dans le cadre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*).

En somme et pour résumer à ces égards, certaines personnes représentant des organisations syndicales peuvent agir comme passeur — entre la coalition et leurs organisations pour assurer un certain appui, notamment financier, aux actions mises en place, et aux organisations ayant moins de ressources. Ces représentant·e·s jouent un rôle nécessaire pour aider à dépasser des obstacles organisationnels, faire des liens entre les orientations de la centrale, les demandes des membres et l'appui aux actions et coalitions mises en place, mais ils et elles demeurent toutefois sensibles au fait de se faire instrumentaliser et renvoyer au simple rôle de « bailleurs de fonds », sans droits de décider.

Ces mêmes personnes représentant des organisations syndicales sont souvent conscientes que l'enjeu inverse se pose : « Je voyais une appropriation de la campagne, je voyais des groupes communautaires qui se faisaient [faisant référence ici aux comités de quartier qui se formaient] et je me disais qu'on ne devait pas s'approprier la campagne, on devait voir comment travailler ensemble ». Cette tension entre le respect de l'autonomie d'action et des pratiques et le risque de s'imposer et de s'approprier le travail des autres semblent aussi avoir été au cœur des réflexions.

5.3 Place et rôle des travailleur·euse·s à bas salaire au sein du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars

Au-delà de la mise en place d'actions visant à mobiliser et à organiser les travailleur·euse·s bas salarié·e·s, la réflexion sur l'implication des personnes concernées au premier chef par la revendication du salaire minimum à 15 dollars peut — et doit — s'élargir à la place qu'ils et elles ont eue au sein de la coalition et des espaces de prise de décision. Dans les rencontres de coalition, force a été de constater, cela ne surprendra plus personne à ce stade de la discussion, leur quasi-absence et leur invisibilisation : les personnes assistant aux rencontres de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* se présentant tous d'abord et avant tout comme représentant·e·s ou membres d'un organisme ou d'un comité de quartier. Comme l'affirme un représentant syndical qui participait fréquemment aux réunions de coalition :

> « […] le monde qui était là, en tout cas, je ne connais pas leur vie privée, à chacun, mais ça semblait être des gens… C'était-tu des travailleurs précaires, j'ai aucune idée, je ne sais

pas, il y avait un travailleur [nom d'un secteur d'emploi], ce n'est pas si précaire que ça […] » (Entretien G)

Pourtant, c'est un fait, des personnes qui se considéraient comme travailleur·euse·s précaires[191] ou gagnant un salaire horaire à moins de 15 dollars l'heure ont participé aux rencontres de coalitions sur le salaire minimum. Certaines organisations — soit les organisations communautaires, parasyndicales et comités de quartier — ont tenté, et parfois réussi, de mobiliser et favoriser l'implication des premières personnes concernées par la lutte pour le 15 dollars au sein des coalitions. De plus, certaines organisations étaient représentées elles-mêmes par des travailleur·euse·s précaires, bien que cela n'ait pas nécessairement été nommé explicitement lors des rencontres.

Quelle a été la place effective accordée aux travailleur·euse·s gagnant moins de 15 dollars l'heure et plus largement aux travailleur·euse·s précaires ? Et, si les travailleur·euse·s à bas salaire étaient peu présents, cela était-il dû au mode de fonctionnement des rencontres ? Quel a été l'effet des modes d'organisations propre à la coalition sur leur participation ? En adressant plus spécifiquement encore une fois le cas de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et en prenant comme base d'appui ce qui fut illustré dans les observations ethnographiques ainsi que dans les entretiens avec les personnes impliquées, la prochaine partie propose des pistes de réflexion pour mieux comprendre le rôle octroyé aux personnes gagnant moins de 15 dollars au sein du mouvement pour le 15 dollars et/ou précaires ainsi qu'aux enjeux qui en découlent.

5.3.1 La précarité, obstacle à l'implication

Lors d'une des rencontres entre les comités de quartier et une centrale syndicale, l'un des membres d'un comité de quartier, travailleur précaire, aborde les enjeux que vivent les personnes premièrement concernées par la lutte pour le 15 dollars lorsque vient le temps de participer aux rencontres, il rappelle entre autres que : « les gens à moins de 15 dollars ont souvent 2-3 emplois ». Pour ces personnes, ajoutait-il, « militer dans la rue, c'est difficile, ils sont en mode survie, ils ont une vision à court terme ». En somme, pour lui, « les gens ne participent pas, parce qu'ils n'ont pas

[191] J'élargis ici la réflexion en incluant non seulement les travailleur·euse·s à bas salaire, soit gagnant à ce moment moins de 15 dollars l'heure, pour aborder plus largement la précarité ce qui peut impliquer notamment la précarité financière et la précarité d'emploi en m'appuyant sur la typologie proposée par Standing (2017). À au moins trois occasions, les personnes rencontrées dans le cadre des entretiens ont parlé de la précarité de leurs conditions de travail, bien que celles-ci se situaient à différents niveaux (Entretiens E, L, R).

le temps et puisque plusieurs ne parlent pas français[192] […] » (notes d'observation, 12 avril 2019) À travers ses propos, l'on peut saisir que les conditions découlant de la précarité imposée dans le cadre d'emploi rémunéré à moins de 15 dollars l'heure peuvent faire obstacle à la participation des premières personnes concernées par le mouvement. Les mêmes préoccupations renvoyant aux enjeux de disponibilités sont également ressorties dans le cadre d'un entretien avec une autre représentante d'un comité de quartier :

> « C'est une question de ce qu'une personne est capable de donner […] si on regarde beaucoup de rencontres des personnes impliquées dans des causes progressistes, c'est beaucoup de jeunes personnes qui n'ont pas de responsabilités familiales encore ou des personnes qui ont choisi de ne pas fonder des familles, des gens qui ont peut-être un peu de flexibilité dans leur travail. Soit ils sont sans emploi, soit ils sont dans un emploi où ils ont le temps de s'impliquer un peu, soit ils sont à la retraite, donc, si on travaille au salaire minimum, cela veut dire probablement qu'on travaille à des horaires atypiques et donc aller toujours à une rencontre comme à cinq heures le soir, ça peut être très difficile parce que peut-être que c'est le début de son chiffre au restaurant et donc c'est sans avoir ces considérations-là déjà au cœur du mouvement, les personnes qui sont dans des positions de pouvoir de planifications qui ont des horaires peut-être plus flexibles ou qui ont des horaires où ils sont payés pour [y] être, […] L'été passé, je travaillais comme [nom d'un secteur d'emploi aux horaires atypiques] en plus et donc, l'horaire pour les rencontres n'allait vraiment pas avec mon horaire de travail et donc c'était à cause de ça [que cette personne avait cessé d'aller aux rencontres]. » (Entretien E)

Devant ces témoignages, on le voit bien, le nombre, la fréquence des rencontres (comme abordé au point 5.2.2) et le créneau horaire de celles-ci ont pu contraindre la participation de ceux et celles dont les secteurs d'emploi sont les plus précaires (cumul d'emploi, horaire atypique, etc.). Or, malgré ces constatations, la prudence doit être de mise avant de conclure à l'impossibilité de mobiliser les travailleurs et travailleuses précaires. Comme le souligne Dunezat (2011, p. 217) en revenant sur « l'attitude dominante chez les militant(e)s », il faut éviter de :

> « […] propager un registre d'idée selon lesquels les "sans" [faisant ici référence notamment aux sans-emploi et/ou sans-papier] […] ont de telles difficultés matérielles et psychologiques et/ou sont tellement pris(es) dans des logiques individualistes qu'ils et elles ne peuvent se mobiliser massivement et sans soutien » (Dunezat, 2011, p. 217).

[192] Cet aspect fait directement référence au fait que les personnes immigrantes représentent un haut pourcentage des travailleur·euse·s pauvres dans la grande région métropolitaine (Leloup et al., 2016, p. 15). Pour aller plus en détail sur la question particulière de la participation politique des personnes (im)migrantes au sein du mouvement pour le 15 dollars, voir la thèse de Yoon (2019a).

Dans la même lignée, Yoon précise que « la population cible du CTI », comprenons ici les travailleur·euse·s précaires (im)migrant·e·s, « […] étaient plutôt favorable à la campagne [du 15 dollars] » et avait une « réaction positive » ce qui ne fut toutefois pas le cas — du moins au début des campagnes — dans les autres espaces où le CTI a tenté de mobiliser, notamment dans les organismes communautaires et les espaces étudiants (Yoon, 2019a, p. 275). Pour lui, la faible présence des travailleurs et travailleuses à bas salaire au sein des coalitions s'explique surtout par le fait que plus la coalition s'élargissait, plus il était « difficile d'assister régulièrement aux réunions en raison de leur longueur, de leurs fréquences et des travaux supplémentaires qu'elles exigeaient » (Yoon, 2019a, p. 276).

Il faut donc considérer que bien que les conditions de précarité puissent faire obstacle à l'implication, ce sont bel et bien les spécificités des modes d'organisations qui ont, du moins en partie, restreint la participation des personnes travaillant à bas salaire. Dans la même lignée, le fait que les dates des rencontres étaient déterminées à la fin des rencontres et en fonction des disponibilités des personnes présentes à contribuer à ce que les dates et horaires des rencontres soient décidées en fonction des disponibilités des personnes déjà impliquées et non en fonction de ceux et celles que l'on aimerait mobiliser davantage :

> « […] les personnes qui ont le temps d'être présent et qui était présents […] On a continué à se céduler, à prendre des décisions, en fonction de qui était déjà disponible à venir au lieu de […] toujours être en train de penser, mais qu'est-ce qu'on peut faire pour attirer ceux qui ne sont pas représentés autour de la table […] Ces considérations-là n'ont pas été vraiment présentes. » (Entretien E)

Ce même enjeu de disponibilité est d'ailleurs soulevé aussi par des militant·e·s non rémunéré·e·s qui bien qu'ils et elles ne soient pas nécessairement des travailleur·euse·s précaires — quoi que cela arrive assez fréquemment dans le cas des organisations qui représentent des travailleur·euse·s précaires –, doivent combiner travail, militance et parfois aussi, les études. Dans ces circonstances, il est donc très peu surprenant qu'une représentante d'un organisme qui s'impliquait activement au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, ait eu la réponse suivante lorsqu'on lui a demandé quel était le défi principal de la coalition :

> « C'est […] le temps, le temps de participer. C'est un défi, toujours. Parce que, on travaille pendant le jour, mais je pense que les autres, dans la coalition ne travaille pas comme… comme nous [rire] […] parce que nous on travaille pendant le jour, on fait d'autres choses pendant le jour, et il faut le faire, comme volontaire, de… de laisser le temps de participer,

> de laisser le temps après le travail économique. Donc je pense que ça, c'est un petit peu un défi, des fois on est un petit peu fatigué après notre travail, même si les réunions sont un jour par mois quelque chose comme ça, c'est un défi aussi pour moi personnellement, c'est juste un jour par mois, mais des fois on est vraiment fatigué aussi pendant la journée, il faut aussi penser à ça, pour notre santé mentale, physiquement. » (Entretien P)

Du fait de la fréquence élevée des réunions, il peut être difficile pour des personnes d'être présentes à l'ensemble des rencontres, et ce, bien qu'elles aient une forte volonté d'y participer. Cela est particulièrement vrai, comme il a été abordé, pour ceux et celles qui cumulent des emplois ou ont des horaires de travail atypique et peu flexible. Or, le fait de manquer certaines réunions peut rendre difficile la participation à la suite des choses et le suivi de l'évolution des discussions, d'autant plus que les réunions peuvent se multiplier et se dédoubler entre les différents lieux et structures de collaboration. Le cas de la représentante d'un syndicat local, repéré lors de la rencontre du 18 juillet 2019 (5.1.4), met en lumière un enjeu pourtant fort simple : il est difficile de participer aux discussions lorsque l'on ne détient pas l'information préalable, que l'on connaît peu les personnes présentes et qu'on ne connaît pas l'état des dossiers sans avoir l'impression — avérée ou non — de sortir du sujet prévu à l'ordre du jour. D'ailleurs, certaines personnes impliquées dans la coalition notent que l'intégration — à répétition — de nouvelles personnes ralentit le rythme des réunions, ce qui n'est pas toujours apprécié (notes d'observation, 1er août 2017).

5.3.2 Mécanismes d'exclusion et de marginalisation des travailleurs·euse·s à bas salaire au sein de la coalition

Même lorsque des travailleur·euse·s bas salarié·e·s réussissent à se libérer pour participer, le fonctionnement des réunions peut mener à leur désinvestissement, notamment lorsqu'ils et elles en sont à leurs premières expériences de militance. Le fait d'intervenir parmi un groupe « d'initié·e·s » au militantisme et aux thématiques entourant la cause peut être ressenti comme intimidant (Entretien E). Cela peut être exacerbé par le fait que le travail en coalition prend souvent la forme de « réunions » et de discussions où ce sont d'abord les compétences linguistiques et communicationnelles qui sont mises de l'avant. Les participant·e·s aux coalitions doivent donc présenter, défendre et argumenter leurs idées devant un public particulier. La possession de capitaux sociaux, convertis en pouvoir symbolique grâce à la reconnaissance de ceux-ci par les membres du groupe — dans et par l'interaction –, joue encore une fois en faveur des personnes représentants les organisations les plus institutionnalisées (notamment les organisations syndicales) qui réussissent ainsi à se hisser en haut de la structure de pouvoir de la coalition ainsi qu'en faveur

des personnes ayant une trajectoire militante leur permettant d'avoir déjà consolidé un certain « capital ».

À l'inverse, les personnes détenant peu d'expérience militante (re)connue par le groupe peuvent trouver difficile de se faire une place dans les réunions. En ce sens, comme cela fut constaté par Dunezat (2011) dans le cas des mobilisations des « sans » en France, il est possible de remarquer qu'au sein des coalitions pour le mouvement pour le 15 dollars, une hétérogénéité en matière de capital militant existait et que, bien que certaines personnes pouvaient, de par leur expérience militante antérieure, revendiquer des compétences et des savoir-faire, et ce sans nécessairement être affiliées à une organisation plus institutionnalisée, d'autres, notamment ceux et celles qui en étaient à leurs premières expériences de mobilisation, pouvaient en venir à ressentir un sentiment d'incompétence.

Concrètement, cette inégalité en matière de possession de capitaux — et peut-être surtout de leur reconnaissance au sein des interactions — a entraîné des conséquences par rapport à la division du travail militant, notamment lorsqu'est venu le temps de répartir des tâches. Pensons par exemple aux tâches d'animation (qui nécessitent une aisance pour parler en public) ou encore aux tâches de suivi et de préparation des réunions (qui nécessitent des capacités et compétences rédactionnelles pour rédiger les procès-verbaux ou des déclarations communes, ou encore des communiqués de presse). De plus, de nombreuses tâches effectuées *entre* les réunions nécessitent un réseau de contacts pouvant par exemple faciliter le recrutement d'organisations alliées pour cosigner une déclaration, appuyer ou contribuer à l'organisation d'une manifestation.

Ainsi, les attentes que les membres de la coalition ont de la « nouvelle recrue » en fonction de l'impression projetée et des informations qu'ils et elles possèdent sur la personne, influencent également leur possibilité de se retrouver en position de pouvoir et d'influence au sein de la coalition. De la même manière, le genre, l'âge, l'occupation, mais dans notre cas précis également le type d'organisation à laquelle ils et elles sont affilié·e·s, le poste de travail et/ou l'expérience militante perçue, peut contribuer à ce que les autres membres de la coalition considèrent une personne comme étant (plus) compétente, et ce dès la formation du groupe. Il est probable que, concernant les personnes se présentant d'emblée comme des personnes occupant un emploi précaire, les interactions, et les attentes soient alors médiées notamment par des « stéréotypes préconstitués », ce qui dans ce cas, peut être délétère. Cela est d'autant plus probable que les

travailleur·euse·s gagnant moins de 15 dollars l'heure sont le plus souvent des personnes (im)migrantes et/ou des femmes. À l'inverse, étant perçus comme compétents, certains membres, notamment lorsqu'employés par une organisation, se voient offrir plus d'opportunité de contribuer à la tâche et donc de démontrer leur compétence[193]. Cela leur permet d'obtenir une position de pouvoir et d'influence plus importante dans la structure de pouvoir de la coalition comparativement aux personnes ne pouvant gérer leurs impressions pour démontrer (ou donner une impression) de compétence telle que les travailleurs et travailleuses précaires.

Par-delà ces perceptions et la gestion des impressions imposée par l'interaction, les tâches prises en charge par les participant·e·s nécessitent un investissement en temps. Comme il a déjà été évoqué, il est plus facile pour les personnes rémunérées par leur organisation afin de participer aux instances de la coalition de dégager du temps de travail afin d'assumer certaines responsabilités que pour les militant·e·s non rémunéré·e·s qui voient ces tâches s'ajouter aux responsabilités liées au fait d'occuper un (ou de plusieurs) emploi(s) qui n'est pas directement en lien avec leur engagement au sein de la coalition. De même, il est plus facile pour une organisation ayant plus de ressources (entre autres humaines) de libérer une personne afin d'accomplir des tâches et de participer aux réunions de coalition. Cette dynamique offre donc à certain·e·s plus qu'à d'autres davantage d'opportunités pour démontrer leurs compétences et, *in fine*, à obtenir davantage de pouvoir d'influence et de pouvoir au sein de l'interaction.

De par ces différentes dynamiques, le cœur de la coalition (*core*) en vient ainsi à être formé de gens qui possèdent des capitaux culturels, sociaux et symboliques importants — et, surtout, reconnus par le groupe — et qui sont disponibles pour effectuer des tâches[194]. Il faut noter d'ailleurs qu'une fois que le cœur de la coalition est formé, il peut être tentant pour les membres de celle-ci de concentrer leur attention sur ce noyau et donc de repousser à la périphérie les personnes n'en faisant

[193] Si cette analyse s'inscrit directement dans une approche interactionnelle des coalitions et dans la continuité des analyses inspirée par l'approche goffmanienne – notamment la gestion des impressions – il est important de souligner que celle-ci fait également écho à la théorisation proposée par Landry (2007) quant aux dynamiques de pouvoir dans les groupes en lien avec le concept de « statut externe ».

[194] Cela fait référence à ce que Smucker identifie comme étant le cœur des mobilisations (*core*) soit : « Core essentially refers to the most active change agents; those individuals who, through whatever combination of circumstance, socio-economic status, experience, effort, biography, and choices, make a social movement or political project a primary commitment » (Smucker, 2017, p. 166).

pas partie. C'est également ce que Smucker (2017) a observé dans le cadre du mouvement *Occupy Wall Street* :

> « It is tempting for those who are in the center of a group to orient their attention only towards others who they see as being in the center; i.e, other people they perceive to be especially important (or "cool"). This sets a negative pattern for the whole group, where members orient themselves to elbow their way into the center of the group, and everyone ignores the group's periphery. This "incrowd" dynamic shuts out wisdom that resides at the periphery. It turns off new people and potential recruits, and tend to encourage imitative rather than innovative behavior ». (Smucker, 2017, p.23)

Ce contexte et ces dynamiques font en sorte que les personnes impliquées dès le début des coalitions pour le 15 dollars se sont davantage retrouvées au cœur de leurs structures de pouvoir. Il peut en effet être difficile pour les nouveaux et nouvelles venu·e·s de se joindre à un groupe ayant déjà une certaine culture et dynamique qui s'est établie. Comme l'explique Smucker (2017), revenant encore une fois sur le cas d'*Occupy Wall Street,* ce phénomène est amplifié par le fait que ces nouvelles personnes sont souvent invitées à se joindre à des réunions :

> « Then one day it suddenly struck me how ludicrous it was that our primary recruitment strategy was "come to a meeting". I had noticed for some time the low retention rate of folks who took this initial step. The thing is, all groups develop some level of internal culture that can be alienating or intimidating to newcomers, and this is always on display in group's meeting. Certainly, this can be mitigated by groups that make a conscious effort to be more welcoming and to refrain from jargon. Yet, the primary purpose of a meeting is to discuss and make decision about the group's ongoing work and mission, and this is not always conducive to providing an accessible or appealing first impression to newcomers » (Smucker, 2017, p. 175).

Commentant ces mêmes enjeux à propos de la « rétention » des nouvelles personnes dans les organisations, Lefèvre (2011) ajoute que dans les groupes qui « misent sur un transfert de compétence entre sphères professionnelle et associative [….] l'orientation des nouveaux venus se fait de manière rapide et automatique : soit ils trouvent leur place en mettant à profit des appétences et compétences pointues, soit ils restent peu de temps » (paragr. 9). Cette dynamique semble être celle des coalitions observées dans le cadre de ma thèse. Ainsi — et cela va dans le sens de ce qui ressort de la littérature –, bien que les rencontres de la coalition étaient ouvertes à tous, tant le format des réunions que le fait que le mouvement ait misé sur des expertises « professionnelles » — acquises et reconnues soit à travers l'octroi d'un rôle formel au sein d'une organisation et/ou fondée sur la reconnaissance de la pertinence d'une trajectoire militante de longue date —

expliquent en partie le haut taux de roulement et la faible implication des personnes non initiées aux mouvements sociaux québécois et à celles de travailleur·euse·s à bas salaire.

Cette dynamique a par ailleurs été exacerbée par la création de « comités de travail » — soit des rencontres d'organisations qui se déroulent entre les rencontres « officielles » de la coalition — regroupant quelques personnes ayant le temps d'organiser des actions. Or, comme le démontre le cas de la rencontre du 18 juillet 2019 (5.1.4), les discussions et décisions qui prennent place au sein de ces comités de travail sont rarement remises en question dans les rencontres subséquentes, notamment puisqu'un nombre de personnes a déjà fait les discussions, en est arrivé à un consensus et en vient à former un bloc uni dans la réunion « officielle » afin de défendre la proposition qu'ils apportent ou, du moins, pour justifier la ou les options qu'ils et elles proposent. On l'a vu, cela rend difficile toute remise en question une fois que la discussion se transpose dans des instances où sont présents les non-initiés. Cette « multiplication des niveaux d'organisations » vient donc à son tour restreindre la participation des personnes ne pouvant — pour toutes les raisons évoquées ci-dessous — y participer[195].

En somme, les réunions telles qu'elles se structuraient au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, n'ont pu devenir un dispositif efficace de participation pour les travailleur·euse·s bas salarié·e·s que ce soit en raison de la formule proposée (exigeant disponibilité pour les rencontres et du temps entre ces rencontres pour mettre en place les actions et y participer) ou en raison de leur mode de fonctionnement qui produisait plutôt des mécanismes d'exclusion. Ainsi, tel que constaté par Dunezat (2011) dans le cas des mobilisations des personnes chômeuses et des sans-papiers, les personnes principalement concernées — soit les bas salarié·e·s dans notre cas — ne trouvent pas leur place dans les mobilisations qui les concerne « […] parce qu'elles sont organisées — sans doute inconsciemment — de telle façon qu'elles entravent tout engagement pérenne de leur part » (Dunezat, 2011, p. 221). Lefèvre (2011) constate d'ailleurs le même enjeu dans le cadre

[195] Cette même dynamique semble s'être produite au sein de la coalition *5-10-15* où divers comités co-existaient et où les « […] joueurs principaux […] en bout de ligne se retrouv[aient] dans tous les comités » ce qui avaient comme répercussion que « quand [l'ensemble des membres se retrouvaient] […] dans les comités de coordination […] Il y a[vait] une asymétrie d'information et une reconnaissance [différenciée] de la contribution des joueurs principaux ». (Entretien S) Cet aspect sera abordé plus en détail au chapitre 6.

du mouvement associatif en France et dans ces études sur les organisations non gouvernementales (ONG) humanitaires et environnementales. Ainsi, si :

> « […] l'engagement aux groupes locaux [et dans notre cas aux coalitions et comités de quartier] est ouvert à tous, sans exigences explicites d'un quelconque prérequis en termes d'alignement idéologique ou de maîtrise d'une compétence technique ou thématique spécifique, le mode de fonctionnement collectif rétablit de manière silencieuse et invisible de tels filtres […] dans ces groupes où les pratiques militantes sont rythmées par l'urgence et le pragmatisme avec très peu de temps de débat ou de sociabilité, on observe la reconduction d'une division sociale du travail qui recoupe celle des compétences professionnelles des membres […] dont les "professionnels à fort capitaux universitaires[196]". » (Lefèvre, 2011, paragr. 9)

De plus, cette dynamique, où les personnes détenant peu de capitaux culturels ou de savoir-faires professionnels (ou encore, nous tenons à le préciser, si ces savoir-faire sont peu reconnus par le groupe) sont exclus et/ou marginalisés dans le mouvement qui les représente, est exacerbée dans le cas des « collectifs militants qui misent sur l'expertise et des opérations de sensibilisation, de médiatisation et de lobbying » (Lefèvre, 2011, paragr. 9), ce qui, comme souligné précédemment est le cas des mobilisations autour du mouvement pour le 15 dollars au Québec.

5.3.3 Le travail de représentation : la mise en scène des personnes gagnant moins de 15 dollars l'heure

Lefèvre (2011, paragr. 11) souligne que dans le cas des ONG les personnes qui n'ont pas les compétences scolaires et professionnelles requises sont orientées vers une participation se restreignant à l'octroi de don en argent sonnant. Dans le même esprit, il fut possible de constater que dans les coalitions, les personnes gagnant moins de 15 dollars étaient le plus souvent mises à l'avant-scène pour « témoigner » de la précarité de leurs conditions de vie. Ils et elles sont ainsi placé·e·s devant une certaine « injonction au témoignage » qui est, par exemple, devenue explicite dans le cas de la conférence de presse le 15 novembre 2019 (5.1.5)[197]. D'ailleurs, si l'on se fit

[196] Il faut noter d'ailleurs que lors des rencontres observées au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* au minimum six personnes – en m'excluant – étaient en train ou venaient de finaliser des études doctorales, la plupart d'entre eux étaient d'ailleurs des personnes participant régulièrement aux rencontres.

[197] Déjà en janvier 2017, Yoon évoquait l'enjeu du rôle de « témoignage » dans le cadre du camp de formation de l'organisation Lutte commune, rappelant qu'il serait nécessaire que le mouvement favorise l'organisation des travailleur·euse·s à bas salaire alors que le mouvement se trouvait selon lui, à ce moment entre les mains de représentant·e·s et de personnes déléguées (notes d'observation d'une conférence publique, janvier 2017).

uniquement à la couverture médiatique (Lévesque, 2019)[198], l'on pourrait même être porté à croire que les personnes gagnant moins de 15 dollars sont fortement impliquées au sein du mouvement.

L'importance de la prise de parole des personnes gagnant un salaire horaire de moins de 15 dollars l'heure — dans les médias, les conférences de presse ou les manifestations — a été abordée à de nombreuses reprises lors des rencontres de la coalition (voir 5.1.4). Or, la tension ayant mené à ces discussions découlait du fait que leur rôle semble avoir été cantonné en grande partie à ce rôle de représentation et de témoignage, tout en les excluant de l'espace de production de discours (Bourdieu, [1979] 2001) que sont les coalitions. Bref, leurs témoignages ne venaient qu'en appui aux actions et aux discours choisis et produits par des personnes « professionnelles » (pensons à l'argumentaire pour justifier le montant de 15 dollars), lesquelles sont *a posteriori* imposées aux premiers concernés, ceux et celles gagnant moins de 15 dollars l'heure.

Pourtant, comme cela me fut rapporté le 21 août 2017 lors d'une action médiatique devant l'hôtel de ville par un militant d'une association parasyndicale ayant eu des enjeux avec ses documents d'immigration, prendre la parole publiquement peut comporter des risques pour un travailleur en situation de précarité, risques que tous et toutes ne souhaitent pas nécessairement prendre. De plus, l'on peut également se poser la question à savoir si ce rôle de « témoignage » n'est pas somme toute instrumentale, visant avant tout à légitimer un mouvement qui à défaut de « créer un mouvement de masse », tente au minimum de s'assurer, par la prise de parole publique de travailleur·euse·s gagnant moins de 15 dollars, d'ancrer la mobilisation dans la réalité de l'expérience des personnes bas salariées (Dunezat, 2011).

5.4 Synthèse du chapitre 5

Comme abordé au quatrième chapitre, il faut admettre que les organisations communautaires et parasyndicales ont joué un rôle clé dès 2015 pour assurer la mobilisation d'un grand nombre d'organisations autour de la revendication du salaire minimum à 15 dollars. En ce sens, il est possible d'affirmer que le rôle des organisations communautaires et parasyndicales a été significatif pour assurer une implication active des organisations syndicales dans cette lutte sociale et celles-

[198] Il faut préciser qu'au tout début du mouvement pour le 15 dollars l'heure, même les prises de paroles publiques ne revenaient pas aux personnes premièrement concernées par la lutte mais, à des représentant·e·s d'organisation.

ci ont contribué à ce que la revendication du salaire minimum soit revue — et ce de manière substantielle — à la hausse. Si ce premier constat permet de confirmer l'influence que des organisations non syndicales ont pu avoir sur des organisations syndicales en ce qui concerne la transformation des revendications, rien n'est moins sûr lorsqu'on pose un regard autour de la question de l'implication des travailleur·euse·s à bas salaire au sein du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars.

Ce chapitre a ainsi permis de mettre en lumière que bien que des organisations syndicales ont, du moins discursivement, mis de l'avant l'importance d'impliquer des travailleur·euse·s au sein du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars, les premières personnes concernées par la revendication n'ont, somme toute, été impliquées que marginalement au sein des actions et coalitions mises en place au cours des dernières années. Cette réalité peut s'expliquer notamment par les distinctions idéologiques entre les organisations impliquées, lesquelles opposent un parti pris pour des actions de représentation — et médiatiques — à des actions de mobilisation et d'organisation résolument orientées vers les travailleur·euse·s précaires et/ou à bas salaire. Une telle lecture reste toutefois limitée.

Les analyses présentées dans ce chapitre proposent ainsi de porter notre regard sur la dynamique qui s'est établie entre les organisations syndicales et communautaires. Si les organisations syndicales ont dit souhaiter que les premières personnes concernées soient impliquées, leurs actions semblent plutôt s'être cantonnées à du travail de sensibilisation et de représentation. Pour ce qui est de l'organisation et de la mobilisation de travail, force a été de constater que celles-ci ont été en quelque sorte « sous-traitées » vers les organisations communautaires et plus particulièrement les organisations parasyndicales et les comités de quartiers, c'est-à-dire les organisations ayant *aussi* le moins de ressources. Le peu de ressources disponibles — tant financières qu'en ce qui concerne la « force de travail » — a, non seulement contribué à la faible mobilisation, mais également à la surcharge des militant·e·s impliqué·e·s dans ces organisations. Ces organisations ont par ailleurs délaissé progressivement, voire totalement, les actions de mobilisations et d'organisations des travailleur·euse·s autour de la revendication du salaire minimum puisque le peu de temps et d'énergie disponible se devait d'être investi parallèlement dans le travail de collaboration et de concertation dans les différentes instances liées aux coalitions pour le 15 dollars.

L'on peut ainsi affirmer en terminant que ce sont les organisations non syndicales qui en sont venues à transformer leurs pratiques pour se rapprocher des manières de faire des organisations syndicales. Alors que certaines des organisations non syndicales participant à la coalition ont des modes de fonctionnement interne qui favorisent la participation des travailleur·euse·s à bas salaire, il faut admettre que lors des rencontres de la coalition, les manières de faire ont tôt fait de s'aligner vers des modes de fonctionnement qui n'ont pas pris en considération, ou faiblement, l'implication active des travailleur·euse·s à bas salaire. Ainsi, si la précarité peut expliquer en partie la faible participation des travailleur·euse·s à bas salaire aux coalitions et actions mises en place autour du 15 dollars, il semble nécessaire — comme cela a été tenté dans ce chapitre — de porter un regard sur les modes de fonctionnement de la coalition qui en sont venus à susciter l'exclusion et la marginalisation des premières personnes concernées au sein du mouvement pour le 15 dollars. Parmi ceux-ci, la centration sur les compétences professionnelles (et/ou universitaires) a contribué à exclure des personnes dont les compétences et/ou l'expérience militante n'étaient pas d'emblée (re)connues par les personnes impliquées. De même, le fait de pouvoir, ou pas, s'identifier de prime abord comme « représentant·e·s » d'une organisation dans le cadre des rencontres des coalitions peut avoir exacerbé ces dynamiques, voire invisibiliser les travailleur·euse·s à bas salaire lorsque ceux-ci et celles-ci osaient y faire une incursion. De plus, les conditions de précarité associées au travail à bas salaire, dont la nécessité de cumuler les emplois et/ou de travailler dans des horaires de travail atypiques, ont pu complexifier la participation des travailleur·euse·s. Cet obstacle a par ailleurs été accentué par la multiplication des espaces de concertation et la création de « comité de travail » où les discussions se poursuivaient entre les rencontres de coalition, ce qui par conséquent dédoublait le temps nécessaire pour suivre l'ensemble des discussions ou, *a minima*, pour participer plus activement aux espaces de prises de décisions.

Ultimement, il faut admettre que les travailleur·euse·s précaires et/ou à bas salaires impliqué·e·s dans le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars étaient pour leur part le plus souvent relégué·e·s à un rôle souvent marginal, celui de faire des témoignages en appui à des actions et discours produits dans des espaces où, le plus souvent, ils et elles étaient tacitement exclus en raison des dynamiques interactionnelles et des conditions de précarité qui incombaient à leur situation d'emploi.

Chapitre 6 : Droit de veto syndical : analyse de l'asymétrie de l'arrangement interactionnel au sein des réunions de coalition

« Disons qu'au niveau des centrales syndicales, ils ont le gros poids politique, faque c'est certain qu'ils prenaient beaucoup de place. »
(Entretien B)

« […] si la [centrale syndicale] n'est pas d'accord, l'idée est morte, c'est comme complètement illogique […], mais tu ne peux pas ignorer que c'est ça qui est arrivé, tout le temps […]. Les grands syndicats, ils ont juste trop de pouvoir […] tout le monde fait ce qu'ils veulent, même si personne n'est d'accord […]. »
(Entretien R)

Les rapports de pouvoir entre les organisations impliquées au sein des coalitions syndicales-communautaires sont asymétriques. Ce constat est reconnu tant dans la littérature (Lessard-Mercier, 2015; Yoon, 2019a) que par les personnes rencontrées dans le cadre du mouvement pour le 15 dollars l'heure. Les personnes interrogées lors des entretiens ont par ailleurs toutes, sans exception, confirmé (re)connaître l'existence d'un déséquilibre de pouvoir au sein des coalitions avantageant les organisations syndicales. Comme ils et elles le disent en faisant référence au mouvement pour le 15 dollars : « la dernière instance décisionnelle […] ce sont souvent les syndicats » (Entretien L). Plusieurs personnes affirment de même qu'il est difficile d'être en désaccord avec une centrale syndicale : « Être fâché contre [une centrale syndicale], tu peux faire quoi ? Pas grand-chose. […] tsé c'est la plus grosse machine quand même […] » (Entretien F). Les organisations non syndicales en viennent ainsi à se considérer comme « un petit joueur » (Entretien F) ou comme « des petits groupes » (Entretien R). Le constat est donc sans équivoque : au sein des coalitions, les organisations n'ont pas « […] le même pouvoir, le même poids […] » (Entretien F).

D'ailleurs, les personnes qui représentent des organisations syndicales en sont elles-mêmes conscientes :

> « Le mouvement syndical, c'est clair que quand on travaille en coalition, on n'a pas la même taille que les autres groupements […] systématiquement ça devient une lutte de pouvoir

> inégale qui fait en sorte que les plus petites organisations ont l'impression de ne plus avoir droit au chapitre ou aux décisions » (Entretien J).

Pourtant, la reconnaissance de l'asymétrie de pouvoir au sein des coalitions ne fait pas obstacle à l'établissement de coalitions syndicales-communautaires. Comme mis en évidence au quatrième chapitre, dès les débuts des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars, les organisations communautaires et parasyndicales, premières à revendiquer un salaire minimum à 15 dollars, ont joué un rôle actif pour s'assurer de l'adhésion des organisations syndicales à cette revendication. Certaines personnes affirmeront que cette volonté de collaborer avec les organisations syndicales est « tout à fait normale » puisque cela permet de « […] se coller […] avec les organisations qui ont [le] rapport de force le plus grand […] », notamment puisque dans le cas de la lutte pour le salaire minimum à 15 dollars « c'est un enjeu politique, il faut que tu changes les lois ! » (Entretien B)

Ces propos laissent entrevoir que les organisations ressentent, comme Hathaway et Meyer (1993) l'ont théorisé, cette injonction à la collaboration pour favoriser l'atteinte de leur but politique. Cela laisse aussi transparaître que la collaboration entre les organisations syndicales et communautaires est marquée par la différence quant à « la taille des organisations » (Entretien J), ce qui se traduit par des inégalités en terme « monétaire », d'ampleur du réseau de « contacts », « d'expérience [militante] », « de pouvoir politique », « d'accès aux médias » (Entretien G) ou, même, tout simplement, en ce qui a trait au nombre d'adhérent·e·s.

Les personnes impliquées au sein des coalitions doivent ainsi apprendre à composer avec cette asymétrie de pouvoir. Dans ce contexte, malgré la reconnaissance des inconvénients liés à l'asymétrie de l'arrangement interactionnel au sein des coalitions syndicales-communautaires, celles-ci continuent d'être perçues comme un espace permettant d'avoir accès à davantage de ressources afin de faire entendre les revendications dans des sphères — tant médiatiques et politiques — auxquelles certaines organisations ont un accès plus difficile (Frege et al., 2004).

Le cinquième chapitre a permis d'illustrer en partie cette asymétrie des rapports de pouvoir et, en prenant le cas de la mobilisation et de l'organisation des travailleur·euse·s à bas salaire, les répercussions sur les pratiques des organisations impliquées. Ce sixième chapitre vise à poursuivre cette réflexion en questionnant davantage *comment*, lors des rencontres, l'asymétrie de l'arrangement interactionnel s'est matérialisée et *comment* l'asymétrie de pouvoir en vient à

moduler les modes de participation des personnes représentant·e·s des organisations non syndicales au sein de la coalition. Pour ce faire, les vignettes ethnographiques présentées en début de chapitre (6.1) prendront comme point d'entrée les tensions qui ont émergé eu égard à ce que certains ont nommé la « radicalité » des actions et le respect de la « diversité des tactiques » (Conway, 2003; Dupuis-Déri, 2004). Il sera démontré, et j'y reviendrai dans la section qui analyse les vignettes ethnographiques (6.2), que la transformation des pratiques des organisations communautaires et parasyndicales mise en évidence dans le précédent chapitre s'étend largement au-delà de l'enjeu autour de la capacité à mobiliser et à organiser des travailleur·euse·s à bas salaire. Toutefois, au-delà d'une réflexion sur les tensions causées par des différences idéologiques et culturelles entre des organisations impliquées sur lesquelles je reviendrai brièvement en fin de chapitre (6.3), les vignettes illustrent aussi le « style de groupe » observé au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Riche de ces récits analytiques, les analyses présentées subséquemment abordent principalement « l'évitement du conflit ouvert » (6.2.1) qui caractérise les interactions au sein de la coalition et précise « le consensus apparent » (6.2.2) qui définit le mode de prise de décision préconisé dans cette coalition.

6.1 Vignettes ethnographiques : dynamiques internes aux réunions de la coalition et « droit de veto » syndical

La prochaine partie met en récit certaines rencontres de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Partant d'un évènement particulier qui semble avoir marqué la dynamique de la coalition, le récit analytique proposé exemplifie ce « droit de veto » syndical dénoncé dans des recherches précédentes, dont celles de Lessard-Mercier (2015). Comment, en situation, ce « droit de veto » se concrétise-t-il et comment l'asymétrie de l'arrangement interactionnel module-t-elle la participation des membres de la coalition ? Avant de commencer, il paraît important, encore une fois, de rappeler que les dynamiques présentées ci-dessous doivent être analysées en portant notre regard non pas sur des individus — voir sur des conflits interindividuels — mais bien sur les modalités des « interactions situées »[199].

[199] Cette approche prenant comme point de départ les actions situées et réciproques pour dépasser une conception individualisante des relations sociales est détaillée dans le deuxième chapitre.

6.1.1 L'incident fondateur : la préparation de la manifestation des travailleur·euse·s temporaire·s d'agence de placement [200]

Le 4 avril 2017 avait lieu la conférence de l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ACSESS), l'une des plus grandes organisations au Canada représentant les intérêts des agences de placement auprès des gouvernements provinciaux et fédéral[201]. L'Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement (ATTAP), un collectif associé au Centre des travailleurs et travailleuses immigrantes (CTI) a choisi de cibler l'évènement pour organiser une action collective. L'objectif de l'action : revendiquer un meilleur encadrement législatif du travail des agences de placement et rappeler leur rôle dans les dynamiques de précarisation des conditions de travail et d'emploi[202].

Dans l'optique d'organiser une action d'envergure, des personnes représentant une organisation parasyndicale soumettent l'idée lors de la rencontre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* qui s'est tenue le 10 mars 2017[203]. Ses représentant·e·s demandent alors l'appui des organisations alliées. Cette rencontre qui devait, aux dires de certaines personnes présentes, être « facile [et] tranquille […] », s'est plutôt révélée houleuse, jusqu'à en être qualifiée de « grand conflit » par l'une des personnes impliquées (Entretien R). Pourtant, la rencontre devait, comme plusieurs autres, porter avant tout sur des détails logistiques : « on se rencontre à telle heure, on fait telle manif, on fait telle affiche, on fait tel *speech* […] » (Entretien R) ». Certaines divergences y ont toutefois émergé, alimentant la discorde : le choix de stratégie d'action — notamment la possibilité d'organiser une occupation de l'édifice où allait avoir lieu la conférence — et le choix des organisations qui allaient pouvoir y prendre parole publiquement étaient au cœur de la mésentente.

---

[200] Le terme « incident fondateur » fait volontairement référence au concept de « mythe fondateur » du groupe, soit l'un des aspects clés de la « culture groupale » dans l'approche de la dynamique de groupe par les mythes. Dans ce cas, l'on parle d'un évènement marquant l'histoire de la coalition et son fonctionnement subséquent. J'y reviendrai. Pour saisir ce qu'est le concept de « mythe fondateur » d'un groupe, voir notamment Moreau (2009).

[201] Pour plus d'information sur le rôle de l'ACSESS, voir Sauvageau (2014).

[202] Pour plus d'information sur les prises de paroles durant cet évènement, voir Conseil central du Montréal métropolitain - CSN (2017). Pour en savoir plus sur l'ATTAP, voir Malhaire (2016) et Salamanca Cardona (2019a). Pour saisir les enjeux en matière de précarisation des conditions d'emploi et de travail en lien avec les agences de placement dans le contexte québécois, voir notamment Salamanca Cardona (2018).

[203] La nomination de la coalition à ce moment n'est pas clarifiée. Il y a donc à ce moment encore confusion à savoir s'il s'agit de la coalition *15 maintenant* ou d'une coalition plus élargie qui en viendra à s'appeler Les campagnes unies pour le 15.

Je n'ai pas assisté personnellement à cette discussion. L'« incident » — voir la « scène » qui s'y produit — me fut toutefois raconté à plus d'une reprise, et ce, par plus d'une personne, sans que je les questionne nécessairement sur le sujet. L'évènement a même été discuté dans le cadre de quelques rencontres de coalition et en coulisse de celles-ci[204]. Consciemment ou non, l'impact de cet évènement sur les militant·e·s semble avoir établi certaines balises sur le « comment agir » au sein de la coalition tout en dévoilant les tensions idéologiques existantes quant aux stratégies d'action à privilégier, cette fois, non pas autour de la mobilisation des travailleur·euse·s concerné·e·s, mais plutôt autour d'actions dites de « désobéissance civile » (Cervera-Marzal, 2020).

Revenant sur le déroulement des évènements lors de la rencontre de planification de la manifestation le 4 avril 2017, une personne représentant une organisation parasyndicale se remémore qu'un représentant d'une organisation syndicale s'y est emporté :

> « Il était rouge [. . .] *they were spites flying everywhere*. C'était incroyable, j'étais comme *what the fuck,* pourquoi un homme blanc avec […] tant de pouvoir est enragé après moi. […] Un moment donné, il [le représentant d'une organisation syndicale] a quitté la salle. […] Il disait "je dois appeler les gens de [une autre organisation syndicale] je ne peux pas vivre avec cette attitude-là, je vais revenir" et il a été [faire] un appel. Je ne sais pas, qu'est-ce qu'il a vraiment fait, [mais] il est revenu. […] À un moment donné, il [est sorti] avec [nom d'une personne travaillant dans cette organisation syndicale]. Il y avait aussi un homme [d'une autre organisation syndicale]. Ils sont sortis [tous] les trois, pour faire comme un caucus. Et nous, [nom d'une autre organisation parasyndicale], [nom d'un collègue] et moi, on était ensemble [d'un] côté [de la table]. On était comme *what the fuck*, qu'est-ce qu'il vient de se passer […]. Le *fight*, *on the surface*, c'était le fait que l'ATTAP voulait faire […] une conférence de presse [et que ça devait] être juste l'ATTAP qui parle. […] À la fin, ils voulaient faire trois *speeches*, un *speech* d'un travailleur de l'ATTAP, un *speech* d'une travailleuse de l'ATTAP et un *speech* d'une personne [de] la coalition *15 maintenant*. [C'était] comme [très] simple : c'est l'ATTAP qui organise cette manif, ce sont les travailleurs de l'ATTAP qui parlent. Moi je n'ai pas compris le conflit. Ça [c'était] *on the surface.* » (Entretien R).

Le récit du représentant syndical impliqué dans le conflit confirme certains propos, notamment le fait qu'il a quitté momentanément la rencontre, furieux de comment celle-ci se déroulait :

> « La manif avec les travailleurs d'agence, j'étais ben content de les aider [mais] je leur ai dit […] "je vous aime bien là, mais je vais te dire ben franchement, je sacrerais mon camp, si je ne me retenais pas, je tirerais la plogue et je m'en irais". » (Entretien G).

[204] La suite du propos présentera successivement les récits que l'on me fit de cet incident, avant de revenir aux descriptions des rencontres observées.

Il retrace les évènements se rappelant que lors de la discussion sur « les tours de parole pour la manif », une décision semblait s'être arrêtée sur le choix des organisations qui y seraient représentées : « […] on s'était entendu que non [un groupe parasyndical], […] ne parle[rait] pas [durant la mobilisation] ». Lors de ma discussion avec lui sur cet évènement, il s'indigne à nouveau en se remémorant le déroulement de la rencontre. Il se souvient que certaines personnes, dont une personne représentant une organisation parasyndicale, ne voulaient pas que la porte-parole de son organisation, une centrale syndicale, prenne la parole. Cela lui semblait à ce moment inconcevable, et ce notamment puisque, comme il le dit : « C'est nous qui payons !! » (Entretien G). Il faut dire que son organisation s'était engagée à « payer le son et le matériel » (Entretien de terrain, G). Sa véritable indignation semblait pourtant ailleurs. Revenant cette fois sur l'enjeu autour du type d'actions prévues, il se rappelle qu'il y avait des tensions :

> « Ils [les représentant·e·s d'une organisation parasyndicale] voulaient eux rentrer dans la place […] ils voulaient avoir le nom d'un employé [qui assure l'accès à l'édifice et qui était une personne syndiquée] […] pour qu'il nous ouvre la porte et qu'eux, ils puissent rentrer et tout casser. Mais, nous, moi en tout cas, j'ai levé le ton et j'ai dit non ! » (Entretien G)

Dans une discussion précédente, plus proche de l'incident, il avait de même affirmé trouver que les propos tenus lors de cette rencontre étaient « méprisants » envers les « […] syndicats, comme si ce n'était pas la bonne manière de faire […], d'être syndicaliste ». Il rajoute que :

> « Si tu veux rentrer [dans l'édifice pour faire une occupation], tu vas le faire, mais pas à la fin de la même manif que moi », entre autres puisque « [s'il] y a un conseiller syndical sur place et qu'il va se faire arrêter, lui et après ses membres n'auront plus de conseiller, elle n'y pense pas elle [la personne représentant une organisation parasyndicale avec qui le conflit a eu lieu] » (Entretien G).

Dans un entretien de terrain, une personne, représentant une organisation parasyndicale, m'a confirmé que lors de la réunion où l'incident a eu lieu, la personne impliquée dans la confrontation n'aurait fait qu'appuyer les propos de ceux et celles qui proposaient l'action. C'est d'ailleurs ce qui m'a été raconté plus officiellement par la principale personne concernée :

> « Je n'ai pas amené de grandes idées dans cette réunion-là, ni [son collègue]. On a juste [fait] comme : OK [une personne représentant l'organisation qui souhaitait organiser la manifestation] a dit ça, moi je répète. C'est comme le classique féminisme, féminisme 101, tu augmentes la voie des femmes, des personnes sans pouvoir, juste en répétant » (Entretien R).

6.1.2 La manifestation du 4 avril 2017 et son bilan

Le 4 avril 2017, jour de l'évènement, plus d'une centaine de personnes se sont rassemblées pour manifester. Plusieurs personnes sont toutefois reparties de l'évènement contrariées, notamment puisque les tours de parole ne se seraient pas passés comme prévu : alors que cela semblait être contraire à la décision collective prise lors de la rencontre d'organisation, une personne représentant une organisation parasyndicale y aurait pris la parole. Son discours aurait par ailleurs au passage écorché une organisation syndicale. Bien évidemment, cela n'a « vraiment pas [été] apprécié », notamment puisque les propos auraient été « basés sur une mauvaise interprétation » de la revendication sur le salaire minimum portée par cette organisation syndicale (Entretien de terrain, 17 juillet 2017). Durant l'évènement, des militant·e·s auraient aussi tenté de faire irruption dans l'édifice.

Malgré ces tensions et désaccords, le mouvement pour l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars restera unifié aux yeux du public et les organisations syndicales et communautaires parurent faire front commun pour la défense des droits des travailleur·euse·s d'agence de placement. C'est ce que souligne explicitement une militante communiste participant à réunion de la coalition qui s'est tenu 20 avril 2017 : « Moi j'y étais, je n'ai pas senti de tension, cela semblait être une action unifiée ». C'est d'ailleurs à ce moment que j'appris, comme plusieurs autres personnes impliquées dans les mobilisations pour le 15 dollars, l'insatisfaction ressentie par plusieurs quant au déroulement de l'évènement. C'est aussi lors de cette rencontre que, de mon côté, j'ai découvert que l'occupation de l'édifice était bel et bien prévue, mais devait plutôt avoir lieu le 5 avril, et ce pour que « cela soit agréable » pour les autres groupes. Il est confirmé ainsi lors du bilan de l'action ayant eu lieu le 20 avril 2017 que « l'ATTAP souhaitait faire une action directe, mais que comme les membres durant la discussion au sein de la coalition ont dit que cela n'était pas une bonne idée, [il avait été décidé] qu'il serait mieux de séparer les deux »[205].

D'ailleurs, comme cela a été le cas lors de nombreuses rencontres de coalition où un point « bilan des actions » était prévu, la rencontre du 20 avril 2017 n'a pas permis d'aborder de front les tensions vécues. Le sujet semble même avoir été habilement détourné. Il m'a plutôt été souligné que la problématique avait été réglée « au niveau organisationnel ». J'appris subséquemment, lors

[205] N'ayant pas assisté à la rencontre précédente, je n'ai pas pu avoir la certitude que cette affirmation est factuelle.

d'une discussion en coulisse, qu'une rencontre avait eu lieu entre des représentant·e·s de l'organisation parasyndicale et d'une organisation syndicale pour clarifier la situation.

Durant la réunion, une personne proche des organisations parasyndicales impliquées dans la situation a rajouté qu'« il y a eu un problème de communication entre [l'organisation parasyndicale] et les groupes alliés et que [cette organisation] est en train d'évaluer ça ». Revenant sur les évènements du 4 avril 2017, deux autres personnes m'ont précisé que, selon elles, la demande de l'organisation qui souhaitait organiser la manifestation n'aurait pas été assez claire : les discussions durant la rencontre n'auraient pas dû tenir sur le choix des actions et/ou sur qui devrait prendre la parole puisque cela avait déjà été discuté [au sein de l'organisation parasyndicale impliquée dans le cadre de rencontres avec les personnes membres] (Entretien L et Entretien de terrain, mars 2019)[206]. Les membres auraient dû s'en tenir à parler de l'appui que les autres organisations pouvaient donner à cette action. Ainsi, l'appui d'une personne représentant une organisation parasyndicale, qui « voulait que [une autre organisation parasyndicale] puisse choisir ses actions », aurait contribué à ce qu'un représentant de l'organisation syndicale se sente exclu de l'organisation de l'évènement (Entretien de terrain, L). On m'informa également dans le cadre d'une discussion ultérieure qu'un représentant d'une organisation syndicale aurait abordé directement, lors de l'évènement, l'une des personnes impliquées dans cette organisation parasyndicale et lui aurait dit, visiblement mécontent : « Je vais t'apprendre quelque chose, quand on travaille en coalition et qu'on donne notre parole, on la respecte ». Ce représentant syndical considérait même que cette personne — et par extension l'organisation parasyndicale qu'elle représentait — n'aurait pas tenu sa parole, pour faire plaisir à « […] ces chums qui sont plus révolutionnaires que les autres » (propos récolté durant un entretien). Malgré l'insatisfaction qui m'a été confiée, encore une fois en coulisse, ces enjeux n'ont jamais été abordés directement dans le cadre des discussions dans les instances plus formelles de la coalition.

Le 11 juillet 2017, soit à peine quelques mois plus tard, à la fin d'une rencontre, le représentant syndical qui s'était emporté lors de cette rencontre préparatoire me souligne que la personne représentant une des organisations parasyndicales « avait été gentille ce soir », qu'elle « s'était calmée ». Il faut dire que cette organisation parasyndicale avait fait le choix d'envoyer, à partir de

[206] Cela a également été abordé durant la réunion du 20 avril 2017 par une personne représentant le CTI (notes d'observation).

ce moment, une personne supplémentaire pour assister aux rencontres. Cette personne, ayant un profil hybride (elle a antérieurement été syndicaliste), avait, à ses dires, « commencé à aller [aux rencontres de la coalition] parce qu'[il] entendait entre les branches qui en avaient qui avait des problèmes avec [l'autre personne représentant son organisation] ». Comme il « est issu du milieu [syndical] », il était, selon lui, mieux placer pour savoir « comment […] répondre [aux organisations syndicales] […] » (Entretien B). Il pouvait ainsi venir « tempérer » : « si jamais l'organisation est attaquée, ben tu peux faire le lien entre les autres [organisations] et adapter notre discours pour qu'eux autres [les représentant·e·s syndicaux] puissent le comprendre » (Entretien B). Cette même personne me confie toutefois, à la fin d'une rencontre de coalition, que certains des membres de son organisation souhaitent des « tactiques plus impliquantes », faisant référence à des actions directes ou « de perturbation », mais qu'il est important de « respecter que les syndicats n'iront pas à ce niveau » et donc qu'ils « ne demanderont pas aux syndicats d'embarquer là-dedans », privilégiant alors l'organisation « d'actions en simultanées » (notes d'observation, 15 août 2017).

6.1.3 Actions de convergence : l'organisation de la « marche de 15 km »

Deux mois après cet évènement, une rencontre d'organisation « d'action de convergence » pour l'automne 2017 est planifiée. Une personne représentant l'organisation parasyndicale qui avait été au cœur de « l'incident du 4 avril » propose d'organiser une « action éducative »[207] avec comme objectif de « sensibiliser » la population aux répercussions du salaire minimum sur la qualité de vie des travailleur·euse·s. Elle suggère alors à « chaque membre de la coalition [de] demande[r] à son organisation [si la campagne leur convient] ». J'apprendrais à la suite de cette rencontre que l'idée de réaliser une campagne de sensibilisation, loin du type d'action traditionnellement réalisée par cette organisation, avait été pensée explicitement pour s'arrimer avec la volonté des organisations syndicales d'être « dans la sensibilisation ». Durant les discussions de la réunion, la personne ayant initié l'idée rappelle par ailleurs que sa proposition de faire une « action éducative », « […] est une

[207] « L'action éducative » proposée visait à sensibiliser le public aux répercussions d'avoir à vivre au salaire minimum en imageant le quotidien de ces personnes et en le comparant avec celui de celles ayant des moyens financiers leur permettant de sortir de la précarité. « Les gens pourraient prendre une photo de leur repas [avec] un petit texte de comment [ils se] sen[tent]. On pourrait avoir un groupe sur l'aide sociale, un au salaire minimum, un avec un salaire viable et on pourrait faire une discussion sur le montant de chaque groupe, avec une campagne numérique […] » (notes d'observation, 22 juin 2017).

idée de [nom de l'organisation], mais une action de la coalition ». Dans les faits, même si dans un premier temps des représentant·e·s de centrales syndicales ont indiqué que cette action « pourrait être intéressante », et que l'idée a été discutée à plusieurs reprises, celle-ci n'a jamais eu lieu[208].

Deux actions de convergence ont toutefois émergé de cette rencontre du 22 juin 2017 : une manifestation devant l'hôtel de ville de Montréal et une manifestation dite du « 15 km pour le 15 $ ». Cette dernière action a été initialement présentée, lors du point « partage d'information ». Un représentant d'une centrale syndicale annonce alors que son organisation a prévu organiser une « grande marche de 15 km », le 15 octobre 2017. Lors du point « action de convergence », ce représentant soumet à nouveau l'idée, cette fois avec plus de détails. Il propose alors d'organiser au début du mois d'octobre une semaine permettant à « chaque groupe » de réaliser indépendamment des actions de mobilisation. Cette « semaine d'action culminerait par la manifestation de 15 km ». Aucun consensus sur le type d'action à réaliser n'est alors nécessaire, sauf, et je l'apprendrai dans une réunion subséquente d'organisation, à savoir si « l'action » a « assez de gueule » pour être incluse dans les communications faisant la promotion de la semaine d'action. Cette proposition laisse ainsi la liberté à tous et toutes de planifier des évènements qui correspondent aux besoins et pratiques de leur organisation. Dans les faits, peu de ces actions de mobilisation ont été discutées au sein de la coalition. C'est plutôt la marche de 15 km qui a été au cœur des discussions et des rencontres de comité de travail, laissant par ailleurs peu de temps aux militant·e·s pour organiser d'autres actions[209].

Il faut dire que durant cette première rencontre de planification d'action, le représentant syndical présente d'emblée le résultat de la consultation effectué au sein de son organisation et suggère trois scénarios possibles pour une « marche de 15 km » : « 1) un scénario par relais ; 2) la réalisation de plusieurs marches qui totalisent 15 km ; 3) l'organisation d'une grande marche qui centralise vers un lieu ». « On pourrait mettre un comité de travail là-dessus », dit-il. L'idée que chaque groupe

[208] Dans les faits, aucune organisation n'a pris le leadership sur cette action. Un représentant d'une centrale syndicale a souligné avoir eu l'impression que cette organisation parasyndicale souhaitait que son organisation soit celle qui la réalise, ce qui lui semblait inadéquat. Cet aspect a été abordé plus en détail au chapitre 5, voir 5.2.3. De leur côté, les représentant·e·s de l'organisation parasyndicale considéraient qu'il s'agissait d'une « action de la coalition », qui avait été pensée pour être rassembleuse. L'organisation n'a ainsi jamais eu l'intention de réaliser celle-ci sans la collaboration des organisations syndicales impliquées dans la coalition.

[209] Les enjeux autour du nombre de réunion et du poids que cela représente en matière d'énergie militante ont été abordés au chapitre 5, voir 5.2.2.

pourrait s'occuper d'un des tronçons de la manifestation est également suggérée, ce qui a été rapidement rejeté en raison de l'évidente asymétrie quant aux capacités de mobilisation des groupes. « Il y a des groupes plus petits que d'autres [rire] » et donc « des rues [qui risquent d'être] plus vides que d'autres », mentionne un représentant d'une organisation parasyndicale. S'inquiétant lui aussi de la capacité de mobilisation, une personne représentant un comité de quartier renchérit : « […] [faire] plusieurs marches, ça n'apparaît pas comme un symbole fort […] ».

Plus la discussion avance, plus celle-ci s'oriente sur *comment* la marche pourrait se dérouler, laissant entrevoir que la décision de réaliser cette action est déjà prise. Un représentant d'un comité de quartier soulève d'ailleurs la question : « Est-ce que c'est moi qui ai manqué quelque chose ou on a décidé de la marche du 15 ? Si on a un vote à faire, on le fait ». L'animateur résume alors les actions à venir, mais la discussion se poursuit sans réellement prendre en considération le commentaire et sans qu'un vote ne soit réalisé. Un représentant d'une organisation communautaire fera même, lors du départ hâtif d'une personne, un commentaire ironique à ce propos : « Est-ce que ça prend un vote pour que tu quittes ? »[210].

À la fin de la rencontre, un comité de travail « sur les actions convergentes » est organisé. Ce comité, selon le procès-verbal, avait comme objectif : 1) « d'assurer la préparation des actions de convergence » ; 2) « de contacter d'autres groupes pour les inviter aux actions, soit comme organisateur ou participant » ; 3) « de préparer des propositions concrètes ». Il y était par contre spécifié que : « les décisions importantes devaient être prises lors des réunions régulières » (procès-verbal officiel de la rencontre du 22 juin 2017). Parmi les personnes qui devaient confirmer leur participation au comité, l'on retrouve des représentant·e·s du SEVPM, de l'organisme Alternatives, du SITT-IWW, de la FTQ, du CCMM-CSN, du CTI et moi. Le comité de travail n'est toutefois « pas fermé », « pour les personnes qui doivent consulter votre groupe, vous nous reviendrez », souligne d'ailleurs l'animateur à la fin de la rencontre du 22 juin.

[210] Selon Landry (2007, p. 215), les blagues sont l'une des étapes d'un processus qui vise à corriger la déviance d'un membre dans un groupe restreint. Il s'agit donc d'une des manières d'exercer une pression à la conformité pour respecter le comportement attendu dans le groupe. Une personne qui maintient son comportement considéré comme déviant de la norme groupale risque l'isolement ou l'exclusion du groupe.

C’est quelques semaines plus tard, le 11 juillet 2017, que ce comité de travail eut lieu. La discussion s’amorce, à la suggestion de l’animateur, autour de l’action prévue devant l’hôtel de ville avant de se déplacer vers l’organisation de la marche de 15 km. D’entrée de jeu, la personne ayant initialement proposé cette action présente les réflexions qui ont eu lieu au sein de son organisation. Il propose alors formellement de « faire une marche de 15 km sans interruption ». Il rajoute, précisant encore davantage son plan que, « comme c’est quand même long 15 km, on ne fera pas de discours à la fin, plus un discours au début, des stations pause à chaque 5 km, des arrêts et peut-être quelque discours, la reprise de la marche, ou peut-être des prestations musicales. On pourrait passer par Côte-des-Neiges et Parc-Extension, mais Verdun semble trop loin ». L’idée semble déjà bien élaborée. « Est-ce que vous pensez que c’est faisable ? », demande-t-il au groupe. « C’est ambitieux », répond le représentant d’une autre centrale syndicale, « il va falloir s’assurer qu’il y ait du monde tout au long [de la marche] […] ». L’initiateur de la proposition, faisant à nouveau référence aux discussions qui se sont tenues à l’interne de son organisation, précise l’intention de départ : […] [pour] nous [la centrale syndicale], même si c’est moins de monde, ce n’est pas grave, mais ça prend quelque chose qui frappe l’imaginaire ».

La discussion est alors réorientée par ce représentant syndical vers le temps que pourrait prendre la marche : « à 15 km, à trois kilomètres par heure […] ça fait donc 5 heures ». Possiblement devant l’hésitation qui se faisait sentir, mais qui n’est pas exprimé verbalement, une personne représentante d’un comité politique prend la parole et laisse simplement tomber, en réponse à la question initiale à savoir si un trajet de 15 km semblait faisable, que : « si la [nom de la centrale] a décidé de faire ça… ». Cette intervention, bien qu’incomplète, laisse sous-entendre qu’il était difficile de s’opposer à la proposition. Réagissant, le représentant de l’organisation tempère alors son propos et rappelle que « c’est une proposition ». Il est appuyé par l’un de ses collègues, également représentant de cette centrale syndicale : « oui, personne n’a encore été contacté ». Pourtant, le fait que cette action ait été discutée à plus d’une reprise au sein de la centrale syndicale laisse peu de doute quant à leur intérêt pour d’organiser ce type d’évènement. Aucune autre intervention ne remettra en question, lors de cette rencontre, l’idée de réaliser une marche de 15 km. D’ailleurs, la discussion se poursuit, non pas à savoir si 15 km est une bonne idée, mais plutôt par un remue-méninge permettant d’imaginer ce que pourrait « avoir l’air » une marche de 15 km. Le représentant qui a initialement lancé l’idée invite alors le groupe à penser « les itinéraires possibles ». Ce sont finalement surtout les représentant·e·s des centrales syndicales

présentes dans cette rencontre qui s'échangent alors la parole, partageant plusieurs idées : avoir des « stations d'arrêt » tout au long de l'itinéraire, inviter une personne de l'Ontario pour parler de *15 and Fairness*, etc. À de brèves occasions, des représentant·e·s de comités de quartier ou d'organisations parasyndicales posent des questions sur des enjeux spécifiques, notamment sur l'accessibilité pour tous et toutes à ce type de marche exigeante physiquement. Sans que cela remette en question l'idée de réaliser une marche de 15 km, un représentant d'une centrale syndicale propose plutôt de terminer la manifestation par « un pique-nique » pour accommoder, entre autres, les familles qui souhaiteraient participer à l'action. C'est par un résumé des discussions que la personne ayant proposé l'idée d'une marche de 15 km sans interruption clôt la discussion : « […] on s'entend qu'on veut faire 15 km, de 10 h à 15 h, avec un aspect musical, miser sur les comités de quartier en passant par les trois quartiers [où il y a des comités de quartier][211]. On peut s'arrêter là pour aujourd'hui ».

Si au sein de la coalition un consensus semble être atteint quant à la réalisation de la marche du 15 km, des doutes sont soulevés dans d'autres espaces de concertation, hors coalition. C'est le cas dans les discussions de la réunion d'un des comités de quartier qui s'est réalisée le 1er août 2017. Les militant·e·s disent alors être préoccupé·e·s par la longueur de la marche et par l'accessibilité d'une telle initiative : « c'est énorme 15 km » ; « 15 pour le 15 c'est bon, mais peut-être pas 15 km ! C'est restrictif si on a de jeunes enfants, ou [pour les personnes à] mobilité réduite ». Même si lors d'une rencontre d'organisation subséquente, le 15 août 2017, ces préoccupations ont été clairement exprimées, rappelant l'idée que de faire une marche de 15 km en continu « […] n'[avait] pas fait fureur dans [l'un des] comités de quartier »[212], ce commentaire ne parvient pas à faire changer l'orientation de l'action. Une proposition est alors élaborée au sein de cette rencontre. Lors d'une rencontre subséquente de la coalition, réunissant alors l'ensemble des membres, l'idée d'une marche de 15 km est présentée comme le résultat des discussions du comité de travail, ce qui mena

[211] Ce propos fait écho à ce qui a été abordé au chapitre 5 quant au rôle, souvent subordonné, donné aux comités de quartier.

[212] Lors de la rencontre du comité de quartier du 1er août 2017, un militant nomme que le « 15 km pour 15 $ » peut être vu comme un entre-deux permettant de concilier la « tension entre garder le message dans l'espace public et un mouvement plus ancré dans la mobilisation des travailleur·euse·s […] entre le médiatique et la mobilisation dans les quartiers ». Une autre militante lui rétorque toutefois aussitôt que « c'est complètement déconnecté », pas convaincue par l'argumentaire. Comme la tension entre la mobilisation des travailleur·euse·s à moins de 15 dollars et l'action plus médiatique a été abordée au chapitre précédent, je ne reviendrais pas ici sur ces conversations autour de la marche du 15 km.

finalement à la réalisation de l'action telle que proposée. Pourtant, lors de la rencontre bilan qui suit la manifestation, plusieurs organisations considèrent — et expriment maintenant ouvertement — que l'idée d'avoir fait 15 km n'était finalement pas la meilleure pour assurer la mobilisation de tous et toutes.

6.1.4 Mobilisation devant l'hôtel de ville de Montréal

Le 28 juillet 2017, un courriel a été envoyé à l'ensemble des personnes inscrites sur la liste de diffusion de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* pour préciser quelques détails concernant l'idée d'effectuer une manifestation devant l'hôtel de ville de Montréal. Le « comité de travail » de la coalition y propose trois formes d'action qui pourraient précéder la manifestation. Le déroulement de l'action du 21 août y est également clarifié, incluant l'information concernant un point de presse de 15 minutes qui y sera réalisé. Il y est précisé que « les détails seront déterminés à la réunion du comité le 15 août ». Les personnes qui souhaitent participer à ce comité sont invitées à mentionner leur intérêt et « les groupes appuyant l'action [à] confirmer [leur] appui […] » afin que le nom de leur organisation soit ajouté dans la liste des signataires inclus dans le communiqué de presse (courriel officiel de la coalition, 28 juillet 2017).

Quelques jours plus tard, le 15 août 2017, une réunion permet de revenir sur certains éléments en vue de l'évènement. Un permanent d'une des centrales syndicales impliquées est présent. N'étant pas un habitué des réunions, quelques informations doivent lui être précisées. Son collègue, habitué des rencontres, doit par moment lui faire une brève mise en contexte. Au courant de cette rencontre, il est convenu — à la demande de son collègue — que ce responsable des communications rédigera le communiqué de presse pour l'évènement du 21 août. Un représentant d'une organisation parasyndicale demande de préciser certains détails sur le communiqué de presse. Le responsable aux communications précise alors que « ce ne sera pas toutes les organisations [qui appuie l'action] qui auront une ligne dans le communiqué, parce que ça ne fait pas sens. Les autres seront signataires ». Il précise même que « un c'est bon », faisant référence au fait qu'une seule organisation avec une citation au sein du communiqué de presse serait suffisant. Toutefois, celui-ci est rapidement ramené à l'ordre par son collègue, possiblement plus au fait des enjeux au sein de la coalition : « Un, c'est impossible ». Deux ou trois citations, de différentes organisations semblent alors faire consensus. Le groupe en vient à parler ensuite des prises de parole durant la conférence de presse. Une personne parlera au nom des syndicats et deux personnes représentant

chacune une organisation parasyndicale. Le représentant syndical qui fait la proposition nomme alors que « [nom d'une organisation parasyndicale] j'imagine que vous voulez parler et [une autre organisation parasyndicale] ça serait assez important, vous êtes assez centraux. Les gens et les autres porte-parole pourront prendre parole durant le rassemblement ». La discussion en vient ensuite à aborder la question de la diffusion de l'information pour mobiliser les gens pour cet évènement ainsi que pour — cela viendra au fil de la discussion — la marche de 15 km.

Entre le 15 août et l'action du 21 août, un autre échange courriel a lieu autour du communiqué de presse, cette fois incluant uniquement les personnes ayant assisté au comité de travail. Dans le communiqué de presse, le responsable de la rédaction du communiqué a choisi de privilégier le terme « rassemblement intercampagne » pour nommer la coalition. Un militant d'un comité de quartier et d'un syndicat local s'y oppose et propose alors d'utiliser le mot « coalition », ce qui lui semble plus simple. Le permanent de la centrale syndicale lui répond que le terme intercampagne est le bon mot, ce qui est appuyé par une personne représentant une autre centrale syndicale. Le représentant de l'organisation parasyndicale de son côté insiste sur l'utilisation du terme « coalition » et demande même à ce que l'on parle de la coalition *15 maintenant* . Bien au fait de l'historique des débats entourant la coalition *15 maintenant* et la spécificité de ses revendications, un représentant d'une autre organisation parasyndicale suggère d'utiliser uniquement le mot « coalition » puisque tous les groupes n'appuient pas officiellement le *15 maintenant*. Cela est appuyé par un représentant d'une centrale syndicale qui affirme qu'effectivement, « nous ne sommes pas une coalition » (notes de communication par courriel). Il propose l'utilisation du terme « regroupement d'organisation pour le 15 dollars ». Il est aussi conseillé, à ce moment, d'enlever le mot « maintenant » dans la citation d'une des organisations parasyndicales puisque cela n'est pas appuyé par une des centrales syndicales et qu'il s'agit d'un communiqué conjoint. Le syndicaliste précise que le porte-parole de l'organisation parasyndicale pourrait le dire lors de leur tour de parole. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé lors de la manifestation. Malgré cet arrangement et la réalisation d'une action qualifiée par tout·e·s de succès, une certaine tension persiste et mènera subséquemment à la création d'un espace de concertation excluant les organisations syndicales[213].

[213] Ce sujet sera abordé au chapitre 7.

6.2 La recherche d'un « compromis de travail »

Au-delà des tensions qui peuvent s'expliquer par des différences organisationnelles — qu'elles soient idéologiques et en lien avec la finalité des actions ou encore avec le mode de fonctionnement et les différences culturelles entre les organisations, ce qui sera abordé subséquemment (6.3) — les tensions soulevées dans les vignettes aident à comprendre les répercussions de l'asymétrie de pouvoir au sein des coalitions sur les modes de participation et les relations de collaboration. Cela peut expliquer notamment pourquoi, revenant sur les évènements précédents la manifestation du 4 avril 2017, une participante souligne que les tensions entourant les différents points de vue sur le type d'action et les enjeux de visibilité expliquaient « en surface », ce qui s'était produit (voir vignette 6.1.1).

C'est ainsi qu'en partant d'une « scène » autour de la manifestation du 4 avril 2017, pour reprendre les termes goffmaniens, les vignettes ethnographiques précédentes illustrent, en creux, « l'ordre interactionnel » qui prévalait au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*[214]. Il est possible de saisir au fil des descriptions, non seulement les jeux de pouvoir qui prennent place au sein des coalitions, mais plus spécifiquement la domination syndicale qui s'impose, phénomène constaté par l'ensemble des acteurs interviewés dans cette recherche.

L'on comprend toutefois que ce « droit de veto » n'est pas, du moins dans la majorité des cas, l'imposition drastique d'actions de la part des organisations syndicales. De manière générale, ce « droit de veto » semble plutôt émerger de la dynamique interactionnelle : les acteurs et actrices impliqué·e·s au sein de la coalition, à partir des informations récoltées sur les personnes présentes et les comportements attendus, modulent leurs interactions pour maintenir la collaboration. Ainsi,

[214] L'incident précédent la manifestation du 4 avril 2017 peut être considérée comme une « scène » au sens où l'entend Goffman. Ainsi, l'interaction sur lequel de nombreuses personnes sont revenues et ayant mené à la sortie de la réunion d'une personne – soit le moment où l'offensé décide de s'éloigner de l'offenseur – peut dévoiler « l'ordre d'interaction » qui dans cette situation n'aurait pas été respecté. Dans cette situation, l'interaction n'a pu être maintenue, et ce n'est qu'après l'intervention d'autres personnes, lors d'une conversation hors vue du public avec des personnes considérées comme alliées – étant donné leur affiliation à des organisations syndicales – qu'elles ont pu permettre la réintégration dans la réunion. Un compromis de travail a alors pu être trouvé subséquemment – permettant le maintien de l'interaction – et même dans ce cas le maintien de la collaboration. Lors de l'évènement du 4 avril, la décision ayant fait, apparemment consensus, lors de cette rencontre, ne semble toutefois, à nouveau, ne pas avoir été acceptée ce qui a mené une fois de plus à un moment de tension. Bien qu'une image unifiée ait été projetée à ce moment – la manifestation constituant un moment où l'image publique prend le dessus, ce n'est encore une fois, qu'en coulisse des rencontres des réunions, à l'abri des regards des autres organisations impliquées, que les tensions sont discutées et qu'un nouveau compromis de travail est défini.

cette scène permet d'établir, ou du moins de dévoiler, les balises de la collaboration possible au sein de la coalition : le « *style in play* » (Eliasoph et Lichterman, 2003), c'est-à-dire le style de groupe permettant le maintien de la collaboration, et ce malgré les tensions vécues.

Les prochaines lignes explicitent *comment* des collaborations ont pu se maintenir malgré les tensions engendrées par ces différences organisationnelles et l'asymétrie de pouvoir constaté. Deux aspects centraux permettant de définir un certain « compromis de travail » au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* y sont abordés : 1) l'adoption d'un style de groupe[215] qui peut se caractériser par « l'évitement du conflit ouvert » (6.2.1) et 2) le mode de prise de décisions par « consensus apparent » (6.2.2). Au cœur de la réflexion se trouve, encore une fois, le questionnement sur les répercussions que l'asymétrie de pouvoir au sein de la coalition a pu avoir sur la participation aux prises de décision et même, sur les transformations des pratiques organisationnelles (6.2.3). Le chapitre se terminera (6.3) par une discussion sur les divisions qui persistent malgré tout au sein des coalitions et sur comment celles-ci en sont venues à créer des sous-alliances qui, d'une part, ont marqué les interactions au sein de la coalition, mais qui ont également pu, par moment, tenter de s'opposer au style de groupe dominant.

6.2.1 « L'évitement d'un conflit ouvert »: vers le partage d'information et l'organisation d'actions en simultanée

Si l'incident précédent la manifestation du 4 avril 2017 a pu démontrer les éventuelles sanctions pouvant découler d'un désaccord avec les organisations syndicales, soit la rupture de la collaboration, les rencontres subséquentes ont révélé que les organisations ont fait le choix — volontaire ou non — « d'éviter un conflit ouvert », notamment autour des divisions idéologiques :

> « Dans la coalition *Unies pour le 15* […] je trouvais [ça] assez frappant. Tout le monde savait que [nom d'une centrale syndicale] c'était ceux avec le plus de ressources. Et beaucoup de choses qu'on voulait faire, qu'on proposait, dépendaient de leur soutien organisationnel et financier. Ce qui fait qu'on avait tendance à toujours faire en sorte qu'on voulait éviter un conflit ouvert […] sur la vision, les pratiques et qu'on essayait toujours de trouver une certaine entente. […] Évidemment, la coalition […] son mode de fonctionnement était toujours plus entre le partage d'information et la possibilité de s'entendre. […] Il y avait des propositions, mais qui restaient souvent lettre morte, ou [sans] soutien financier ou organisationnel. Cela montre le pouvoir inégal en termes de ressources […] au final, il y avait comme un droit de veto implicite compte tenu que ce n'était pas

[215] Tel que précisé dans le chapitre 2, le concept développé par Eliasoph et Lichterman (2003) nous amène à considérer que les « styles de groupe » sont des « schèmes typiques » qui en viennent à transcender un groupe particulier.

> nous qui avait le dernier mot sur si oui ou non il y avait un peu d'air sur certaines [actions]. » (Entretien A, personne représentant notamment un comité de quartier)

Ces propos sont par ailleurs en concordance avec ce qu'avance Mathieu (2012) sur les coalitions :

> « Maintenir la dimension collective d'une coalition exige un travail de consensus, c'est-à-dire un évitement des thèmes susceptibles de faire apparaître ou d'aviver des lignes de clivages existantes, ou, à cette fin, le refus d'une analyse en profondeur des enjeux de la lutte. » (Mathieu, 2012, p. 71)

Dans le cas de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, cet évitement du conflit s'est matérialisé lors du point « partage d'information » qui en est venu à être un point statutaire à l'ordre du jour. Ce moment, toujours au début des rencontres, a permis aux organisations d'informer les membres de la coalition des actions que leurs organisations prévoyaient mettre en place autour de la revendication du salaire minimum à 15 dollars ou encore de leur désir d'organiser ce type d'action prochainement. Si cela était souhaité, les représentant·e·s pouvaient demander que les organisations alliées qui désirent s'y impliquer les contactent. Les discussions subséquentes autour des collaborations possibles ont alors lieu, le plus souvent, à la marge des rencontres de la coalition. Ce mode de fonctionnement permet aux organisations non syndicales de présenter des actions qui détonnent de celles préconisées traditionnellement par les organisations syndicales, dont des actions directes et/ou de désobéissance civile. C'est ce à quoi réfère un représentant d'une organisation parasyndicale lorsqu'il dit que des actions peuvent se faire en « simultanée » (vignette 6.1.3). Ces actions sont écoutées et, sauf lorsque l'appui précis des organisations syndicales est explicitement demandé, leur validité n'est pas publiquement remise en question. Cette pratique se distingue de ce qui avait été réalisé autour de la manifestation du 4 avril 2017 et permet d'éviter ce qui fût alors identifié comme un « problème de communication » (vignette 6.1.2). Par cette stratégie, le groupe se soustrait aux discussions portant sur « le choix des actions ». Cela permet de même d'éviter que des décisions déjà prises à l'intérieur des instances de leurs organisations respectives soient remises en question tout en laissant un espace pour « l'appui que les autres organisations pouvaient [offrir] » (vignette 6.1.2).

D'autres actions, alors considérées comme des actions de la coalition, sont également discutées dans des points à l'ordre du jour qui peuvent s'appeler « action convergence » et/ou « planification des actions ». Toutefois, même dans le cas de ces actions pensées et organisées collectivement, des stratégies pour éviter les divergences sont mises en place. Prenons comme exemple la « semaine

d'action » qui a précédé l'organisation de la manifestation de 15 km qui visait à ce que chaque organisation puisse réaliser des actions, sans que celles-ci nécessitent de faire l'objet d'un consensus. Si ce mode de fonctionnement a l'avantage d'éviter que les organisations aient à prendre position ouvertement pour ou contre un certain type d'action, il faut malgré tout souligner que la réalisation de ces actions repose encore une fois presque exclusivement sur l'organisation qui la propose. Dans ces circonstances, certaines actions — le plus souvent celles proposées par des organisations non syndicales — en viennent à ne jamais se réaliser, notamment par faute de moyens, comme discuté au chapitre précédent, et ce, même si aucune décision formelle quant à leur rejet n'est explicitée. Pour donner quelques exemples concrets, les idées d'aller apposer des « *stamp union* »[216] sur des produits provenant de compagnies offrant un salaire plus élevé que 15 dollars l'heure ou encore de faire des actions directes au sein de chaînes de restauration rapide ne se sont jamais matérialisées.

L'évitement du conflit, par le détournement des sujets qui sont propices à division, reflète l'idée de « la trêve momentanée […] permettant de poursuivre [les] négociations », voire de maintenir la collaboration (Goffman, 1953, p. 126). Offrir un espace où les membres peuvent toutefois diffuser l'information concernant des actions qui ne sont pas propices au consensus, comme le point partage d'information, permet par contre de répondre à la volonté — ou à l'injonction, en se référant à Hathaway et Meyer (1993) — de démontrer et revendiquer publiquement ce qui différencie les organisations impliquées dans la coalition.

Néanmoins, comme abordé notamment dans le cinquième chapitre et illustré à nouveau dans les vignettes précédentes, les représentant·e·s d'organisations non syndicales en viennent tout de même, le plus souvent, à proposer des actions qu'ils et elles considèrent comme conformes aux attentes des organisations syndicales et/ou s'engagent à appuyer des actions qui semblent déjà choisies par les organisations syndicales. En ce sens, l'incident de la rencontre préparatoire pour la manifestation du 4 avril 2017, et le bris momentané de la collaboration, dévoile qu'il est difficile — bien que possible — de s'opposer aux choix des organisations syndicales. Un comportement

[216] L'idée de « *stamp union* », aussi appelé de « *union label* » a été présenté encore une fois par une organisation parasyndicale qui a tenté, en revisant des tactiques utilisées historiquement par le mouvement syndical, de trouver un point de convergence qui permettrait à toutes les organisations impliquées dans la coalition d'adhérer à une « action commune ». Pour en savoir plus sur les « union label » voir entre autres Bird et Robinson (1972) ou encore plus spécifiquement sur le *International Ladies' Garment Workers' Union* et l'utilisation du « label union » voir notamment Ulrich (1995).

inverse peut être sanctionné par une exclusion des lieux de collaboration, voire par des menaces directes de représailles, comme cela a été le cas lors de la manifestation du 7 avril (vignette 6.1.2).

Pour pallier ces risques, les représentant·e·s d'organisations parasyndicales peuvent ajuster leur participation. Cela a été le cas à la suite de la manifestation du 4 avril 2017 où une personne considérée comme « passeur », de par son expérience tant dans le milieu syndical que dans l'organisation parasyndicale impliquée, assiste alors dorénavant aux rencontres de la coalition pour faciliter la collaboration et identifier, par exemple, jusqu'où une organisation syndicale peut aller et ainsi ne pas exiger de ces représentant·e·s de s'engager dans des actions qui dépassent ses limites organisationnelles. De même, cette organisation en vient à proposer comme « action » de la coalition, des actions qui s'éloignent des manières de faire de leur organisation, telle qu'une « action éducative », et ce, explicitement afin de favoriser la collaboration avec des organisations syndicales.

6.2.2 Le « consensus apparent » et l'inégalité de statut et de pouvoir

Dans le cadre du travail en coalition, des « actions convergentes » ont été proposées et discutées. Dans le cas de la manifestation du 15 octobre 2017 (le 15 km pour le 15 $), l'idée initialement suggérée par une centrale syndicale est devenue une action pensée conjointement et réalisée au nom de la coalition. L'ensemble des organisations affiliées de près ou de loin à la coalition *Les campagnes unies pour le 15* ont alors été considérées comme « impliquées ». Cette action a ainsi fait l'objet d'un consensus ou, pour être plus exacte, d'un « consensus apparent », ce qui constitue la seconde des caractéristiques du mode de prise de décision de la coalition sur lequel il semble important d'élaborer plus en profondeur.

Dans le cadre d'un « consensus apparent », l'arrêt des discussions entourant une prise de décision se produit non pas lorsqu'une unanimité est exprimée ou encore lorsque l'accord d'une majorité est dûment validé (à travers un vote par exemple), mais plutôt lorsque « certains consentent à ne pas s'opposer à la proposition de consensus » (Urfalino, 2007, p. 57). Ce mode de fonctionnement où les décisions « n[e sont] pas attesté[es] par un décompte des opinions, mais par l'absence de contestation à une proposition » fait en sorte que « […] une fois la décision prise, la distribution

exacte des préférences peut être méconnue […] » (Urfalino, 2007, p. 60)[217]. Encore une fois, en masquant les dissidences et/ou les clivages, notamment idéologiques, existant au sein de la coalition, ce mode de fonctionnement permet « l'évitement du conflit ouvert ». Comme le souligne Cefaï :

> « L'apparence de consensus peut être une façon concertée de pacifier un conflit, de calmer les esprits et de relancer les énergies dans une situation de tension ». Cela peut également « […] être l'aboutissement d'une négociation sur une plate-forme minimale de compromis qui satisfait plus ou moins les intérêts en présence » ou encore « une feinte de l'une des parties, qui espèrent assouplir ses vis-à-vis avec l'intention de mieux les leurrer, de gagner du temps, de trouver de nouvelles ressources ou de rassembler davantage d'alliés » (Cefaï, 2007, p. 592).

Dans le cas de la coalition observée, les prises de décision par consensus apparent autour des « actions de convergence » traduisent le concept de compromis de travail pour « chercher à maintenir l'apparence d'un accord pour sauver la situation » (Goffman, 1953, p. 126). Toutefois, ce type de consensus ne peut être réfléchi sans prendre en considération la dynamique de pouvoir asymétrique au sein de la coalition. Bref, il faut prendre acte que la prise de décision s'effectue dans un contexte où « la contribution des participants à la décision est marquée par le contraste entre un droit égal à la participation et une inégalité légitime des influences » (Urfalino, 2007, p. 57). Les acteurs de la coalition ne sont ainsi pas tous égaux lorsque vient le temps de « faire des compromis » pour maintenir la collaboration :

> « L'égalité quant à la participation ne doit pas occulter l'inégalité, de fait et de droit, du poids des différents individus dans la formation du consensus apparent. Alors que le vote, notamment à la majorité, assure que, de fait, chaque électeur pèse exactement le même poids dans le résultat final — un homme, une voix — la délibération et la décision par consensus apparent ne peuvent garantir et ne prétendent pas assurer l'égalité des contributions à la décision » (Urfalino, 2007, p. 66).

[217] Urfalino (2007, p. 57) définit six caractéristiques constitutives des prises de décisions par consensus apparent : 1) « C'est une règle d'arrêt de la décision, au même titre que les procédures de votes » ; 2) « C'est la constatation collective d'un consensus apparent qui tient lieu de règle d'arrêt » ; 3) « Elle ménage une impression de continuité entre processus et arrêt de la décision » ;4) « Cette règle prévaut dans un contexte où, pour quelque raison, la recherche du consensus est indexée sur le souci de la qualité de la décision » ; 5) « Le consensus apparent exige non pas l'unanimité, mais, à côté de ceux qui approuvent, le consentement des réticents » ; 6) « La contribution des participants à la décision est marquée par le contraste entre un droit égal à la participation et une inégalité légitime des influences ».

À ce sujet, les membres de la coalition semblaient, pour la majorité, conscients de cette inégalité engendrée par ce mode de prise de décision. L'idée de mettre de l'avant un mode de prise de décision par vote a d'ailleurs été explicitement proposée comme nous avons pu le voir notamment dans la vignette 6.1.3. Dans le même esprit, certaines personnes ont exprimé en entretien « être fan de réunion plus formelle » et ont ainsi exprimé le désir de voir se mettre en place un mode de fonctionnement qui permettrait non seulement « d'amener des propositions », mais aussi « de faire des votes ». Pour ceux et celles-ci, ce mode de fonctionnement aurait davantage permis à tous et toutes de s'exprimer :

> « Il y a beaucoup de groupes [qui] ne prennent pas beaucoup de place […] [nom d'une personne représentant une organisation parasyndicale] a toujours de bonnes idées […], mais on n'entend pas sa voix, 4-5 fois par réunion […] on a besoin […] d'entendre la voix du groupe qu'elle représente. Faire des votes, c'est une façon d'avoir des voix comme ça. […] pas juste [d']écouter les voix des plus fortes […] beaucoup d'idées des grands syndicats auraient été battues parce que les petits groupes en étaient plus nombreux, mais il y a des petits qui ne prennent pas beaucoup de place, mais si mettons on fait un vote, est-ce qu'on veut faire une marche de 15 km ? Peut-être que ça aurait été battu 15 à 2 » (Entretien R).

Le mode de prise de décision mis tacitement de l'avant dans la coalition, le consensus apparent, a ainsi contribué à maintenir la domination de certaines organisations syndicales. Par contre, bien qu'un mode de fonctionnement par vote aurait eu l'avantage de rétablir une certaine égalité — notamment puisque les organisations non syndicales étaient en nombre majoritaire — ce mode de fonctionnement aurait inévitablement dévoilé les divisions internes. Dans ces circonstances, un mode de prise de décision par vote aurait pu conduire à la rupture de la collaboration, comme cela a été le cas lors de « l'incident » autour de la manifestation d'avril 2017. Une prise de décision par consensus apparent et un mode de fonctionnement qui reconnaît la coexistence d'actions diverses peuvent ainsi être vus comme des « mesures pour mitiger la compétition », ce qui « offre la flexibilité aux membres de la coalition de poursuivre des objectifs idéologiques distincts » pour reformuler les propos de Hathaway et Meyers (1993, p. 172 [traduction libre]).

Il faut souligner que dans un tel contexte, certaines personnes, particulièrement celles représentant des organisations avec moins de ressources, risquaient beaucoup si la collaboration en venait à ne plus pouvoir être maintenue. Comme le révèle Goffman :

> « Il y a des catégories de personnes […] dont les membres paient constamment un très haut prix pour leurs existences interactionnelles. Et pourtant […] même les catégories les plus

> défavorisées continuent à coopérer […] Il se peut qu'il y ait, derrière l'impression à accepter la façon dont les choses sont ordonnées, le fait brutal de la place de l'individu dans la structure sociale et le coût réel ou imaginé qu'il aurait à payer s'il se permettait de se faire repérer comme mécontent » (Goffman, 1988, p. 242).

En ce sens, il est probable que les représentant·e·s de certaines des organisations impliquées aient privilégié un mode de fonctionnement qui assure le maintien de la collaboration tout en étant conscients que cela réifiait à la faveur des organisations syndicales, une certaine asymétrie dans l'arrangement interactionnel, et ce en prenant en considération que l'expression d'une dissidence ou d'un désaccord comportait des risques élevés pour certains acteurs de l'interaction.

6.2.3 Quand le compromis de travail fait perdre en radicalité

Comme le révèle un représentant d'une organisation parasyndicale, les personnes impliquées dans la coalition en viennent même, plus largement, à accepter certaines situations et à adapter leurs propositions (prenons l'exemple de l'action éducative proposée, voire la vignette 6.1.3). Comme cela a été souligné, le comportement attendu par les représentant·e·s des organisations non syndicales est, par exemple, de « respecter que les syndicats n'iront pas [vers des actions directes] » et donc « qu'ils ne demanderont pas aux syndicats d'embarquer [dans ce type d'action], mais [privilégient] que des actions en simultanées peuvent être faites » (notes d'observation, 15 août 2017). Là encore, et cela renvoie aux constats de la section précédente, ce type de « compromis » permet d'assurer le maintien de la collaboration tout en offrant un espace pour que les organisations se distinguent. Dans ce contexte, comme cela fut aussi illustré autour des pratiques d'organisations et de mobilisation dans le chapitre précédent, l'on peut constater que cette dynamique contribue à la transformation des pratiques des organisations non syndicales qui privilégient, dans le cadre des « actions de convergence », des actions qui rejoignent les pratiques qui ont plus de chance d'être acceptées par les organisations syndicales.

Dans le cas présent, l'asymétrie de l'arrangement organisationnel a également contribué à rendre les actions conjointes moins « radicales », en les enlignant sur les préoccupations, et en respectant les limites, réelles ou présupposées, des organisations syndicales. Le mode de prise de décision par « consensus apparent », tout comme la dynamique « d'évitement du conflit ouvert » engendre ainsi une transformation des pratiques des organisations non syndicales. Aux transformations des pratiques de mobilisation et d'organisation des travailleur·euse·s à bas salaire démontrées dans le

cinquième chapitre s'additionne un glissement depuis des actions dites plus « radicales » — notamment de désobéissance civile — vers des actions « de représentation » en adéquation avec les pratiques d'organisations plus réformistes telles que les organisations syndicales. Plus encore, une telle dynamique peut être préjudiciable pour le mouvement puisque cela limite l'effet possible du « flanc radical[218] » (Rowe et Carroll, 2014; Simpson et al., 2022). Si « l'incident du 4 avril 2017 » reflète avec justesse que « la diversité des tactiques est intolérable d'un point de vue politique pour les dirigeants des organisations réformistes » (Dupuis-Déri, 2003), le style de groupe et les dynamiques interactionnelles qui en découlent illustrent la pacification des conflits sociaux liés à « l'accaparement par l'élite » des mouvements sociaux (Dupuis-Déri, 2003, 2004; Táíwò, 2023). Il s'inscrit ainsi dans le prolongement des écrits de Piven et Cloward (1977) pour qui les organisations — et leurs leaders — contribuent à freiner les mobilisations des personnes en situation de vulnérabilité économique, dont les travailleur·euse·s pauvres et précaires. Il semble donc, non seulement, que les organisations plus institutionnalisées — et « réformistes » — telles que les organisations syndicales, mais également les modalités et les dynamiques du travail en coalition, syndicales-communautaires dans le cas observé, favorisent l'adoption de pratiques moins perturbatrices. C'est d'ailleurs ce qu'argumente un représentant d'une centrale syndicale impliqué dans le mouvement pour le 15 dollars :

> « Je trouve nécessaire qu'il y ait une diversité [de tactiques], mais admettons que [la coalition] *15 maintenant* aurait décidé de faire une campagne de désobéissance civile […] de bloquer le métro… tsé […] de la désobéissance civile, se faire arrêter, le fait que la [nom d'une centrale syndicale] soit là, […] on aurait considérablement ralenti le processus [parce que] tsé ce n'est pas dans nos habitudes […] tant mieux si j'ai des présidents de syndicat local qui veulent embarquer là-dedans, mais la grosse organisation [nom de la centrale syndicale] n'embarquera *malheureusement* [nos italiques] pas dans ces affaires-là » (Entretien S)[219].

Dans ce contexte, la coalition *Les campagnes unies pour le 15* aura tout de même permis, d'une certaine manière, l'existence d'un « réseau d'organisations » capable de coordonner des

[218] La théorie du flanc radical, initialement développé par Freeman (1975) à partir d'une réflexion sur le mouvement féministe et par Haines (1984) autour du mouvement pour les droits civils aux États-Unis, stipule que les revendications et actions de groupes radicaux peuvent contribuer à faire apparaître les revendications des groupes réformistes comme étant plus socialement acceptables, ce qui les place dans une meilleure posture pour négocier, par exemple avec l'État.
[219] Il faut noter l'utilisation du terme « malheureusement » qui rappelle que les prises de décisions dépassent largement les préférences individuelles et doivent être pensées en prenant en considération les contraintes organisationnelles auxquelles les représentant·e·s sont soumis·e·s.

mobilisations tel que préconisé par Piven et Cloward (1977)[220]. Toutefois, la place prépondérante qu'y ont joué des organisations syndicales — et la dynamique d'évitement d'un conflit ouvert avec ces organisations — a limité les possibilités d'action déviant des méthodes et pratiques traditionnelles des organisations syndicales, ce qui, à terme, a contribué à transformer les pratiques des organisations non syndicales. Ces dernières, il a été possible de le constater à plusieurs reprises, se sont plutôt adaptées aux contraintes des organisations syndicales.

Conscientes de cette dynamique — comme le démontre les citations portant sur le « droit de veto » syndical présenté en début de chapitre —, les organisations non syndicales persistent dans la collaboration, notamment puisque, comme le relève judicieusement Cefaï (2007, p. 591) : « le jeu des concessions mutuelles est souvent moins coûteux que la rupture de l'ordre établi ». Or, cela ne veut pas dire que des « interactions stratégiques » ne peuvent prendre place au sein (et en coulisse) de ces espaces de concertation. Cet aspect sera abordé au prochain chapitre. Toutefois, avant de se plonger dans ces enjeux, un bref détour par les clivages idéologiques et culturels qui marquent les interactions au sein des coalitions apparait nécessaire.

6.3 Les clivages idéologiques et culturels qui complexifient le travail en coalition

Les vignettes ethnographiques présentées ci-dessus mettent en lumière les tensions qui ont traversé la coalition *Les campagnes unies pour le 15* autour de la mise en place d'action de désobéissance civile ou plus simplement d'actions dites directes ainsi qu'autour des enjeux entourant la « visibilité » que les organisations peuvent obtenir en prenant la parole lors d'actions de mobilisation. Ces tensions, illustrées ici à l'aide de l'exemple de la manifestation du 4 avril 2017, ont été constantes et répétitives au cours de mes observations. Ce constat fait par ailleurs écho à la littérature sur les coalitions syndicales-communautaires : les différences idéologiques et culturelles entre les organisations complexifient le travail de collaboration (Fine, 2007 ; Obach, 2010 ; Hathaway et Meyer, 1993). Étant donné l'importance qu'ont revêtu les clivages idéologiques et culturels et le fait que ceux-ci ont marqué le travail en coalition, il semble ainsi nécessaire, dans

[220] L'étude des mouvements des « pauvres » effectué par Piven et Cloward (1977) dénonce le fait que l'institutionnalisation de la lutte contribue à vider les protestations des « pauvres » de leur caractère subversif. Pour éviter cette dynamique, il et elle préconisent de mettre en place une « structure souple et décentralisée », soit un « réseau d'organisations » qui permet la mise en place d'action subversive à un niveau local.

l'ultime portion de ce chapitre, de s'y attarder quelque peu afin de mieux saisir le contexte dans lequel les interactions ont pris place et de mettre en relief comment ces distinctions ont pu contribuer à l'émergence de sous-alliances, et ce malgré l'adhésion à un style de groupe caractérisé par « l'évitement des conflits ouverts ».

6.3.1 Le clivage idéologique et la critique syndicale

Le mouvement pour le 15 dollars est intrinsèquement réformiste, dans le sens où ce qui est demandé est l'augmentation du salaire minimum « tel que prévu dans la loi ». Des tensions idéologiques s'y font néanmoins ressentir, d'une part autour de la nécessité de prioriser l'organisation et la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire (ce qui a été discuté au chapitre précédent) et, d'autre part, autour du choix des actions directes à mener et des enjeux de visibilité, tel qu'illustrés par la vignette sur la manifestation du 4 avril 2017 où la possibilité d'occuper un édifice a compromis momentanément la collaboration (6.1.1).

Ce type de tensions a longuement été souligné dans la littérature sur les coalitions syndicales-communautaires. Comme mis en avant plan au premier chapitre, Fine (2007, p.341) soulève entre autres qu'il peut être difficile pour les organisations syndicales de collaborer avec des organisations comme les centres de travailleur·euse·s en raison des rhétoriques anticapitalistes qui y sont mobilisées. En ce sens, et cela n'est sans doute pas surprenant, les tensions vécues au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* sont représentatives de ce qui peut être vécu au sein d'autres espaces de collaboration entre organisations syndicales et communautaires.

Avant même le déclenchement des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars étudiées ici, ces enjeux étaient connus de certaines personnes détenant une expérience préalable du travail en coalition. Un représentant d'une centrale syndicale affirme par exemple, comme cela fut confirmé lors de l'organisation de la manifestation du 4 avril 2017, que les collaborations avec les groupes qu'il qualifie lui-même de « radicaux » ou, par moment, « [d']anarcho/citoyens[221] », sont les plus

[221] Il faut souligner la diversité des termes qui sont utilisés par les représentant·e·s syndicaux interrogé·e·s dans cette étude lorsqu'ils et elles font référence aux organisations parasyndicales qui mettent de l'avant des pratiques d'actions directes et des modes de fonctionnement qui se veulent horizontaux. À travers les discours, les termes « radicaux », « anarchistes », « militants », « citoyens » et « révolutionnaires » se côtoient et parfois se confondent. Les représentant·e·s des organisations dont il est ici question ne se reconnaissent d'ailleurs pas tous dans ces appellations. Certaines personnes ont précisé par exemple que leurs organisations ne se réclament pas du courant anarchosyndicaliste, mais plutôt du courant révolutionnaire. La démarche éthique choisie dans cette recherche préconisant de ne pas identifier explicitement les organisations pose quelques limites pour approfondir la réflexion.

difficiles (Entretien de terrain, J). Par-delà le choix des actions à privilégier, un représentant d'une centrale syndicale exemplifie ces tensions en revenant sur l'utilisation du terme « maintenant » qui a causé quelques frictions au sein de la coalition : « les groupes plus anarcho/citoyens voulaient que [l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars] ça soit *immédiatement* ». Or, selon lui, cette revendication, perçue par les membres de son organisation comme trop « radicale », était « difficile à faire passer ». Au contraire, certaines organisations parasyndicales tenaient à l'utilisation du terme « maintenant » délibérément choisi, rappelons-le, afin de se distancier de la revendication syndicale, notamment la position initiale de la FTQ, qui leur semblait « trop modérée » parce qu'elle se situait sur un horizon trop long.

Le mot « maintenant » en est ainsi venu à symboliser les distinctions idéologiques existantes au sein du mouvement pour le 15 dollars et laisse transparaître — à reprendre les termes de Hathaway et Meyers (1993) — cette volonté des organisations parasyndicales de rompre avec le modèle syndical dominant. Les critiques faites aux organisations syndicales lors des prises de parole publiques ont par ailleurs servi le même objectif. À titre illustratif, voici l'exemple du discours d'un des membres du SITT-IWW cherchant à mobiliser ses membres pour une manifestation, et qui fut notamment l'objet de discussion au sein de la coalition :

> « Malgré les promesses d'un renouveau syndical, depuis des années et des années, ça tourne en rond. La seule avenue possible, celle qui nous donnerait le rapport de force, c'est de reprendre le contrôle des planchers de travail. C'est la force du SITT-IWW, l'esprit de solidarité des Wobblies. Parce que la stratégie des employeurs c'est de diviser pour mieux régner. La solidarité c'est dans notre ADN, mais elle doit s'exprimer à la base, au quotidien sur nos lieux de travail. Les centrales syndicales sont plus capables de faire cette job-là, de revenir sur les planchers de travail et d'en reprendre le contrôle. C'est devenu des grosses machines, trop lourdes. C'est rendu des professionnels du syndicalisme alors ça leur coûterait trop cher de mobiliser la base véritablement » (SITT-IWW, 2017).

Ce type de discours, où la figure syndicale prend le rôle de « figure repoussoir » (Chauvin, 2007), peut paraître habituel pour toute personne connaissant les dynamiques des mouvements sociaux québécois. Or, pour bien saisir l'utilité de ce type de discours, il semble nécessaire de penser la mise en représentation — ou la performance de la culture pour faire lien avec la théorie

---

Les diverses organisations dont il est question ici sont alors toutes regroupées sous la terminologie « organisations parasyndicales ». Retenons toutefois pour le moment deux aspects qui reviennent dans le discours des représentant·e·s d'organisations syndicales comme source de tensions soit : 1) la volonté de mettre en place des actions directes et 2) le mode de fonctionnement interne de ces organisations qui se distingue du mode de « représentation » des organisations syndicales. La prochaine section reviendra plus en détail sur ces aspects.

goffmanienne — qui a lieu à ce moment. Il convient de se questionner à savoir « à qui s'adresse ce discours ? ». Devant quel public les représentant·e·s de ces organisations performent-ils ? Si dans le cas des rencontres internes de la coalition, les représentant·e·s d'organisations sont en représentation devant les représentant·e·s d'organisations partenaires avec qui ils et elles souhaitent (ou doivent) collaborer, les discours publics s'adressent bien souvent directement non seulement au public en général, mais aussi, et peut-être surtout, à leurs membres. Les organisations comme le SITT-IWW doivent alors mettre en scène ce qui les distingue des autres organisations — en particulier les organisations syndicales — et, ainsi, répondre aux attentes de leurs membres. Considérant, comme cela a été explicitement soulevé par un des représentants d'une organisation parasyndicale (vignette 6.1.2) que des membres s'attendent à des actions, ou du moins des revendications, plus « impliquantes » voire plus radicales que celles des syndicats, les représentant·e·s se doivent, du moins lors de discours public, de « mettre en scène leur radicalité ». D'ailleurs, cette dynamique où « des personnes dotées en capital militant […] se singulari[sent] très majoritairement par leur rejet affirmé des formes organisationnelles traditionnelles » a été remarqué par Dunezat (2011, p. 215) dans d'autres mouvements sociaux des « sans ».

Du côté syndical, le public auquel les représentant·e·s s'adressent est tout autre. Assurément, dans les discours publics, comme cela a été le cas lors de la manifestation du 4 avril 2017, les représentant·e·s s'adressaient également à leurs membres, mais force est d'admettre que les attentes de ceux-ci divergent de ceux des membres d'organisations parasyndicales. Plus largement, les organisations syndicales dans leurs discours publics s'adressent possiblement avant tout — et nous l'avons vu dans le chapitre précédent — aux médias et à la population générale et tentent ainsi de mettre de l'avant un discours plus « nuancée », en pensant notamment à « l'acceptabilité sociale » de leur propos. Dans ce contexte, il devient en quelque sorte nécessaire pour les représentant·e·s de ces organisations syndicales de préserver la « face » de leurs organisations. Accepter d'être critiqué ouvertement par des organisations alliées est alors considéré comme un affront, leur faisant perdre la face publiquement, et n'est ainsi aucunement envisageable. Possiblement moins confrontant, mais tout aussi problématique, peut être le fait de signer un communiqué de presse qui laisse sous-entendre, notamment par l'utilisation du terme « maintenant », que la revendication syndicale ne va pas assez loin ou est inadéquate.

Il faut reconnaître que, dans le cas d'évènements organisés conjointement, les prises de paroles publiques qui critiquent ouvertement les organisations alliées peuvent fragiliser l'établissement d'une relation de confiance, ce qui est un gage de réussite du travail en coalition (Tattersall, 2010). Plus concrètement, dans le cas des décisions autour des prises de paroles publiques, ce type de discours peut aussi expliquer la réticence de certaines organisations syndicales à voir des organisations parasyndicales y prendre la parole. Cette dynamique amplifie ainsi la tension émergeant de la volonté des groupes de se trouver aux avant-postes pour représenter la coalition (et/ou la cause défendue), en particulier lors d'actions médiatiques ou publiques (Hathaway et Meyers, 1993), ce qui, par ailleurs, a été au cœur de nombreux incidents identifiés au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*.

6.3.2 La disparité des modes de fonctionnement

Au-delà de l'enjeu entourant les distinctions idéologiques et leurs retombées en ce qui a trait notamment aux types de revendications portées par les différentes organisations, les disparités quant aux modes de fonctionnement et aux distinctions de cultures organisationnelles ont aussi été soulevées comme état des éléments complexifiant les collaborations dans le contexte du travail de coalition. C'est d'ailleurs ce que souligne un représentant d'organisation syndicale en affirmant : « [qu'] il y a habituellement un clash avec les groupes "citoyens", parce que les groupes citoyens, c'est organisé et désorganisé, il y a un fonctionnement plus horizontal, une prise de décision plus rapide » (Entretien de terrain, J). Une autre personne représentant une centrale syndicale va dans le même sens et souligne pour sa part que des personnes impliquées dans les coalitions semblaient être des « joueurs individuels » au sens où elles parlent en leur nom ou « représentent des petits groupes avec des structures moins complexes, ce qui amène une asymétrie dans les discussions, dans les relations [et] dans la façon de prendre des décisions […] » (Entretien S).

Ces affirmations font directement écho aux propos de Fine (2007) qui, à partir de ses études de cas portant sur des collaborations entre les centres de travailleurs et les organisations syndicales, précise que les modes d'organisation « spontanés » et « informels » peuvent entraver la collaboration avec des organisations syndicales. Pour au moins une des personnes rencontrées (Entretien S), cet élément a même constitué l'une des raisons pour laquelle son organisation a fait le choix de ne pas participer activement à la coalition *15 maintenant* (et ultérieurement *Les*

campagnes unies pour le 15). Cela illustre « l'incompatibilité organisationnelle », telle que conceptualisée par Obach, qui fait obstacle à l'établissement de coalition (Obach, 2010, p. 203).

Dans le cas de la coalition *5-10-15*, il peut être constaté que, comme l'affirme une personne représentant une organisation communautaire au sein de cette coalition, la lourdeur de la structure syndicale a pu là aussi être éreintante pour les organisations alliées impliquées : « [la structure syndicale] c'est un gros bateau […] et des fois […] [il] est difficile d'avoir l'adhésion de tout le monde autour de propositions. Ou la solidarité n'est pas aussi forte ». Selon cette représentante, cette dynamique s'est accentuée au fil de la campagne :

> « [Si] au départ [la solidarité] était fort[e] […] avec le temps, la campagne s'essouffle et tout le monde a ses propres calendriers, plan d'action […] [et] des fois, ça va pas assez vite ou ça va pas assez loin parce que c'est un gros bateau [les structures syndicales] parce qu'il faut avoir l'asservissement de tout le monde et que des fois, il y en a qui sont frileux sur des propositions qu'on [son organisation communautaire] fait et ça c'est une des difficultés. » (Entretien K).

Ces propos font par ailleurs écho aux enjeux vécus au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* où une « double hélice communicationnelle » — c'est-à-dire les discussions se réalisant à la fois au sein de la coalition entre des représentant·e·s d'organisations alliées, mais également entre les représentant·e·s et leurs propres organisations — a conduit à un ralentissement et un alourdissement des prises de décisions[222]. Cet aspect est contraignant et peut même compromettre certaines décisions qui, bien que prises collectivement au sein de la coalition, semblent se transformer une fois que les représentant·e·s syndicaux retournent dans leurs instances.

Si certain·e·s représentant·e·s de centrales syndicales ont affirmé avoir la liberté de prendre des décisions au nom de leur organisation — notamment parce qu'ils connaissent finement les positions de leurs organisations —, cela est loin d'être le cas de l'ensemble de personnes rencontrées dans le cadre de mes observations. Certaines personnes — employé·e·s permanents de centrales syndicales ou représentant·e·s élu·e·s — sont même allées jusqu'à signaler clairement ne « pas avoir de mandat » et ne pas savoir ce que leurs organisations attendaient réellement de leur

[222] Comme abordé au chapitre 1, la lourdeur et la lenteur des prises de décision induites par cette double hélice communicationnelle peut conduire à une insatisfaction menant au retour du travail en silo. C'est du moins ce qui a été documenté dans le cas des groupes diversifiés. Voir notamment Saint-Cyr Bouchard et al. (2014).

participation aux différents espaces de concertation au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* (Entretien T et I). Dans tous les cas, le rôle de représentant·e·s syndicaux s'inscrit au sein de la « complexité de grandes organisations » (Entretien S), ce qui manifestement — et j'ai pu le constater à de nombreuses reprises — rend difficile la collaboration avec des organisations préconisant des modes de fonction où les prises de décisions se veulent plus rapides et plus proches des principes de démocratie directe.

Du côté des représentant·e·s d'organisations non syndicales, cette double hélice communicationnelle peut être source de frustration en raison des délais que cela impose, ainsi qu'en raison des changements de décisions, voir des changements dans le discours porté au sein des coalitions et à l'extérieur de celles-ci (Entretien K).

6.3.3 Ces distinctions qui forgent les sous-alliances

Dans le cas de la coalition *Les campagnes unies pour le 15,* les distinctions idéologiques et culturelles entre les organisations impliquées ont eu comme répercussion de favoriser la création de sous-alliances reflétant les divisions internes au sein même de la « coalition ». Comme évoqué précédemment, *Les campagnes unies pour le 15* regroupaient un ensemble diversifié d'organisations : des centrales syndicales, des syndicats locaux, des organisations communautaires plus ou moins institutionnalisées, des collectifs citoyens, etc. Pourtant, lorsque l'on questionne les personnes participant aux coalitions sur la dynamique interne et les rapports de pouvoir interorganisationnels, tous et toutes départagent les membres de la coalition en deux catégories : les centrales syndicales et « les autres ».

Si, de prime abord, il est possible de croire que la différence entre les deux groupes est pensée en fonction de l'aspect « syndical », il faut remarquer que certaines personnes militant dans des syndicats locaux sont classées dans le groupe « autre ». *A contrario*, lorsque l'ensemble du mouvement pour le 15 dollars l'heure au Québec est évoqué, certaines organisations communautaires et/ou coalitions comme le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) sont par moment — le plus souvent à cause de leur affiliation « principale » à la coalition *5-10-15* — exclues du groupe des « autres ».

Dans ces circonstances, et si le fait d'être ou non lié à une organisation syndicale ne constitue pas l'élément à l'origine de la distinction entre les uns et les « autres », quel est l'aspect marquant

pouvant expliquer la catégorisation des organisations au sein des coalitions ? Tant en observant les interactions *in situ* au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* qu'en analysant les entretiens, il semble en ressortir que l'élément central permettant de distinguer les groupes renvoie à l'importance, ou pas, de leurs ressources, surtout financières. C'est d'ailleurs la lecture que fait l'un des représentants d'une organisation syndicale : « Ce n'est pas tant [une différence] entre le communautaire et le syndical qu['une différence liée à] la taille des organisations ». Il ajoute que la dynamique qui s'est établie entre des centrales syndicales et des organisations parasyndicales impliquées autour de la revendication du salaire minimum à 15 dollars est similaire à ce qu'il a pu — et peut — constater dans d'autres coalitions où de grandes organisations sont impliquées, par exemple autour de la transition socioécologique :

> « C'est des dynamiques semblables, c'est beaucoup la taille. […] un syndicat […] qui est beaucoup plus petit, je vais retrouver des relations semblables avec des plus petits groupes environnementaux. C'est des cultures organisationnelles plus que le champ d'expertise. […] la taille vient jouer là-dedans, dans le mode de décision à discuter les uns avec les autres et la relation [qui] va [se] développer […] » (Entretien J).

Du même souffle, il souligne toutefois que :

> « Les gens ont de la misère à travailler avec [nom d'une centrale syndicale] pour toutes sortes de raisons. À cause de la taille, à cause des ressources. Ce qui est bête dans le fond, parce que ça devrait être prolifique pour eux autres […] [mais ils disent] qu'on devrait dépenser notre argent autrement. Qu'on devrait faire toutes les choses autrement […] il y a un biais très négatif envers les organisations syndicales […] » (Entretien J).

Un collègue, également représentant syndical, mais dans une autre organisation, vient confirmer cette lecture de la situation insistant sur le fait que par moment, la distinction première au sein des coalitions n'en est pas nécessairement une entre organisations syndicales et communautaires. Il ajoute toutefois, et cela va dans le sens de ce qui est évoqué ci-haut, qu'il n'est pas possible de considérer les « organisations communautaires » comme un tout homogène :

> « […] Les enjeux [de collaboration] c'est variable […] au sens ou travailler avec un Collectif pour le Québec sans pauvreté, ce n'est pas pareil que de travailler avec juste Au bas de l'échelle ou juste avec le Comité d'action chômage de Montréal. La Coalition Québec sans pauvreté, c'est quand même une coalition. […] Chaque groupe est différent dans sa dynamique, sa structure. […] Je dirais que la dynamique la plus difficile, c'est les groupes militants, c'est plus là l'incompréhension, je pense » (Entretien S).

De ces propos, il est à retenir ici — et cela reflète tant les observations effectuées que ce qui a été présenté dans les vignettes précédentes — que deux points de démarcations semblent importants

au sein des coalitions et peuvent aider à saisir la configuration des sous-alliances qui s'y développent : 1) la taille des organisations et l'asymétrie des ressources qui en découlent et 2) la finalité d'action. Ce second élément renvoie pour sa part à la séparation entre les organisations à tendance plus réformiste (dont les centrales syndicales) et les organisations qui privilégient des modes d'actions plus directes et que nous pouvons associer au syndicalisme de « résistance » et/ou « révolutionnaire », voire à « l'anarchosyndicalisme ». Peuvent également être inclus dans cette dernière catégorie les organisations plus proches du « syndicalisme communautaire », faisant référence cette fois à la volonté de mobiliser directement et concrètement les travailleur·euse·s concerné·e·s par la revendication comme cela fut souligné au chapitre précédent.

Il est à noter enfin que si l'aspect de l'asymétrie des ressources est souvent explicitement abordé dans le cadre des réunions, les divergences quant aux finalités d'actions privilégiées ne sont pas, le plus souvent, soulignées explicitement, si ce n'est « qu'en coulisse ». Dans ce contexte et confrontées à l'asymétrie de l'arrangement interactionnel au sein de la coalition — voire à l'hégémonie syndicale qui y est constatée —, les organisations qui se disent « plus petites » et dont les actions privilégiées divergent de celles traditionnellement mises de l'avant par les centrales syndicales en sont venues à créer une sous-alliance :

> « C'était comme tout le monde fait ce qu'ils [les organisations syndicales] veulent, même si personne n'est d'accord. [Alors] on a dû se regrouper ensemble […] juste pour lutter contre eux » (Entretien R).

C'est de ce regroupement créé afin de « lutter » contre la domination syndicale au sein de la coalition dont il sera question dans le prochain chapitre.

6.4 Synthèse du chapitre 6

En revenant sur une « scène » autour de l'organisation d'une manifestation en avril 2017, ce chapitre dévoile l'ordre interactionnel qui prévalait au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. On y saisi, d'une part, l'asymétrie de l'arrangement interactionnel au sein de la coalition et d'autre part comment celle-ci vient moduler la participation au sein des réunions.

Au sein des réunions, pour éviter une rupture de la collaboration, les organisations alliées établissent un compromis de travail. Ce compromis de travail se déploie autour de deux éléments centraux soit l'établissement d'un style de groupe qui vise « l'évitement du conflit ouvert » et le

choix d'un mode de prise de décision en conséquence, soit par consensus apparent. Dans les deux cas, il s'agit d'éviter de mettre de l'avant les dissensions au sein de la coalition — notamment quant aux disparités idéologiques et culturelles.

Or, il est démontré à travers ce chapitre que ce compromis de travail contribue à maintenir une certaine hégémonie syndicale au sein de la coalition — ou pour reprendre les termes d'acteurs du terrain, un certain droit de veto syndical. Cette hégémonie syndicale ne résulte ainsi pas — sauf dans de rares cas — de l'imposition drastique des décisions syndicales, mais est étroitement associée à la dynamique interactionnelle au sein de la coalition et au style de groupe de celle-ci.

Ce sixième chapitre met également en évidence que le travail de coalition contribue à transformer les pratiques de certaines organisations non syndicales qui mettent de l'avant des stratégies d'actions directes. Au travers d'un travail en collaboration avec des organisations réformistes, comme les centrales syndicales mobilisées autour de l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars, ces organisations non syndicales en viennent à s'éloigner des actions directes et/ou de désobéissance civile dans l'optique de maintenir la collaboration et de faire consensus, notamment avec les organisations syndicales. Cette dynamique peut être néfaste pour le mouvement dans son ensemble, notamment en amenuisant l'effet du « flanc radical ». Elle peut également faire remettre en question l'idée qu'au travers du travail en coalition, ce sont les organisations syndicales qui sont amenées à se transformer et se renouveler.

En fin de chapitre, une réflexion sur les distinctions idéologiques et culturelles entre les organisations impliquées au sein du mouvement pour le 15 dollars est proposée. Il y est mis de l'avant que des sous-alliances en viennent à se former au sein des coalitions et que celles-ci s'appuient sur deux éléments soit : les ressources disponibles et la finalité d'action proposée. Ainsi, si la distinction syndicale communautaire semble au cœur de notre propos, cette réflexion permet de la préciser en rappelant que les distinctions premières qui se sont établies au sein de la coalition observée sont avant tout celles de l'asymétrie des ressources disponibles. Ainsi, aussi surprenant que cela puisse être, les sous-alliances observées au sein de la coalition placent d'un côté les centrales syndicales et les organisations mobilisées autour de la coalition 5-10-15 et de l'autre, les organisations considérées comme des « petits groupes », incluant en son sein certains militant·e·s de syndicats locaux mobilisés.

Enfin, ce chapitre revient sur la revendication pour un salaire minimum à 15 dollars « maintenant », démontrant que l'utilisation de ce terme en est venue à symboliser — sans le nommer explicitement — le clivage idéologique au sein de la coalition et laisse transparaître la volonté de certaines organisations parasyndicales de rompre avec le modèle syndical dominant.

Chapitre 7 : Pratiques de résistance à la domination syndicale

« On a dû se regrouper ensemble […] on a perdu un peu notre identité individuelle juste pour lutter contre eux […] »
(Entretien R)

« C'était ça l'idée, de distinguer la coalition [les campagnes] unie [pour le 15] et 15 maintenant, de faire en sorte de […] travailler avec le mouvement syndical avec toutes ses limites et impasses, tout en se gardant un espace propre. »
(Entretien A)

« Tout groupe dominé produit, de par sa condition, un "texte caché" aux yeux des dominants, qui représente une critique du pouvoir. »
(Scott, 2008, p.12)

Les cinquième et sixième chapitres ont mis en évidence les répercussions de l'asymétrie de pouvoir au sein des coalitions syndicales-communautaires et comment un style de groupe misant sur « l'évitement des conflits » et « le consensus apparent » permet de maintenir la collaboration entre des organisations ayant des différences idéologiques et culturelles. Il y a également été démontré la (re)connaissance qu'avaient les personnes impliquées dans le mouvement pour le 15 dollars l'heure des rapports de pouvoir au sein des coalitions, du moins de ceux s'établissant entre le monde syndical et communautaire. Les chapitres précédents ont ainsi illustré comment ces dynamiques internes aux coalitions transforment les pratiques des organisations — surtout celles des organisations non syndicales — et comment celles-ci contribuent au maintien de la « domination syndicale » au sein de ces espaces de concertation. Le prochain chapitre approfondit la réflexion, tentant cette fois de répondre à la question : comment les représentant·e·s d'organisations considérant avoir moins de ressources et, corollairement, de pouvoir au sein de la coalition résistent (ou non) à cette asymétrie ?

Dans le cadre du mouvement pour le 15 dollars, j'ai pu saisir qu'une « solidarité de coulisse » (Goffman, 1973) s'est développée entre certain·e·s représentant·e·s d'organisations et militant·e·s :

> « On était une gang de militants et militantes assez crinqué·e·s, relativement d'expérience, tsé on en avait vu d'autres […] je pense qu'il y avait une solidarité implicite, par rapport à des gens qui partageaient certains constats, tsé allant des gens qui étaient dans les comités de quartier, au CTI, aux gens de l'intersyndical [d'un parti politique], il y avait une forme de soutien mutuel dans les problèmes et les limites qu'on observait, on était pas toute seule, dans le coin à faire *fuck*, qu'est-ce qui se passe ». (Entretien A)

C'est en constatant l'existence de sous-alliances entre « petits groupes » au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* que j'en suis venue à observer des « pratiques discrètes de résistances » (Scott, 2008) au sein de la coalition. Cette résistance qui, en contexte d'asymétrie de rapports de pouvoir évite une confrontation ouverte, permet le maintien de « l'ordre interactionnel » et contre, jusqu'à un certain point, l'inégalité de ces rapports de pouvoir. L'observation de la coexistence de divers lieux de concertation et la distinction existante entre les « textes publics » partagés au sein des rencontres officielles de la coalition et les « textes cachés » produits en marge de celles-ci ont été révélatrices à cet égard.

L'objectif de ce chapitre est d'identifier et d'exemplifier des pratiques de résistance qui sont mises en place — en coulisse et au cœur des réunions — pour tenter de rééquilibrer les dynamiques de pouvoir au sein des coalitions. Après l'exposition de certaines dynamiques dans les vignettes ethnographiques, l'analyse proposée revient sur la solidarité de coulisse et sur comment celle-ci a pu engendrer des pratiques de résistance collectives (7.2). Y seront abordés les *rim talk* (7.2.1), la création de structures parallèles de concertation (7.2.2.) et de groupes affinitaires en marge des coalitions (7.2.3), soit différentes manières pour les organisations et militant·e·s ayant moins de ressources (et de pouvoir) de se regrouper. Les stratégies de résistance au sein même des réunions de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* seront de même examinées (7.2.4). En fin de chapitre, proposant un nouvel angle, une réflexion sur le rôle et l'implication de militant·e·s syndicaux dans les coalitions — venant parfois en appui aux organisations non-syndicales — est proposée.

7.1 Vignettes ethnographiques : coalitions et résistances possibles

La prochaine partie met en récit des rencontres de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, notamment celles où le statut de la coalition fut clarifié et explicitement distingué de la coalition *15 maintenant*. Ces récits exposent notamment les alliances et liens de solidarité qui se sont créés au fil du temps entre certain·e·s militant·e·s.

7.1.1 Ces solidarités qui se créent à la marge des rencontres

Au tout début de la réunion du 22 juin 2017, une personne représentant un comité de quartier interpelle le groupe. Elle demande que l'on prenne un moment durant la réunion pour revenir sur la rencontre entre les comités de quartier et une centrale syndicale qui a eu lieu quelques jours auparavant[223]. Elle suggère de créer un espace pour que les comités de quartier puissent discuter, entre eux, de leurs stratégies et pratiques. Sans qu'il soit réellement possible à ce moment de savoir pourquoi, l'animateur propose d'aborder ce sujet lors du point intitulé « Festival des solidarités » à l'ordre du jour. L'on apprendra en fin de rencontre que des discussions ont eu lieu, avant celle-ci, entre une organisation parasyndicale et Alternatives, l'organisme qui chapeaute ce festival, notamment pour élaborer quelques idées concernant des ateliers qui pourraient y être tenus. Ce n'est qu'en tout fin de réunion, lorsque le « Festival des solidarités » revient à l'ordre du jour que le militant du comité de quartier ramène sa proposition de créer un espace de discussion pour les militant·e·s des divers comités de quartier : « Pour revenir sur l'atelier sur les stratégies de quartier, j'aimerais voir si c'est le bon moment, je ne tiens pas à prendre ce moment, mais si on ne va pas là, on a besoin d'autres dates […] ». On revient plutôt à ce moment sur les autres ateliers qui pourraient se tenir lors de cet évènement, puis la rencontre se termine sur le choix de la date pour la prochaine rencontre. La conversation n'aborde alors pas directement la proposition du militant. Toutefois, je le constaterai par la suite, un atelier rassemblant l'ensemble des comités de quartier lors de cet évènement sera tout de même organisé, en coulisse.

À la fin de la réunion du 22 juin 2017, en sortant, j'entrevois, sur le trottoir devant l'édifice, un groupe de militant·e·s. Il s'agit de représentant·e·s d'une des organisations parasyndicales et de groupes militants d'organisations socialistes et communistes. À mon arrivée, la discussion s'arrête subitement. Après un moment d'hésitation, une personne représentant une des organisations parasyndicales m'aborde. Elle souhaite me parler des pratiques internes dans son organisation. Elle m'explique le fonctionnement dans leurs rencontres quant aux tours de paroles et à l'alternance hommes/femmes. Revenant cette fois sur la dynamique interne de la coalition, elle propose qu'on mette en place une « alternance entre organisations » parce que « certaines organisations prennent

[223] Pour plus de détail sur cette rencontre, voir la vignette 5.1.3

plus la parole », notamment les personnes représentant les centrales syndicales : « C'est une question de pouvoir, pas nécessairement d'alternances hommes/femmes qui fait une différence. C'est en lien avec le pouvoir, qui prend la parole, dans quelles instances. Il faut que les groupes plus petits puissent prendre plus la parole ». Elle me dit qu'elle en a déjà discuté avec d'autres personnes impliquées dans la coalition, notamment des représentant·e·s d'autres organisations parasyndicales, d'un syndicat local et de groupes socialistes[224].

La discussion autour des prises de parole et de la dynamique interne de la coalition s'est poursuivie à la fin de cette rencontre de juin 2017. Le petit groupe qui s'était réuni sur le trottoir pour en discuter s'est déplacé vers le métro et a continué, tout au long du déplacement, à discuter du sujet. Ces moments de conversations informelles, hors des réunions, devant les édifices où avaient lieu les rencontres et lors des déplacements en transport en commun ont fréquemment fait l'objet de discussion sur les relations entre organisations et sur les modes de fonctionnement de la coalition. Par moment — très rarement en fait — certains sujets étaient ramenés en discussion, lors des réunions officielles, mais sans qu'il ne soit nommé explicitement que ceux-ci avaient fait l'objet d'une « consultation » préalable auprès d'autres membres de la coalition.

7.1.2 La coalition sans nom : clarification de structure

Le 24 août 2017, une rencontre de coalition a eu lieu à peine quelques jours après la manifestation du 21 août 2017 qui avait soulevé certaines tensions quant à l'utilisation du mot « maintenant » dans un communiqué de presse commun (voir vignette 6.1.3). Dès l'entrée dans la salle, une quinzaine de personnes étaient réunies, soit plus qu'à l'habitude. Dans les faits, dès mon arrivée proche du local, alors que j'étais encore dans la rue, j'ai réalisé que cette rencontre serait particulière. Rapidement, j'ai pu apercevoir un petit rassemblement de personnes, là ou normalement quelques personnes se regroupent pour fumer une cigarette. Je compte rapidement au moins sept personnes — autant des représentant·e·s d'organisations syndicales que parasyndicales

[224] J'appris par la suite qu'elle en a de même discuté par courriel avec au moins un autre représentant d'une organisation parasyndicale. Toutefois, l'idée de faire une alternance entre organisations pour les prises de parole n'a jamais été abordée directement durant les rencontres de la coalition. À la suite de la journée de réflexion du 3 février 2018, une alternance pour l'animation des réunions a toutefois été proposée. Malgré tout, cela ne s'est jamais réellement concrétisé.

et communautaires. Ils et elles discutent dans un climat qui, étant donné les rires entendus, semble détendu. Quelques personnes qui n'avaient pas l'habitude de venir aux réunions prennent le temps de se présenter. Un militant d'une organisation parasyndicale profite de ce moment pour discuter avec moi, un peu à l'écart du reste du groupe. Il m'annonce d'emblée que « cette rencontre sera bonne pour moi et pour ma recherche », en faisant référence au sujet de l'ordre du jour qui porte entre autres sur la question de la structure de la coalition. Un de ses collègues, que je connaissais moins à ce moment, s'approche. Comme à mon habitude lorsque je rencontre une nouvelle personne lors des réunions, je lui décris brièvement mon projet et ma démarche. Je partage alors un document avec lui qui, plus formellement, présente mon projet de recherche (annexe 6). Rapidement il me dit « hum, ça va causer problème ». Pensant dans un premier temps qu'il parle d'enjeux éthiques, je lui demande pourquoi. Il précise que c'est l'appellation « coalition *15 maintenant* » qui se trouvait sur mon formulaire qui allait poser problème. Comprenant que nous étions passés à une discussion autour de « l'appellation de la coalition », l'un des sujets à l'ordre du jour, je lui explique plus en détail ma démarche et spécifie que c'est l'ensemble du mouvement qui constitue mes lieux d'observation. Je réalise alors que plusieurs personnes représentant cette organisation parasyndicale sont présentes. Bien que cette organisation ait l'habitude d'être représentée par plus d'une personne, ils et elles sont rarement aussi nombreux. D'ailleurs, lors de la rencontre précédente, une seule personne de cette organisation était présente[225].

En arrivant dans le local, je vois que d'autres représentant·e·s d'organisations, assistant moins régulièrement aux rencontres, étaient représentés. Possiblement que la manifestation du 21 août qui venait tout juste d'avoir lieu y était pour quelque chose, du moins c'était mon intuition première. Toutefois, la suite de la rencontre me fait rapidement changer d'opinion : la présence de nombreuses personnes ne laissait pas présager un regain de mobilisation, mais plutôt l'importance — ou du moins l'intérêt — portée au sujet à l'ordre du jour.

La réunion commence comme à l'habitude par le traditionnel « point d'information ». On revient sur les activités menées par les différents comités de quartier, on parle de la Colombie-Britannique

[225] Lors d'un entretien, on m'expliqua le mode de fonctionnement de cet organisme pour choisir qui assistait aux réunions. De manière générale, « […] n'importe qui [pouvait] y aller ». Certaines personnes y allaient régulièrement et les autres choisissaient, en fonction de leur intérêt, par exemple pour les sujets prévus à la réunion, d'y assister. Toutefois, « à part [nom de deux personnes], il y a eu un "*turn-over*", ça démontre un certain désintérêt face aux façons de faire [comprendre ici notamment les choix des actions mises de l'avant] » (Entretien B).

et de l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars prévu pour 2021 dans cette province. On aborde ensuite rapidement le bilan de la manifestation devant l'hôtel de ville de Montréal qui vient de se réaliser quelques jours plus tôt : les résultats de la motion déposée à ce moment laissent le groupe songeur quant à la suite. On y nomme que l'équipe Coderre a « tordue » la résolution déposée par Marvin Rotrand[226]. Les discussions portent notamment sur le prochain conseil municipal prévu le 25 septembre. Malgré ce résultat mitigé, un représentant d'une organisation parasyndicale soulève que la couverture médiatique, dans les journaux francophones et anglophones, a été bonne et que la manifestation avait rassemblé 60 personnes, soit le double de ce qui avait été anticipé. Les discussions habituelles se poursuivent autour de la tension entre action médiatique et mobilisation et le type d'action à mettre en place dans le futur[227]. Au fil des discussions, une organisation parasyndicale propose la tenue d'un pique-nique sur un terrain privé d'une personnalité politique, une autre organisation parasyndicale semble tout à fait d'accord. Mais un représentant d'une centrale syndicale et un représentant d'un organisme communautaire, collaborateur de longue date, se concertent rapidement, en aparté. Devant les risques que « la police nous attende », ils choisissent de « ne pas embarquer ». Dans les faits, l'action n'aura jamais lieu[228].

Ce n'est qu'à la moitié de la réunion que la discussion tant attendue sur la structure s'amorce. L'animateur, un représentant d'une organisation parasyndicale commence : « Dès juin 2017, nous avons eu des discussions au sujet de la structure, il est maintenant temps de préciser le tout ». Très rapidement, une personne représentant une autre organisation parasyndicale intervient. Elle précise que « sa lecture est différente et que de son côté [elle a] toujours eu l'impression qu'il s'agissait de rencontres de la coalition *15 maintenant* ». Elle affirme en avoir discuté avec un collègue, militant dans un syndicat local engagé dans la coalition, qui lui aussi, a la même compréhension. Il faut avouer qu'en plus du fait qu'aucune discussion officielle à ce sujet n'avait eu lieu dans les dernières rencontres, l'adresse courriel servant à envoyer les convocations pour les réunions et les comptes-rendus portait à ce moment le nom de « Québec 15 maintenant ».

[226] Marvin Rotrand était conseiller municipal de Snowdon dans Côte-des-Neiges — Notre-Dame-de-Grâce
[227] Pour plus de détail sur ce type de discussion et les dynamiques que cela engendre, voir le cinquième chapitre.
[228] Cette discussion fait écho aux propos tenus dans le sixième chapitre quant au rôle de « pacification » que jouent les centrales syndicales et comment les organisations qui préconisent des actions dites directes en viennent le plus souvent, dans le cadre de la coalition, à opter pour des actions qui font consensus et se rapprochent des pratiques et types d'action avec lesquelles les centrales syndicales sont le plus à l'aise.

L'animateur clarifie alors l'enjeu : « Ce n'est pas si clair de savoir qui sont les membres de *15 maintenant*, depuis le 15 octobre 2016 ». Selon lui, depuis l'automne 2016, aucune rencontre officielle de la coalition *15 maintenant* n'aurait eu lieu. Il explique par contre que « la coalition n'est toutefois pas dissoute », entre autres puisque « certains groupes continuent de s'y identifier ». Il propose alors une rencontre, quelques semaines plus tard, regroupant uniquement les groupes officiellement membres de la coalition *15 maintenant*. Un autre représentant d'une organisation parasyndicale réplique cependant :

> « Chaque groupe a sa structure, mais de notre côté c'est notre mandat, on a l'obligation de le dire à nos membres, nous on s'organise avec le *15 maintenan*t. On ne peut donc pas prendre un engagement parce que notre groupe n'a pas de mandat. Je peux comprendre par exemple que la [une centrale syndicale] ne peut pas être membre [de la coalition 15 maintenant] […] ».

Rapidement, interrompant presque la personne qui intervenait, un représentant de cette centrale syndicale rétorque :

> « Nous, c'est clair, on ne peut pas faire partie d'une coalition, c'est une intercampagne. Et quand on fait des prises de paroles, notamment dans les médias, c'est important que ça reste comme ça, et pour deux raisons. Un, notre position est le plus rapidement possible, pas maintenant, et deux ça nous permet d'être plus, parce que les coalitions, c'est intéressant pour le travail de groupe, mais ça peut être contraignant. On a une marge de manœuvre maintenant par exemple autour des actions. Aussi, la [centrale syndicale] c'est national, pas juste à Montréal, donc c'est important d'avoir cette marge de manœuvre ».

Il faut dire que cette centrale syndicale n'avait pas l'ambition première de faire une campagne commune avec d'autres organisations. La stratégie privilégiée était de faire une campagne « en leur nom », et, dans un deuxième temps, de travailler en coalition avec d'autres organisations. L'organisation considérait entre autres que beaucoup de campagnes avaient été réalisées en coalition dans les années antérieures (Entretien de terrain).

À la suite de ces propos, l'animateur, issu d'une organisation parasyndicale qui avait l'intention avouée « de créer des alliances les plus larges possibles », ajoute quelques informations permettant de saisir les enjeux qui ont émergé dans le cadre de l'organisation de la manifestation du 21 août 2017. Il propose alors à nouveau, pour les organisations de la coalition *15 maintenant*, d'organiser une rencontre séparée, par exemple avant les rencontres.

Revenant à son tour sur les tensions qui ont émergé lors de l'organisation de la manifestation du 21 août, notamment sur l'utilisation du terme « maintenant », un représentant d'une organisation parasyndicale souligne qu'une discussion entre des représentant·e·s de son organisation et de l'une des centrales syndicales a eu lieu. Cette conversation l'a aidé à saisir pourquoi le mot « maintenant » avait été enlevé dans le communiqué de presse commun. Il exprime toutefois son inconfort en rajoutant que cela l'avait tout de même limité dans son message. Sa collègue semble moins conciliante. Elle exprime ne pas avoir aimé qu'on se permette de changer le message, sans en discuter au préalable. Le représentant de la centrale syndicale souligne toutefois qu'il a écrit et a appelé son collègue.

Un représentant d'un parti politique, pour qui il s'agit de sa première rencontre[229], tente de rallier les différentes positions. Il revient alors sur l'idée du mandat : « tant qu'on peut tous donner son opinion, moi je suis à l'aise d'être ici, j'ai des mandats pour ça, tant qu'on est tous à l'aise et peut mener la lutte ensemble ». À son tour, un représentant d'un autre parti politique, décidément pas au fait des enjeux sous-jacents, qui de fait semblent s'être discutés en coulisse, demande ce qui pose problème. Il rappelle qu'il y a plusieurs campagnes qui co-existent et qui sont menées par différentes organisations.

Le clivage entre ceux et celles qui ont participé à de nombreuses rencontres dans les derniers mois et ceux et celles qui participent pour une première fois à la rencontre est alors évident. Une personne habituée des rencontres, représentante d'une organisation parasyndicale, tente de réorienter les discussions. Elle suggère de revenir sur le nom « intercampagne ». Quel est le nom de cette espace de concertation ? L'animateur, qui semble confus par la question, réplique simplement que pour l'instant, le nom c'est « l'intercampagne ». Ce flou autour de la structure de la coalition, de qui en est membre et autour de l'idée de ne pas y donner un nom formalisé fait écho à cette volonté de créer une structure flexible[230]. Une militante d'un comité de quartier[231] appuyant la représentante de l'organisation parasyndicale interpelle alors le groupe : « on a besoin d'un nom ». Un peu plus tard dans la rencontre, le représentant d'un organisme communautaire intervient, visiblement

[229] Bien que cela ne m'ait pas été rapporté, il reste possible que cette personne ait assisté à d'autres rencontres avant l'amorce de mes observations au sein des coalitions autour du 15 dollars au début de 2017.
[230] Voir à ce sujet le quatrième chapitre, plus particulièrement les points 4.2.2 et 4.2.3.
[231] Notons que cette personne a changé de statut durant la mobilisation et en est venue à représenter officiellement, avec un mandat, une organisation communautaire institutionnalisée.

exaspéré par la discussion : « C'est problématique toutes [c]es structures, moi j'ai un mandat pour *15 maintenant* et la coalition le plus large possible, mais je n'ai pas de problème, tant que les autres coalitions font quelque chose ».

Manifestement, l'ensemble des personnes présentes ne s'entend pas ni sur le besoin de clarifier la structure de la coalition ni sur la distinction — réelle ou souhaitée — entre la coalition *15 maintenant* et cette « autre » structure de concertation au sein de laquelle des rencontres sont organisées depuis plus d'un an. Une représentante d'une organisation parasyndicale propose tout de même d'envoyer un courriel à tous pour clarifier la situation et « dire qu'il y aura maintenant deux groupes : *15 maintenant* et *l'intercampagne* ».

La discussion se poursuit sur la possibilité de maintenir l'existence de deux coalitions. L'idée de « tenir une rencontre du *15 maintenant* pour voir ce que l'on veut faire avec la structure » semble alors faire consensus. L'animateur ajoute que l'on pourra « discuter du nom » lors d'une prochaine rencontre et réoriente les discussions vers les autres sujets à l'ordre du jour dont la semaine d'action du 7 au 17 octobre 2017 et la manifestation de 15 km. Ce n'est qu'ultérieurement, au cours de l'automne 2017, que le nom *Les campagnes unies pour le 15* sera choisi[232].

7.1.3 Le 15 maintenant est mort, vive le 15 maintenant : naissance d'un lieu de concertation en marge

Le 21 septembre 2017, une heure avant l'heure de la rencontre de la coalition qui deviendra *Les campagnes unies pour le 15*, une première réunion est organisée. Celle-ci rassemble exclusivement les personnes représentant des organisations qui ont explicitement exprimé être membre de la coalition *15 maintenant*. Un représentant d'une organisation parasyndicale débute la rencontre en expliquant le contexte d'émergence de la coalition *15 maintenant*. Il précise que la coalition s'est progressivement élargie avec l'ajout de « groupes alliés », mais que la « forme de la coalition [élargie] » n'a jamais été précisée. Il ouvre ensuite la discussion en rappelant l'objectif de la rencontre, soit de décider si l'on maintient l'existence de la coalition *15 maintenant* et, « si oui, quel est [le type de] relation qu'on entretien avec les autres [groupes alliés] ». Après un bref silence, le représentant d'une autre organisation parasyndicale se positionne : « On devrait la garder [la

[232] Pour plus d'informations sur l'évolution des coalitions et les différences quant aux formes que celles-ci ont prises, voir le chapitre 4, notamment le point 4.1.4 et 4.2.

coalition *15 maintenant*] ». Il justifie sa décision en revenant sur la situation autour de la mobilisation du 21 août, notamment autour de sa volonté de pouvoir choisir son discours et l'importance d'associer la revendication du 15 dollars au terme « maintenant ». Il précise sa pensée : « Ça serait bon qu'on garde [la coalition 15 maintenant], parce qu'au moins, on [les groupes membres] peut se voir avant [la rencontre de la coalition élargie] ». Une militante d'un comité de quartier, aussi représentante d'un organisme communautaire, rappelle toutefois l'importance d'avoir un espace de concertation avec tous les acteurs impliqués : « On a besoin d'un espace pour partager des infos, avec [les centrales syndicales] et même *5-10-15* […] ». Abordant l'idée d'une « coalition des coalitions » qui inclurait l'ensemble des organisations impliquées autour de la revendication pour le salaire minimum à 15 dollars, elle rajoute : « on dirait que je voudrais voir une coalition large, mais […] je ne la vois pas »[233].

Un militant d'un comité de quartier et d'un syndicat local poursuit dans le même sens : « […] c'est impossible de faire une grande coalition qui regroupe tout [le monde] parce que les intérêts divergent ». Il continue : « Moi je vois qu'on est des petits groupes. Des fois, on veut faire des choses [et] les autres ne veulent pas embarquer ». Renchérissant sur l'idée de faire deux réunions l'une à la suite de l'autre pour discuter « entre petits groupes » des actions à mettre en place, il rajoute : « Par exemple, le projet éducatif [présenté par une organisation parasyndicale], c'est des projets qu'on doit continuer même si les grandes centrales n'embarquent pas ».

Cette idée de faire une « coalition plus petite » est appuyée par une représentante d'un comité de quartier qui considère que l'idée est bonne « surtout [pour] les comités de quartier ». Revenant sur son expérience, elle ajoute qu'il est important et apprécié « d'apprendre de l'expérience des autres ». La coalition *15 maintenant* pourrait alors « être une ressource pour les nouveaux ». Une représentante d'une organisation parasyndicale abonde dans le même sens.

Une personne impliquée dans une organisation parasyndicale prend la parole un peu plus tard dans la discussion. Elle amorce son discours par un avertissement : « Je vais dire des choses qui ne sont peut-être pas diplomatiques ». Parlant alors librement, cette personne affirme que : « la coalition

[233] Cette idée d'unifier le mouvement pour le 15 dollars a été soulevée à de nombreuses reprises, comme souligné au quatrième chapitre. Il faut rappeler que cela n'a jamais eu lieu, mais que la structure de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* a permis à des représentant·e·s de participer aux rencontres de la coalition lorsque désiré et a favorisé la réalisation d'actions communes impliquant l'ensemble des organisations impliquées dans le mouvement pour le 15 dollars.

ici avec des petits groupes, ça nous donne du pouvoir. On soutient notre voix. Et il y a plein d'expériences, où, même si je suis nouvelle [j'ai pu constater que des centrales syndicales] *push people around* ». Elle revient alors sur l'expérience de l'incident autour de la manifestation du 4 avril 2017. Elle se fait toutefois rapidement rabrouer par un représentant d'une organisation communautaire qui vient à la défense d'un représentant d'une centrale syndicale : « tu déformes, ce n'est pas ce qui est arrivé »[234]. Un représentant d'une organisation parasyndicale tente alors de calmer la discussion rappelant, à nouveau, les contraintes dans lesquelles les représentant·e·s d'organisations syndicales se trouvent : « Peut-être que les gens [des organisations syndicales] ont les mains liées, ceux qui viennent ici, il faut comprendre ça ».

Un représentant d'un comité de quartier et d'un syndicat local poursuit la discussion. Il relève ce qui les distingue des représentant·e·s des centrales syndicales :

> « Parce qu'on est des groupes communautaires, des petits syndicats, des comités de quartier, qu'on gagne moins de 15 dollars ou qu'on travaille auprès de gens qui gagnent moins de 15 dollars, on comprend l'urgence. Ceux des syndicats gagnent 80 000 $ par année. Nous on voit l'urgence. On doit apporter la réalité des gens à moins de 15 dollars [dans les discussions de la coalition] […] ça devient frustrant […] [les représentant·e·s de centrales syndicales ou les centrales syndicales] se font un peu de capital politique là-dessus [la lutte pour le salaire minimum à 15 dollars]. Nous […] on a un rôle à jouer […] il faut faire des actions, si on se fie aux organisations syndicales, ça ne va pas [se réaliser] ».

Précisant la réflexion sur la nouvelle forme et le mode de fonctionnement que pourrait avoir la coalition *15 maintenant,* et peut-être surtout ce qui la distinguerait d'une coalition élargie, une représentante d'une organisation parasyndicale reprend la parole : « Il y a toujours des idées et des […] demandes de soutien pour des petites actions entre nous. Et les rencontres de coalition 15 [la coalition élargie], ça serait pour de grandes actions, par exemple le 15 octobre ». Selon elle, il serait possible de « faire des actions plus radicales », qui seraient alors organisées « dans de petites coalitions » permettant alors de « se supporter entre nous ».

Une militante d'un comité de quartier semble aller dans le même sens. Elle souligne que bien que le comité dans lequel elle s'implique « voulait que les syndicats [les] appuient » et qu'il y « a eu des réunions » entre les organisations syndicales et le comité, « l'aide n'est jamais arrivée ». Elle

[234] Cette personne représentant une organisation communautaire plus institutionnalisée ne participera plus, sauf erreur, aux autres rencontres de la coalition *15 maintenant.*

soulève toutefois du même souffle son inquiétude quant à la disponibilité qu'exigerait la tenue de réunions additionnelles : « Je dois dire qu'on est tous militants. On n'a pas de temps […] on fait juste des réunions ». Elle termine néanmoins sa prise de parole en s'indignant ouvertement d'être « pognée » pour « quêter 50 piasses pour les tracts [aux organisations syndicales] » si son comité souhaite organiser une action.

Devant ces propos qui, manifestement n'ont jamais été directement exprimés dans le cadre des autres rencontres de la coalition, une personne représentant une organisation parasyndicale souligne qu'elle apprécie l'honnêteté des propos. Elle ajoute que : « c'est vrai qu'on n'a pas les ressources » et que « c'est vrai que […] les syndicats » peuvent choisir « s'ils appuient ou non » les actions proposées. Elle soulève toutefois que les organisations présentes autour de la table ont aussi des ressources qui peuvent être partagées. En prenant l'exemple de son organisation, elle rappelle que : « On peut faire des impressions. On a un système de son. On est 200 personnes ». Elle déclare alors, argumentant toujours pour la conservation d'un espace de concertation « entre petits groupes » que : « on a beaucoup de pouvoir entre nous, [mais] on n'a pas eu le temps de s'en parler ».

Alimentant la discussion, une autre personne de son organisation ajoute que maintenir deux lieux de concertation ce n'est pas « faire des cachettes ». Il rappelle que si les représentant·e·s des organisations syndicales « peuvent ne pas avoir la même idéologie, ils respectent [malgré tout] nos actions ». À son tour, cette personne souligne toutefois l'enjeu du temps d'implication : « si on fait une réunion et une autre une semaine après, c'est trop ».

Interpellé par un représentant d'un organisme communautaire, le représentant d'une autre organisation parasyndicale précise sa position : « nous on a une coalition contre le travail précaire […] la structure 15 maintenant, c'est moins urgent parce qu'on a déjà une structure de coalition ». Semblant toutefois comprendre le besoin d'avoir un autre lieu pour se concerter, il rajoute rapidement : « mais si vous voulez, on peut garder [la coalition *15 maintenant*] ».

Le représentant d'un organisme communautaire qui l'avait interpellé pour connaître sa position sur le sujet dit alors tenter « de comprendre ». Il voit « le besoin d'une coalition qui regroupe tout le monde, un mécanisme large qui permet à tout le monde de participer et de multiplier l'impact ». Il invite tout le monde à se positionner pour « dire si on veut tous être dans la grande coalition ». Il

propose toutefois simultanément que le groupe se « mette d'accord pour maintenir [le terme] maintenant » dans les revendications. Sa proposition laisse transparaître qu'il n'est pas convaincu par la nécessité de maintenir des rencontres de la coalition *15 maintenant*. Rappelant qu'en tant que représentant de son organisation il participe à de nombreuses coalitions sur plusieurs sujets, il se demande « comment on va tenir, qui va tenir ?». Il se questionne alors sur l'absence de certaines personnes représentant l'un des comités de quartier : « où est le comité de quartier [nomme un quartier] en ce moment ? Ce n'est pas bon signe ».

La discussion continue et l'animateur de la rencontre tente un résumé : « Les gens semblent d'accord [pour] maintenir [la coalition] *15 maintenant*, mais il faut rationaliser les tâches ». Une personne demande alors un vote, contrairement à ce qui se produit habituellement dans « l'autre » coalition. Des contre-propositions sont même officiellement formulées. Au bout du compte, le groupe vote tout d'abord sur le maintien de la coalition *15 maintenant.* Dans un deuxième vote, le choix de « la forme » que prendra la coalition est défini. Trois choix étaient proposés : des rencontres aux deux mois, des rencontres avant celles de la « coalition élargie » ou des rencontres au besoin, pour que, comme le nomme un représentant d'un organisme parasyndical : « S'ils font trop chier [dans l'autre coalition], on se rencontre ».

Un représentant d'un organisme communautaire, le même qui avait exprimé son hésitation concernant le maintien de la coalition 15 *maintenant*, soulève de son côté quelques questionnements autour de l'idée de « faire une réunion avant ou après » les rencontres de la coalition élargie. Selon lui, « [ça fait] un peu parasitaire » et ça les « met dans une drôle de logique où on va développer des propositions de groupe et aller les défendre à l'autre coalition ». Une personne rappelle de son côté que « l'idée ce n'est pas de cacher [des choses] », mais plutôt que « s'il y a des actions qu'on sait d'avance qu'ils [les centrales syndicales] ne voudront pas [on pourrait les organiser] ». Il propose alors de faire « un test de trois mois, voir si c'est nécessaire ». Un vote est tenu. Chaque organisation présente a un droit de vote, peu importe le nombre de personnes présentes. Certaines personnes représentant des organisations parasyndicales, mais n'étant pas intervenues dans la discussion expriment alors, par le vote, leur position sur le maintien ou non de la coalition. Au final, la proposition de tenir des rencontres de la coalition *15 maintenant*, avant ou après celles de la « coalition élargie », l'emporte.

À peine quelques minutes plus tard, la réunion de « la coalition élargie », *Les campagnes unies pour le 15*, s'amorce. On y apprend entre autres dans le point partage d'information qu'un nouveau comité de quartier dans Villeray–Saint-Michel a été mis sur pied et que deux rencontres de lancement ont été réalisées. Une action a déjà été prévue en lien avec la marche de 15 km. Lorsque je demande combien de personnes étaient présentes, on me répond que quatre personnes étaient là. Avec enthousiasme, on me nomme les personnes qui y étaient. Le nom de chaque personne est connu puisqu'elles se sont toutes déjà impliquées, à un moment ou à un autre, au sein des mobilisations autour du 15 dollars. Toutes ont, par moment, représenté différentes organisations parasyndicales, d'autres des comités de quartier, ou se sont impliquées dans un comité d'un parti politique participant à la coalition et/ou dans des syndicats locaux.

7.1.4 Les rencontres intercomités de quartier

Lors du « Festival des Solidarités » à l'automne 2017, un atelier a rassemblé, pour une première fois, des militant·e·s de divers comités de quartier. Cet évènement public avait comme objectif de présenter « la perspective des comités de quartier » sur le mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars. Il a permis aux militant·e·s des comités de quartier actifs à ce moment — Côte-des-Neiges, Parc-Extension et Sud-Ouest — de partager leurs histoires, pratiques et stratégies. Si cet évènement ne répondait qu'en partie à la demande de créer un espace de discussion et de concertation entre les divers comités de quartier, cela a tout de même permis d'échanger quelques conseils sur le fonctionnement des comités et d'en savoir plus sur l'état des lieux dans chaque quartier[235].

Bien que lors de cet évènement des militant·e·s des comités de quartier aient expliqué les enjeux auxquels ils faisaient face et qu'il y ait eu un appel à rallier les forces autour des comités existants, dans les mois suivants, d'autres comités de quartier ont vu le jour, notamment dans le quartier Villeray–Saint-Michel et dans le Centre-Sud. La composition — et possiblement le fonctionnement — de ces comités était toutefois différente de ceux initialement fondés en mars 2017.

Ce n'est qu'un an plus tard, le 22 avril 2018, qu'une réelle « réunion intercomités de quartier » a eu lieu, cette fois sans s'inscrire au sein d'un autre évènement et sans que celle-ci ait lieu devant

[235] Quelques propos issus de cette conférence ont été abordés dans le point 5.2.2

public. Les premiers propos échangés à ce moment, critiquant ouvertement certaines organisations syndicales et communautaires, ne laissent par ailleurs aucun doute sur le caractère « d'entre soi » de la rencontre. Un militant y critique d'entrée de jeu une organisation communautaire qui, selon lui, agit « comme si la lutte contre la pauvreté lui appartenait ». Après que ces propos furent appuyés par quelques personnes présentes, la réunion commence plus officiellement. Expliquant l'objectif de la rencontre, une militante prend la parole :

> « [Dans un contexte] où les centrales syndicales disent souvent "non" [pour l'organisation d'action], ou ne veulent pas se mobiliser, ça peut être démoralisant pour les personnes motivées. Ce qu'on peut faire ensemble, c'est se coordonner. Pouvoir dire "nous les comités de quartier, voici ce que l'on demande" plutôt que de parler individuellement et de paraître divisés ».

On apprend au fil des discussions que certaines actions initialement proposées au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* ont été réalisées par certains comités de quartier. À titre d'exemple, une campagne virtuelle pour « faire descendre la côte »[236] (dans des moteurs de recherche) de certains employeurs offrant de piètres qualités de conditions de travail a été effectuée pour des commerces dans l'un des quartiers.

Les échanges évoluent progressivement vers un bilan des actions des comités de quartier. Si certaines personnes motivées par l'idée d'organiser, avec d'autres militant·e·s, des actions conjointes, à la marge de celles organisées avec des syndicats dans les coalitions, d'autres personnes, ayant tenu le fort durant de nombreux mois dans les comités de quartiers se disent « démobilisées ». « Le plus important serait d'ancrer la campagne dans le local, mais je ne suis pas optimiste », laisse tomber l'un des militants impliqués depuis le début dans des comités de quartier. La discussion se conclut encore une fois autour des enjeux de disponibilités et de ressources. On y apprend notamment qu'un des comités de quartier a récolté plus de 4000 $ grâce au succès d'un concert-bénéfice, organisé en grande partie par une seule et même militante. De manière générale toutefois, « l'aide financière manque grandement ». Pourtant, alors qu'une militante rappelle qu'elle ne souhaite pas demander de ressources aux centrales syndicales « parce qu'ils vont contrôler ce qu'on fait », un autre militant s'interpose : « je ne suis pas d'accord avec toi, si la campagne a eu l'envergure qu'elle a, c'est à cause des grandes centrales ». Le reste de son propos

[236] L'idée était d'aller mettre « une étoile » dans les avis en ligne concernant des commerces spécifiquement ciblés et de laisser un commentaire dénonçant le fait que les salaires offerts étaient à moins de 15 dollars l'heure.

vient toutefois préciser que l'aide financière obtenue n'est pas passée directement par l'appui de centrales syndicales : « nous, on a eu de l'argent des syndicats locaux et des associations étudiantes »[237].

Si l'intention de cette rencontre intercomités de quartier était d'organiser des actions communes « entre comités de quartier », force a été de constater qu'aucune autre rencontre de ce type n'a eu lieu par la suite. Aucune action commune « intercomités de quartier » n'a d'ailleurs émergé spécifiquement de cette instance. Un militant engagé depuis les débuts dans les comités de quartier commente dans un échange courriel que, bien que la rencontre ait été stimulante, celle-ci lui semble être arrivée trop tard. Si certains comités de quartier ont subsisté quelque temps après la rencontre, la plupart des actions et la suite de la lutte s'est plutôt organisée au sein des rencontres de coalitions plus « officielles » soit celles de *Les campagnes unies pour le 15* et *5-10-15*. D'ailleurs, en avril 2018, la revendication d'un salaire minimum à 15 dollars l'heure était déjà remise en question par plusieurs groupes. On entendait déjà à ce moment des personnes prendre publiquement la parole pour rappeler que plus de trois ans après le début des mobilisations, 15 dollars l'heure était maintenant insuffisant pour permettre aux travailleurs et travailleuses gagnant le salaire minimum de sortir de la pauvreté.

7.2 La « solidarité de coulisse » : penser la résistance et les sous-alliances

Si les personnes rencontrées au cours de cette recherche ont, tous et toutes, affirmé reconnaître l'asymétrie des rapports de pouvoir au sein des coalitions et si le « compromis de travail » qui prit place au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* a contribué au maintien d'une certaine domination syndicale, il serait faux de croire que les représentant·e·s des organisations non syndicales ont accepté sans broncher cette situation. Les vignettes ethnographiques présentées ci-dessus illustrent comment, au sein de certains espaces « en coulisse », une solidarité a pu émerger et s'exprimer.

Si, en outre, les représentant·e·s d'une organisation peuvent retourner dans leur organisation pour discuter avec leurs collègues et/ou les membres de leurs organisations de ce qui se passe au sein

[237] Pour une réflexion sur la distribution et l'inégalité des ressources financières entre les organisations impliquées au sein du mouvement pour le 15 dollars, voir le chapitre 5.

des réunions de la coalition et y développer une représentation d'équipe — ce que je nomme les coulisses intraorganisationnelles[238] —, d'autres conversations, cette fois entre alliés de différentes organisations, prennent également place en coulisse. Ces coulisses, alors « interorganisationnelles », permettent de créer ou fortifier des sous-alliances au sein de la coalition. En se soustrayant au regard du public présent au sein des rencontres de la coalition, ces coulisses permettent aux personnes y ayant accès de confirmer des prises de position, de vérifier l'adhésion des organisations à certaines actions et/ou revendications ou même de réfléchir collectivement aux meilleures manières d'agir au sein de la coalition.

S'il est possible de remarquer qu'au sein des rencontres de la coalition, les personnes impliquées doivent « modeler » leur performance publique pour « satisfaire les attentes » des groupes dominants — et ce « par la prudence, la crainte ou le désir d'obtenir certaines faveurs » voire d'éviter les sanctions —, cela n'est pas le cas, en coulisse de ces rencontres (Scott, 2018, p. 16).

À l'abri du regard direct des « dominants », ces espaces deviennent des lieux où un discours critique sur le pouvoir syndical peut être élaboré. Plus encore, ces lieux offrent l'espace nécessaire pour que des personnes qui se sentent lésées par le style de groupe dominant — tel que décrit dans le chapitre précédent — expriment, par des « voix clandestines » leur inconfort et échangent des « témoignages de connivence » (Goffman, 1973), tout en évitant de mettre en péril la collaboration avec les représentant·e·s des autres organisations alliées, dont les centrales syndicales.

La prochaine section se penche plus spécifiquement sur ces coulisses où des sous-alliances se forgent entre des personnes représentant les « plus petits groupes ». En revenant sur la « solidarité de coulisse » (Goffman, 1973), les prochaines lignes détaillent ces espaces en marge des rencontres officielles de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* et les pratiques de résistance qui peuvent en découler. Plus précisément, deux espaces en coulisse, exemplifiés dans les vignettes, sont analysés : les discussions informelles en marge de la coalition, notamment avant et après les rencontres, et les discussions au sein d'espace de concertation plus formelles créées en marge de la « coalition élargie » comme la coalition *15 maintenant* à l'automne 2017 ou les rencontres

[238] Les réflexions sur les « coulisses intraorganisationnelles » s'inscrivent dans la lignée de ce qui a été discuté au chapitre précédent quant à la notion de « double hélice communicationnelle ».

intercomités de quartier. Une réflexion sur les comités de quartier comme « groupe affinitaire » permettant la concertation et la mobilisation de militant·e·s complète la discussion.

7.2.1 Les conversations informelles « de trottoir » : le *rim talk* comme prémisse à la résistance

Lorsque j'ai commencé à réfléchir sur la « solidarité de coulisse », mon attention s'est rapidement arrêtée sur les conversations de « trottoir » qui ont lieu avant et après les rencontres de coalition. Rassemblés en devanture des édifices où avaient lieu les réunions, de petits groupes de représentant·e·s, le plus souvent d'organisations parasyndicales, de comités de quartier et même de militant·e·s de syndicat locaux, discutaient ensemble. En l'absence de représentant·e·s de centrales syndicales et/ou d'organisations communautaires plus institutionnalisées, les conversations prenaient une tournure particulière pouvant alors être associée à ce que Goffman nomme comme étant des « discours de bordure » (*rim talk*). Ces conversations revenaient sur le contexte dans lesquelles se déroulaient les collaborations au sein de la coalition, permettant ainsi, dans un contexte informel évitant de mettre en péril la collaboration avec les centrales syndicales, d'analyser, et de remettre en question, ce qui était considéré comme « allant de soi » au sein de la coalition.

La conversation sur l'organisation des tours de paroles abordée à la vignette 7.1.1 en est un exemple. Comme le souligne une personne représentant une organisation parasyndicale, ces moments pour « parler avec les gens avant ou après les réunions », permettaient de « […] demander […] qu'est-ce que tu as pensé de telle ou telle choses, de savoir si [son organisation] était seule […] à penser certaines choses », bref de savoir si les autres personnes impliquées dans la coalition « étaient d'accord » avec les représentant·e·s de son organisation (Entretien R). Ces espaces ont également permis aux organisations non syndicales de « s'encourager », voire de s'inciter par exemple à « prendre la parole » dans le cadre des réunions officielles (Entretien R)[239].

[239] Il convient de préciser que des discussions, en coulisse, ont également eu lieu entre des représentant·e·s d'organisations parasyndicales et d'organisations syndicales, notamment lorsque des « incidents » ont eu lieu. À titre d'exemple, cela s'est produit lors de l'incident entourant la manifestation du 4 avril 2017 et lors de celui concernant la manifestation du 21 août 2017 (voir les vignettes 6.1.1 et 6.1.2 ainsi que la vignette 7.1.2).

Pour l'une des personnes représentant un comité de quartier, ces moments de discussions informelles sans la présence de représentant·e·s de centrales syndicales, permettaient de revenir sur des moments où elle s'était « sentie impuissante » dans les rencontres qu'elle avait « trouvé intenses » ou encore où elle « avait remarqué des tensions » sans intervenir directement. Selon ses dires, elle profitait de ces moments avant ou après les rencontres pour discuter avec d'autres personnes et partager sa lecture de la situation : « Je n'avais pas réagi dans les rencontres, c'était plutôt de réagir en discutant sur ce qui s'était passé, avec d'autres personnes [leur] dire que je trouvais pas ça correct [comment cela s'était passé] » (Entretien E). Les propos de cette personne représentante d'un comité de quartier laissent sous-entendre que ces conversations, en coulisses, permettent :

> « […] d'attir[er] l'attention sur des discours ou des actions qui pointent quelque chose de discutable dans ce que l'autorité fait ou est sur le point de faire lors de la rencontre. Ils indiquent aux autres participants : "Regardez ce qui se passe ici. Il se passe quelque chose d'anormal" » (Cefaï et al., 2012, p. 70).

Au fil de ces conversations, une lecture critique — et commune — quant à la place et au rôle donné aux représentant·e·s des centrales syndicales au sein de la coalition a pu être faite. Ainsi, ces moments d'interaction en marge de la coalition, et les *rim talks* qui y ont lieu, ont favorisé non seulement l'établissement d'une certaine solidarité entre représentant·e·s de « petits groupes », mais ont aussi pu contribuer à « l'adoption d'un cadre d'injustice » où l'asymétrie des rapports de pouvoir au sein de la coalition n'est plus considérée comme « allant de soi » et donc légitime :

> « Pour qu'un cadre d'injustice soit collectivement adopté, il doit être publiquement partagé par les contestataires. Cela permet aux participants de réaliser non seulement qu'ils partagent le cadre d'injustice, mais que chacun dans le groupe est conscient du fait qu'il est partagé. Le processus prend du temps et se résume rarement à une seule rencontre » (Cefaï et al., 2012, p. 69).

En ce sens, et c'est ce que soulignent par ailleurs Gamson et al. (1982), ces *rim talk* peuvent être pensés comme étant la « première étape dans une carrière de révolte », puisqu'ils « […] ouvrent la voie à des actes de protestation » (Gamson et al., 1982, p. 116), tout en offrant « un moyen de briser les liens de l'autorité sans devoir pour autant violer les règles de l'ordre de l'interaction » (Cefaï et al., 2012, p. 65). C'est ainsi qu'il est possible de croire que ces conversations en coulisse, sur les « trottoirs », dans les transports en commun ou même lors de rencontre pour échanger un repas

avant les rencontres,[240] ont pu constituer la prémisse d'une certaine résistance. Ces espaces ont notamment permis d'imaginer d'autres styles de groupes possibles que celui dominant au sein de la coalition. Ils ont également pu être une première étape vers l'établissement de lieu de concertation plus formel, en marge de la coalition.

Dans le cadre de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, ces conversations forgeant des sous-alliances entre organisations non syndicales[241] ont été favorisées par des circonstances facilitant le contrôle des accès à cette coulisse : le fait que la plupart des personnes représentant·e·s des organisations non syndicales et des comités de quartier se déplaçaient en transport en commun. Les moments de déplacement — et les discussions sur le trottoir précédant ces déplacements — ont ainsi constitué des moments favorisant ces discussions informelles. C'est ce que souligne une représentante d'une organisation parasyndicale, se remémorant une rencontre où une tempête de neige avait causé le retard de plusieurs personnes représentant des centrales syndicales :

> « Il y avait une réunion, en février, je crois […] il n'y avait pas de gens des grandes centrales parce qu'il avait une tempête de neige. […] Les personnes des petits groupes, on était là, parce qu'on prend le métro. Personne n'a un char. Personne n'a été empêché par la neige. C'était juste drôle parce que […] maintenant on le voit de façon concrète, qui a de l'argent et qui en a pas. […] c'est comme une question des gens qui s'impliquent dans les petits groupes, versus les grands syndicats, c'est juste l'impression de nos situations financières personnelles, je ne dis pas que [nom d'une personne représentant une organisation parasyndicale] est précaire, mais il est plus précaire que les gens qui travaillent dans les grands syndicats » (Entretien R).

Il faut toutefois souligner que bien que certaines discussions puissent avoir lieu à l'extérieur des rencontres et que des idées sur le mode d'organisations des rencontres peuvent alors être proposées, cela ne signifie pas qu'elles seront mises en place par la suite. Pour reprendre cet exemple, l'idée d'alternance des tours de paroles a été abordée dans les « conversations de trottoirs » et même dans des échanges de courriels. Toutefois, les personnes qui auraient été en mesure de mettre en place une telle pratique, donc la personne qui animait les rencontres, n'ont pas agi pour la mettre en

[240] L'ensemble de ces exemples ont été observés. Ainsi, outre les conversations « de trottoirs » et dans les transports en commun, ce qui revient le plus souvent, d'autres espaces ont pu avoir la même fonction.

[241] Il faut souligner – comme cela a été fait au point 6.3.3 – que des représentant·e·s de syndicats locaux étaient inclus dans ces espaces de conversation « en coulisse ». Il n'était pas toujours clair si ceux-ci agissaient à titre personnel, mobilisés pour la cause de salaire minimum à 15 dollars ou s'ils avaient le mandat de leur syndicat. Des entretiens m'ont laissé présager que la première option est sûrement la plus proche de la réalité. Ces personnes étaient par ailleurs le plus souvent membres également de comité de quartier et/ou participaient dans des groupes politiques, tel que l'intersyndical de Québec Solidaire.

application (Entretien R). Il faut mentionner que l'application d'une telle mesure aurait contrevenu au style « d'évitement des conflits ouverts » tout comme cela aurait été le cas avec un mode de fonctionnement par vote. Dans ces deux cas, ces modes de fonctionnement risquaient de mettre au grand jour l'asymétrie des rapports de pouvoir au sein de la coalition. Une telle pratique, en mettant de l'avant une résistance non « dissimulée ou tenue » (Goffman, 1953), aurait remis en question l'ordre d'interaction, pouvant au passage mettre en péril la collaboration avec les organisations syndicales.

7.2.2 La création de structures parallèles de concertation ou la « coalition dans la coalition »

Tel qu'abordé dans le quatrième chapitre, le mouvement pour le 15 dollars l'heure se caractérise par la présence de plusieurs espaces de concertation qui, simultanément co-existent, voire collaborent entre elles. Un premier regard sur ces coalitions laisse présager que celles-ci se distinguent avant tout par leur composition et par la forme qu'elles prennent, soit plus distendues, ou plus restreintes (4.2). Dans ce contexte, certaines organisations privilégient l'adhésion à la coalition *5-10-15*, d'autres à la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Si ces réflexions sont révélatrices des distinctions entre les coalitions *5-10-15* et *Les campagnes unies pour le 15*, un autre cadre d'analyse est nécessaire pour saisir celles entre la coalition *15 maintenant* et la coalition *Les campagnes unies pour le 15*.

Ainsi, la coalition *Les campagnes unies pour le 15* peut être comprise comme s'établissant dans la continuité des coalitions *15 et justice* et *15 maintenant.* Elle est alors conceptualisée comme un espace de concertation qui a élargi sa composition en incluant au fil du temps un nombre grandissant d'organisations et adapté son appellation en fonction des demandes (et limites) des organisations qui s'y ajoutent.

Force est toutefois de constater, et le récit présenté dans la vignette 7.1.4 en témoigne, que la multiplication des coalitions et en particulier la coexistence des coalitions qui en viennent, à l'automne 2017, à se distinguer comme étant *Les campagnes unies pour le 15* et *15 maintenant* se doit d'être pensée au travers d'une réflexion sur la dynamique de pouvoir entre les organisations syndicales, communautaires et parasyndicales qui ont forgé ces espaces de concertations. Dans cette perspective, la coexistence de plusieurs lieux de concertation autour d'une même

revendication — et le caractère non unifié du mouvement — n'est pas nécessairement l'expression d'une incapacité de coaliser l'ensemble des organisations, mais peut plutôt être vue comme le reflet d'une volonté de certaines organisations de s'offrir des espaces de concertation « entre soi », entre organisations partageant une certaine vision idéologique de ce que devrait être « le mouvement pour le 15 dollars ». La création de structures parallèles de concertation, en marge de ce qui est perçu et parfois nommé comme « une coalition élargie », peut alors être analysée comme un lieu permettant de résister collectivement à la domination syndicale, voire au pouvoir syndical hégémonique, au sein des coalitions. En ce sens, la coalition *15 maintenant* est devenue, au fil du temps : « un parapluie pour les plus petits groupes » (Entretien L), l'expression renvoyant alors à l'asymétrie des ressources observée dans la coalition. Dans cette optique, cette coalition « permet aux petites organisations de se concerter et d'obtenir une voix face aux organisations syndicales » (Entretien de terrain, L).

Les membres de la coalition *15 maintenant* se sont donc rencontrés à partir de l'automne 2017 durant quelques mois, avant ou après les réunions de la coalition « élargie » *Les campagnes unies pour 15*. Les acteurs impliqués ont pu y discuter du partage de ressources pour, par exemple, permettre l'organisation d'activité n'ayant pas reçu d'appui d'organisations syndicales. Cet espace a également permis, comme cela a été souligné par une représentante d'un comité de quartier — et faisant directement écho aux propos de Goffman sur l'utilité des coulisses — « d'éduquer » ou de former les membres, en particulier « les nouveaux » (notes d'observation, 21 septembre 2017). Par exemple, les différentes personnes impliquées ont pu, au sein de ces espaces « protégés », partager leurs connaissances sur les différentes organisations et/ou leurs expériences. De même, un style de groupe distinct de celui dominant dans la coalition « élargie » — pensons aux styles de groupe submergés ou supprimés pour reprendre les termes d'Eliasoph et Lichterman (2003, p. 772) — a pu être mis en place au sein de ce nouvel espace de concertation ; l'utilisation du vote pour la prise de décision, pourtant explicitement rejetée dans le cas de la coalition élargie, en constitue une illustration.

Il est de même possible d'utiliser ces espaces pour préciser un argument, qui sera par la suite repris dans le cadre de la coalition « élargie », où les personnes représentant des organisations ayant moins de pouvoir pourront alors faire front commun. Ces structures de concertation en parallèle permettent ainsi de créer un « espace plus indépendant pour creuser les impasses entre nous [les

organisations non syndicales] […] indépendamment des acteurs dominants » pour en arriver à établir des « objectifs communs » (Entretien A). Il faut dire que, comme cela a été mentionné au deuxième chapitre, les représentations d'équipe qu'élaborent ainsi les membres de la coalition *15 maintenant* les placent « dans une relation d'interdépendance mutuelle » et exigent qu'ils se montrent, dans le cadre de la rencontre plus élargie, « […] unanimes dans les prises de position » (Goffman, 1973, p. 89) tout en cachant « l'ampleur et la nature de [leur] coopération » au public (Goffman, 1973, p. 103).

L'existence de ces structures parallèles de concertation ne vise toutefois aucunement à se substituer aux rencontres de la coalition « plus élargie » incluant les représentant·e·s des centrales syndicales. Celles-ci sont pensées comme se réalisant en complémentarité avec l'existence de la coalition « élargie » tout en permettant d'assurer le maintien d'une collaboration avec des organisations syndicales, laquelle demeure perçue comme étant essentielle pour le maintien d'un mouvement fort et influent. Ainsi, comme le souligne l'un des représentants d'un comité de quartier : « le fait de distinguer une "coalition unie" et le *15 maintenant* permet de […] travailler avec le mouvement syndical avec toutes ses limites et impasses, tout en se gardant un espace propre » (Entretien A). L'idée n'est donc pas de s'exclure, mais de se donner un espace en marge pour discuter entre eux et ainsi revenir avec une voix plus forte, une représentation d'équipe (ici compris comme celle des « petits groupes »). Ce type de fonctionnement permet en outre de répondre à l'injonction de collaborer tout en permettant aux organisations de se distinguer, du moins face aux organisations syndicales. Il s'agit donc d'une pratique qui vise à tenter de rétablir un certain équilibre dans les jeux de pouvoir au sein de la coalition — dont les acteurs sont bien conscients — sans pour autant rompre l'ordre d'interaction[242].

Dans le cas de la coalition *15 maintenant*, l'utilisation du terme « maintenant » a facilité l'établissement de la frontière du groupe — et donc l'exclusion de certains acteurs. Le terme « maintenant » est ainsi devenu en quelque sorte le symbole de cette urgence d'agir ressentie par certaines organisations — offrant simultanément l'opportunité de se distinguer clairement des

[242] Comme discuté au chapitre précédent, l'incident entourant la manifestation du 4 avril 2017 relève que lorsque la collaboration et l'entraide entre organisations – particulièrement non syndicales – s'effectuent au sein de la coalition et sans être dissimulées, cela peut mener à la rupture de la collaboration et les sanctions (le retrait des organisations syndicales) peuvent être lourdes de conséquences pour le mouvement.

revendications syndicales[243]. Par ailleurs, il faut souligner que l'incident ayant mené à la création plus formelle, à l'automne 2017, de cette coalition *15 maintenant* comme lieu de concertation pour les « petits groupes » a été la manifestation du 21 août où certaines organisations ont senti que leur prise de parole publique — notamment au sein du communiqué de presse — a été limitée. L'importance associée à l'utilisation du terme « maintenant » pouvait ainsi représenter l'insinuation de leur résistance face au pouvoir syndical, dans le texte public, mais sous une forme « déguisée » (Scott, 2008, p. 153). C'est donc spécifiquement lorsque cela a été remis en question que les organisations ont été amenées à vouloir créer un espace de concertation « entre soi » et solidifier une sous-alliance.

Le cadrage d'injustice — revenant sur les faibles ressources dont disposent les organisations non syndicales (ou même les syndicats locaux) en comparaison avec les centrales syndicales et l'asymétrie de pouvoir qui en découle — est exploité au sein de cette structure parallèle de concertation pour développer un « sentiment de cohésion ». Dans le même sens, l'ancrage communautaire des organisations est également mobilisé. C'est ainsi, au travers de pratiques discursives, que les frontières entre cette structure parallèle de concertation et la « coalition élargie » ont été précisées, prenant appui sur deux aspects : 1) la possession de peu de ressources organisationnelles — notamment financières et 2) le fait « d'être proche » des travailleur·euse·s principalement concerné·e·s par l'augmentation du salaire minimum — que ce soit en raison de leur situation personnelle et/ou de la mission centrale de l'organisation représentée.

Si le cas de la coalition *15 maintenant* est clairement présenté comme une coalition visant à regrouper des « petites organisations » à la marge de la coalition élargie qu'est *Les campagnes unies pour le 15*, d'autres espaces de concertation, ne se revendiquant pas explicitement comme tel, mais semblant remplir une fonction similaire, ont pu être observé au fil du mouvement pour le 15 dollars. Comme mentionné par l'une des personnes rencontrées (vignette 7.1.3), certaines coalitions préexistantes au mouvement pour le 15 dollars l'heure ont servi de lieu de concertation entre organisations alliées. C'est le cas par exemple de la *Coalition contre le travail précaire*. Bien que cette coalition ait fait le choix initial d'adhérer à la revendication du salaire minimum à 15 dollars, les organisations impliquées ont choisi de mettre sur pied une autre coalition plutôt que

[243] Il faut rappeler qu'initialement le choix du terme « maintenant » avait volontairement été choisi dans cette optique de se distancier du discours syndical.

d'inviter de nouvelles organisations à s'impliquer au sein de la coalition existante. Ce choix permet ainsi d'élargir les collaborations tout en assurant de maintenir un lieu de concertation à la marge de celle-ci et qui exclut ainsi certaines organisations.

Une autre structure parallèle de concertation est celle de réunions intercomités de quartier. Alors que la plupart des comités de quartier participaient déjà aux rencontres de la coalition *Les campagnes unies pour le* 15, le besoin de se rencontrer exclusivement entre comités a été énoncé. En ce sens, la réunion du 22 avril 2018, comme cela a été souligné dès l'amorce de la réunion, visait à ce que les comités de quartier puissent parler d'une voix commune et ainsi pouvoir dire « "nous les comités de quartier, voici ce que l'on demande" plutôt que de parler individuellement et de paraître divisé » (notes d'observation). Il faut souligner qu'à ce moment, les rencontres de la coalition *15 maintenant* — sous sa nouvelle forme précisée à l'automne 2017— avaient cessé. Cette rencontre intercomités de quartier venait ainsi répondre à son tour à ce besoin de certaines organisations de solidifier cette « solidarité de coulisse » et de se regrouper entre elles pour créer un contre-pouvoir face à la domination syndicale constatée.

Le « style d'interaction familier » prenant place au sein de cette rencontre intercomité de quartier ne laisse par ailleurs aucun doute quant au fait qu'il s'agit d'un espace « en coulisse » où se vit une certaine « complicité » entre les personnes présentes : les militants et militantes des comités de quartier se sont permis par exemple, non seulement de nommer ouvertement les malaises vécus lors de la collaboration avec des syndicats et d'autres organisations plus institutionnalisées, mais également des propos satiriques sur celles-ci, notamment lorsque dès les premiers moments de la rencontre un militant tourne en dérision une organisation qui agit comme si « la lutte à la pauvreté lui appartient[244] » (7.1.4). Le caractère familier du discours en coulisse — ou du moins son caractère plus informel — a également pu être constaté au sein de la coalition *15 maintenant*. Cela a même été expressément mentionné par un participant annonçant que son propos ne serait « pas diplomatique » (7.1.3). Néanmoins que ce type de discours, s'il peut renforcir la solidarité de coulisse, offre également aux personnes présentes l'accès à une « information destructive », qui, si elle en vient à être connue des autres membres de la coalition « élargie », peut mettre en jeu le

[244] Bien qu'une seule phrase à ce sujet soit reprise, autant ici que dans la vignette 7.1.4, il faut préciser que ce type de discours s'est étendu sur une plus longue période et que plusieurs personnes sont intervenues à ce sujet. Le fait de s'en tenir à une seule phrase pour illustrer le propos est volontaire.

maintien de la collaboration. En ce sens, le contrôle de l'accès à la coulisse — soit à ces structures parallèles de concertation — est essentiel et l'établissement d'une certaine relation de confiance avec ceux et celles qui y sont présents est nécessaire.

En somme, et tel qu'explicitement mentionné par les acteurs impliqués au sein de la coalition *15 maintenant* (7.1.3), le maintien (ou la création) de structures parallèles de concertation permet de 1) de créer un « nous » se distinguant clairement des centrales syndicales ; 2) de mettre en commun les ressources des « petites » organisations pour ainsi tenter de se libérer d'une certaine dynamique de dépendance face aux ressources des organisations syndicales ; 3) d'éduquer et de former les membres, en particulier les nouveaux et nouvelles venues et/ou ceux et celles détenant moins de « capital militant ». Ces espaces de concertation en coulisse permettent ainsi d'établir un certain rapport de force, passant d'une parole individuelle, à une parole collective — le « nous, membres de comité de quartier » ou le « nous, membres de la coalition *15 maintenant* ».

Cette stratégie de résistance au pouvoir syndical se bute par contre, encore une fois, au temps disponible des militant·e·s impliqué·e·s :

> « Je pense qu'à un moment donné on frappait la limite du temps disponible des gens, tsé avoir plus d'une réunion, faque le seul espace que moi j'ai vécu par la suite, c'est la rencontre intercomité de quartier » (Entretien A).

Ainsi, comme abordé au cinquième chapitre (5.2.2), la création de ces structures de concertation en marge contribue à la multiplication des réunions au sein du mouvement pour le 15 dollars. Cela a comme répercussion de laisser moins de temps pour l'organisation d'actions et peut contribuer à l'épuisement militant. Après tout, comme le mentionne une personne représentant une organisation parasyndicale : « il y a peu de ressources et on ne peut pas participer à tout » (Entretien R). Dans les faits, c'est exactement ce qui a mené à la fin de la coalition *15 maintenant*. Bien que la structure n'ait jamais été officiellement déclarée comme inexistante et que des rencontres auraient possiblement pu avoir lieu sur demande, aucune rencontre n'a eu lieu après l'automne 2017. C'est que ce souligne une militante : « C'est vrai qu'on s'est juste réuni 2-3 fois ». Elle rajoute pourtant, et c'est ce qui fera l'objet de la prochaine partie, que les comités de quartier ont pu, à l'automne 2017, jouer un rôle similaire : « […] après ça [les rencontres de la coalition *15 maintenant*], beaucoup de gens ont été impliqués dans les comités de quartier […] il y avait un […] *momentum* avec les comités de quartier ». (Entretien R)

7.2.3 Des groupes affinitaires comme espace de solidarité : la 2e vague des comités de quartier

Les premiers comités de quartier, soit ceux de Côte-des-Neiges, de Parc-Extension et de Sud-Ouest, ont été fondés en mars 2017. L'idée initiale était « […] d'enraciner les campagnes dans la population pour promouvoir des activités locales et autonomes » (Campagnes unies pour le salaire minimum à 15 dollars l'heure, 2018) et le choix des quartiers avait été pensé précisément pour favoriser la mobilisation des travailleur·euse·s à bas salaire. Miser sur l'ancrage local n'est par ailleurs pas une nouveauté en soi : mettre sur pied des comités de quartier offrait la possibilité de revisiter certaines pratiques militantes historiquement mises de l'avant tant par le mouvement syndical que par le mouvement communautaire québécois[245].

La seconde vague de fondation de comité de quartier, à l'automne 2017, partageait cette même ambition d'une mobilisation de proximité où l'appartenance territoriale favorise l'implication. Toutefois, il faut admettre que, si les premiers comités de quartiers ont tenté de mobiliser le plus largement possible la population locale — par du tractage, des campagnes de porte-à-porte, la signature de pétition et l'organisation d'activités publiques et de soupers et pique-niques communautaires[246], — les comités de quartier qui sont nés plus tardivement ont plutôt rassemblé des personnes déjà impliquées, de près ou de loin, dans le mouvement pour le 15 dollars.

Cette observation m'a poussé à me questionner. Le constat suivant a également contribué à attirer mon attention : alors que des militant·e·s des premiers comités de quartier exprimaient les défis qui mettaient en péril la pérennité de ces espaces de militances (5.2.2 et 7.1.4), de nouveaux comités de quartier étaient mis sur pied. Quelle était l'intention derrière la création de ces nouveaux comités de quartier ? Au fil de la réflexion et des observations, j'en suis venue à saisir que ces comités —

[245] À ce propos, l'ouvrage des éditions Mobilisations portant sur « Le début d'un mouvement socialiste à Montréal » est particulièrement pertinent pour saisir comment, au Québec dans les années 1960 et 1970 déjà, des comités de quartier – ou plutôt dans ce cas comités citoyens – ont été mis sur pied. On y apprend notamment comment ces comités étaient perçus comme des espaces favorisant les alliances entre le mouvement syndical et communautaire et comment ces comités ont servi notamment à appuyer des travailleur·euse·s en grève. Plusieurs thématiques, toujours d'actualité dans l'analyse du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars fait également l'objet de réflexion dans cet ouvrage. Il faut souligner la pertinence des réflexions qui y sont proposées, dont celles sur l'enjeu de l'accaparement de ces comités par une élite militante, la « radicalisation » de ces comités et les enjeux entourant la pérennisation et l'institutionnalisation de ces comités citoyens (Mobilisations, sd).

[246] Certains comités de quartier ont mieux réussi que d'autres cette mobilisation. Il faut dire que, comme abordé brièvement au quatrième chapitre, l'implication – à long terme – dans les quartiers de certaines organisations communautaires et parasyndicales et de militant·e·s a contribué à faciliter ce travail de mobilisation et d'organisation.

bien qu'ils continuaient de revendiquer un ancrage local et de considérer ces espaces comme facilitateurs pour la mobilisation et l'organisation des travailleur·euse·s bas salarié·e·s — ont pris une forme se rapprochant davantage de « groupes affinitaires »[247] (Dupuis-Déri, 2003, 2004).

Les comités de quartier en sont donc venus à être des espaces où des personnes agissant à titre de représentantes d'organisation au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* ont pu s'extirper momentanément de leur allégeance organisationnelle. Ces comités de quartier n'étaient par ailleurs pas dirigés — et/ou mis sur pied — par des organisations parasyndicales ou politiques, contrairement à ce qui avait été le cas dans la première vague des comités de quartier. Bien sûr, les liens géographiques ont pu expliquer *qui* se mobilise dans quel comité de quartier. Reste que les personnes qui s'y sont impliquées semblaient — du moins de l'extérieur — rassemblées entre autres par certains liens d'amitié, ou du moins une certaine affinité et solidarité, qui avaient pu émerger au fil des mobilisations autour du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars. De plus, les modes de fonctionnement, donc les pratiques de prises de décisions — qui se basent sur une approche de démocratie directe et la volonté de mettre de l'avant des actions directes — peuvent être considérés comme s'inscrivant dans la lignée de la tradition politique et philosophique de l'anarchisme, propre aux groupes affinitaires (Dupuis-Déri, 2004[248]). Par ailleurs, ces espaces de mobilisation citoyenne ont pu répondre à une des limites des coalitions formelles, où chaque personne présente devait, d'une certaine manière, représenter une organisation :

> « La structure [du mouvement pour le 15 dollars] est conçue comme une collaboration ou une coalition entre les différents organismes, mais pas comme une campagne [entre] des individus autonomes. […] En Ontario […] la campagne […] n'est pas basée sur la structure organisationnelle, mais, ici au Québec c'est très clairement les groupes et les organisations […] les militants veulent détourner cette structure de la coalition des associations, donc il y a certaines innovations, des éléments innovateurs, mais aussi des défis, de mobiliser et déstabiliser la campagne […] l'existence de plusieurs groupes, de plusieurs organismes communautaires et des syndicats, ça, c'est la force, mais si les structures sont trop rigides, c'est difficile de faire émerger un nouvel espace, ça, c'est le problème et aussi les organisateurs et organisatrices ne sont pas, sont déjà habitués à cette structure et dans la

[247] Le terme groupe affinitaire est ici compris comme étant : « […] une unité militante autonome créée par 5 à 20 individus sur une base affinitaire en vue de mener ensemble des actions. Ils partagent une sensibilité analogue quant au choix des causes à défendre et promouvoir, des cibles à privilégier, du type d'actions et de la manière de les mener, du degré de risque qu'ils sont prêts à prendre, etc. » (Dupuis-Déri, 2003, p. 3).

[248] Dans la même lignée que cette réflexion, les rencontres intercomités de quartier, tel qu'abordées au point précédent, peuvent alors être pensées comme une « coalition » entre groupes affinitaires, ce qui par ailleurs a été documenté dans le cas des groupes affinitaires mobilisés dans le mouvement altermondialiste (Dupuis-Déri, 2004).

structuration de nouvelles campagnes on n'a pas bien élaboré les espaces ouverts pour les individus » (Entretien L).

Ces comités de quartier ayant pris forme à l'automne 2017, soit presque au même moment où le statut de la coalition *15 maintenant* s'est précisé, peuvent ainsi être conceptualisés tout d'abord comme offrant la possibilité à des individus de se mobiliser sans avoir à représenter explicitement une organisation. Ces comités peuvent de même — et c'est ce que je propose ici — être pensés comme des espaces de résistance à l'hégémonie syndicale ressentie au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. En ce sens, ces comités de quartier octroient à des militant·e·s une autonomie d'action, offrant la possibilité d'organiser conjointement avec des organisations alliées des actions qui peuvent prendre place en marge de celles organisées au sein de la coalition « élargie ». Cela permet de mettre de l'avant une certaine « diversité des tactiques » contrant la dynamique constatée au sein de la coalition syndicales-communautaires où le style de groupe préconisé tend à favoriser des actions de représentation et sensibilisation ou des manifestations pacifiques (voir 6.2.2).

Cette lecture des mobilisations autour du 15 dollars s'articulant en partie autour de « groupes affinitaires » est également partagée par Lafrance (2021, p. 87). Dans son étude portant sur les conflits de travail et grèves mobilisant la revendication du salaire minimum à 15 dollars et revenant plus spécifiquement sur l'expérience de mobilisation au sein du syndicat local des employé·e·s du Vieux-Port, Lafrance souligne : « [Qu']une partie de la mobilisation a […] été organisée par des "groupes affinitaires" qui contactaient une personne du conseil exécutif afin de faire valider leurs initiatives » et qu'une « structure parallèle de mobilisation […] a émergé » (Lafrance, 2021, p. 140). Dans ce cas, comme dans ce qui a pu être observé lors de la 2e vague de fondation des comités de quartier à l'automne 2017, ces groupes affinitaires étaient composés de militant·e·s[249] qui étaient également impliqué·e·s dans des organisations parasyndicales et politiques tels que le SITT-IWW, la Ligue communiste, Alternatives socialistes et le CTI.

[249] Selon Lafrance (2021), plusieurs des militant·e·s impliqué·e·s dans ces groupes affinitaires ont été influencés par une expérience antérieure au sein du mouvement étudiant et de la grève de 2012. Il est à noter que dans le cadre des observations dans les coalitions autour du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars, j'ai également pu constater à plusieurs reprises que des militant·e·s ont explicitement fait référence à leurs implications au sein du mouvement étudiant et comment la mobilisation de 2012 a marqué leur trajectoire militante.

Lafrance souligne par ailleurs dans le cas des premières grèves associées au 15 dollars que : « cette minorité militante, en partie issue des groupes socialistes ou encore du mouvement étudiant, a […] mis en branle des mobilisations politiques qui ont débordé des lieux de travail et qui ont été ponctuées d'action de désobéissance civile dans le cadre de grève qui ont indiqué des avenues qui pourraient permettre au syndicalisme québécois de faire face à certains défis contemporains » (Lafrance, 2021, p. 147). Toutefois, il souligne du même coup, et cela constitue une limite observée dans la suite du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars, que si « […] des efforts d'identification et d'activation d'une minorité militante ont eu lieu », il n'y eut pas « […] une activation subséquente d'une large proportion des membres [des organisations syndicales] dans un processus d'auto-organisation démocratique » (Lafrance, 2021, p. 147).

7.2.4 Interactions stratégiques au cœur des réunions des instances élargies

Au sein des rencontres, des représentant·e·s d'organisations mettent en place des stratégies pour contrer le pouvoir hégémonique des organisations syndicales. Toutefois, ces stratégies se devaient, comme cela a été mentionné, d'être « tenues ou dissimulées » (Goffman, 1953) sans quoi cela risquait de rompre « l'ordre d'interaction » et de créer une « scène ». L'incident autour du 4 avril 2017 en est une illustration. Cette réflexion m'a poussé à questionner — et observer — les « stratégies de gain », ou plus largement les interactions stratégiques qui ont eu lieu au sein des réunions élargies. Est-ce que les représentant·e·s d'organisations, considérant détenir moins de pouvoir, usent, dans le cadre des réunions, de stratégies pour « tirer avantage de l'interaction » et « répondre à ses propres fins », tout en s'assurant de maintenir « l'ordre d'interaction » (Goffman, 1953, p. 124) ? De par leur caractère discret, ces stratégies sont difficilement observables. Si des discussions avec des participant·e·s ont pu venir corroborer l'utilisation de certaines stratégies, les informations récoltées se limitaient à celles qui étaient volontairement et consciemment mises en place[250]. Néanmoins quelques éléments méritent d'être mis en évidence pour compléter la réflexion amorcée sur les pratiques de résistances au pouvoir hégémonique des organisations syndicales dans

[250] Pour obtenir plus d'informations sur ce type de stratégie, une méthodologie misant sur des groupes de discussion, effectuée avec le même groupe à plus d'une reprise, comme cela a été fait dans le cadre de ma recherche antérieure (Fauvel, 2019a), aurait à mon avis pu être plus appropriée pour faire ressortir davantage de pratiques de résistance discrètes au sein des réunions.

la coalition et même sur la « solidarité de coulisse » et la discrète représentation d'équipe qui peut se jouer au sein des réunions.

Le premier élément observé est le support mutuel que s'apportent, au sein des réunions, certaines personnes représentant des organisations non syndicales (Entretien R). Il peut s'agir de stratégiquement répéter et/ou d'appuyer une idée proposée par une personne représentant une organisation considérée alliée (voir vignette 6.1.1). Ces appuis mutuels ne s'effectuaient par ailleurs pas uniquement entre les représentant·e·s d'organisations non syndicales et/ou les organisations qui s'identifiaient en tant que « petits groupes ». Une représentante d'une organisation parasyndicale insiste d'ailleurs — et cela a pu être corroboré dans le cadre de mes observations — sur l'utilisation, consciente ou non, de cette stratégie par des représentant·e·s de diverses centrales syndicales :

> « Les grands syndicats, ils font ça aussi [s'appuyer et dire] "Oh comme disait telle ou telle personne, je crois, bla-bla-bla". […] On a besoin de faire ça nous aussi. Eux, ils jouent un jeu et ils augmentent leur voix comme ça. Nous, on a besoin de faire ça aussi […] beaucoup de nous, entre nous, on a fait ça […] ça c'est le jeu […] » (Entretien R).

Le contrôle de certaines tâches au sein des rencontres — comme l'animation ou encore la prise de note — semble également offrir un certain pouvoir au sein de la réunion, permettant par exemple à la personne occupant ces fonctions de reformuler et de, par moment, « glisser ses enjeux » (Entretien J), comme certaines orientations ou préoccupations correspondant aux priorités de son organisation. Toutefois, cela n'est possible, encore une fois, que si cela se fait de manière générale assez dissimulée et que les personnes impliquées dans la coalition considèrent que cette personne « cherche le consensus de manière générale », ce qui rend « normal » que par moment cette personne glisse « ses enjeux » (Entretien J). Dans le cas de ces deux stratégies — celle du support mutuel pour augmenter la voix des groupes alliés et celle d'investir (et contrôler) certaines tâches comme l'animation et la prise de notes — elles exigent, pour maintenir la représentation, un strict contrôle quant à l'information dévoilée dans les réunions et celles qui sont réservées aux coulisses.

Au travers des échanges avec des représentant·e·s d'organisations, j'ai également pu constater que certaines personnes percevaient que leur rôle au sein de la coalition était avant tout de présenter le point de vue de leurs organisations et, peut-être surtout, les personnes que leurs organisations représentent (Entretien P), par exemple les personnes assistées sociales, les femmes (im)migrantes et/ou les personnes ayant un statut migratoire précaire. C'est donc par la répétition et la constance

de leur propos qu'ils et elles s'assuraient que les préoccupations de leur organisation et des personnes qu'elles représentent soient incluses au sein des discours et actions de la coalition. Cela semblait fonctionner davantage lorsqu'il s'agissait d'inclure des préoccupations dans le discours — par exemple de s'assurer que les préoccupations de certaines populations dont les travailleur·euse·s temporaires soient inclus (par exemple, dans la déclaration commune qui a été formulée) — que lorsqu'il s'agissait d'adapter les actions ; par exemple en prévoyant des horaires qui conviennent à la mobilisation de ces personnes[251]. Cette stratégie s'articule par ailleurs avec une volonté d'être vu et reconnu « dans certains domaines spécifiques, certains thèmes spécifiques, comme un groupe expert […] qui peut donner des conseils et de l'information […] aux syndicats » (Entretien L). Ce type de stratégie — n'étant pas en soi une stratégie de résistance au pouvoir syndical bien qu'il s'agisse d'une interaction stratégique — n'est toutefois possible que lorsque « le pouvoir moral » (Entretien L), notamment quant à sa représentativité des personnes concernées (Entretien L), est reconnu par les différentes organisations impliquées, et peut-être surtout par les organisations syndicales. Néanmoins, et c'est à ce moment que cette réflexion s'inscrit plus directement dans les stratégies de résistance au pouvoir syndical — certaines organisations ont sciemment invité et encouragé la participation d'autres organisations alliées, dont la légitimité de représenter la population concernée par le salaire minimum était reconnue (Entretien P). La présence de plus d'une organisation pouvant « représenter » la voix des personnes concernées permettait de créer un contre-pouvoir au sein de la coalition.

D'autres organisations semblent également avoir utilisé comme stratégies l'envoi de plusieurs personnes au sein d'une même réunion. Il ne fut ainsi pas rare de voir une organisation représentée par plus de deux personnes. Cette stratégie, tout en offrant l'occasion par exemple de s'appuyer mutuellement et/ou d'obtenir plus de temps de parole pour défendre des idées et positions, semble également offrir l'occasion de prendre une posture de « résistance » face au pouvoir syndical, et ce, sans que cela soit « dissimulée ». Dans ces cas, le fait qu'une autre personne de l'organisation puisse, rapidement, venir tempérer les propos des autres membres de son organisation permet à d'autres de confronter plus ouvertement des propositions sans que cela remette nécessairement en question l'ordre d'interaction.

[251] Voir le chapitre 5, plus particulièrement le point 5.3 à ce propos.

Bien que certaines stratégies de résistance au pouvoir syndical dans le cadre des réunions élargies puissent être identifiées, il est nécessaire de préciser que ces stratégies ne parviennent pas à « rééquilibrer » totalement l'asymétrie de pouvoir. Des « espaces de liberté » où les personnes qui le désirent peuvent créer des sous-alliances en marge de la coalition plus large, comme les structures parallèles de concertation ou les groupes affinitaires peuvent toutefois être constitués. Il convient de même de souligner que certaines organisations, insatisfaites de la collaboration au sein de la coalition, semblent avoir fait le choix au fil de l'évolution du mouvement pour le 15 dollars d'un certain « repli sur soi », cessant alors de s'impliquer au sein de la coalition ou de n'y assister que ponctuellement lorsqu'un sujet particulier — et correspondant à leur intérêt — y était abordé.

En contrepartie, d'autres acteurs ont fait leur apparition au fil de l'avancement du mouvement pour le 15 dollars, dont des militant·e·s syndicaux[252], qui, critiques du rôle des organisations syndicales, ont investi les coalitions. La présence de ces alliées des organisations parasyndicales, possiblement favorisée en partie par le désengagement de certaines organisations syndicales au fil de l'avancement de la campagne, viendra transformer quelque peu la dynamique au sein de la coalition[253] :

> « Les réunions dans la dernière année [2018], je pense, on a une meilleure dynamique [que celle] qui avait. Justement quand les centrales syndicales se sont un petit peu désengagées pis effacées, cela a fait qu'on pouvait avoir des discussions plus franches. Parce que sinon, avant il y avait toujours l'éléphant dans la pièce qui était que les centrales syndicales promettaient beaucoup, mais livraient peu […] » (Entretien H).

7.3 La coalition et le renouveau syndical : entre bonne volonté et obstacles internes aux institutions syndicales

« La lutte du 15 c'est un microcosme de tout ce qui va mal dans le mouvement syndical. »
(Entretien A)

[252] Cette réflexion est élaborée dans la section suivante, mais il faut souligner, encore une fois, que le « multi-membership » dans de nombreuses structures et organisations rend par moment difficile d'identifier spécifiquement qui est un militant d'un syndicat, d'un comité de quartier ou encore d'une organisation parasyndicale. Toutefois, force est de constater que certaines personnes revendiquent explicitement, lors des rencontres de coalition, comme si elles étaient impliquées dans des structures syndicales (dans des syndicats locaux, mais aussi dans des comités de mobilisation, dans des centrales à titre de militant·e·s et même parfois de personnes élues).
[253] Cet aspect sera élaboré davantage dans la section suivante.

Comme mentionné à plusieurs reprises, les militant·e·s et représentant·e·s des organisations syndicales impliqué·e·s au sein des coalitions et plus largement dans le mouvement pour l'augmentation du salaire minimum étaient, somme toute, conscient·e·s de l'asymétrie de pouvoir entre les organisations syndicales et communautaires. Mais comment, dans un tel contexte, ils et elles en sont venus à percevoir et jouer leur rôle au sein des coalitions observées afin d'en atténuer (ou non) les répercussions ?

Au fil des discussions avec des personnes impliquées dans le mouvement pour le 15 dollars, il est apparu évident que tous les représentant·e·s d'organisations syndicales n'ont pas été perçus également. Si leur rôle était limité par les prises de positions et mandats de leurs organisations, est-il possible de croire que certaines personnes ont pu jouer plus facilement un rôle de passeur ? Et si oui, pourquoi ? De plus, est-il possible de croire que certaines personnes se revendiquant comme militantes issues d'une instance syndicale n'étaient pas nécessairement aussi redevables à leurs organisations, ou du moins différemment, que les personnes ayant un rôle de représentation officielle ? Quel était leur rôle au sein des coalitions et comment ces militant·e·s syndicaux s'inscrivent-ils dans la dynamique décrite dans les chapitres précédents ?

Ce sont ces questions qui guideront cette dernière partie de la thèse. Celles-ci visent à penser les pratiques qui peuvent atténuer la résistance au sein des coalitions, mais peut-être plus encore à mettre en exergue comment la militance pour le renouveau syndical s'est invitée dans les coalitions observées et en est venu à jouer un rôle d'alliée pour certaines organisations non-syndicales.

7.3.1 Le rôle de passeur et les limites institutionnelles : quand la bonne volonté est insuffisante[254]

Les chapitres précédents ont mis en évidence le rôle de passeur que certaines organisations peuvent jouer entre la coalition et certaines populations, dont les travailleur·euse·s à bas salaire et les personnes immigrantes (5.2.2). Ce rôle, comme souligné, bien que lourd pour les organisations et les personnes impliquées, a été crucial dans le mouvement pour l'augmentation du salaire minimum[255]. Il fut également mis en lumière le rôle de « passeur » joué par des représentant·e·s

[254] Considérant des enjeux éthiques autour de l'anonymat, par moment, les entretiens desquels sont tirées les informations présentées dans cette section ne seront pas identifiés explicitement.
[255] Il convient ici de préciser que ces organisations ont également joué un rôle de « passeur » entre les organisations syndicales et les autres organisations parasyndicales, en particulier celles préconisant des actions directes.

d'organisations parasyndicales qui, de par leur profil hybride, peuvent favoriser l'entente entre des représentant·e·s de leurs organisations et des représentant·e·s de centrales syndicales (6.2.1)[256].

Du côté syndical, certaines personnes viennent de même jouer un rôle de passeur, pouvant notamment, par leur profil hybride ou encore leurs connaissances des modes de fonctionnement de certaines organisations alliées issues d'expériences antérieures, contribuer au bon fonctionnement de la coalition. Ces personnes liées à des organisations syndicales jouent un rôle actif permettant d'atténuer les frictions et les résistances possibles quant à la place et au rôle joué par les centrales syndicales dans les coalitions.

Dans le cas des organisations syndicales, le « choix » de personnes pouvant agir comme passeur au sein des coalitions se pose toutefois quelque peu différemment que dans le cas des autres organisations. Si les organisations parasyndicales peuvent, par exemple, en cours de route identifier des personnes qui — que ce soit en raison de leurs modes communicationnels préconisés au sein des rencontres ou plus directement de leurs expériences passées — peuvent être perçues comme en mesure de favoriser la collaboration avec les autres organisations, dans le cas des organisations syndicales, cela est moins possible. Il faut rappeler que les représentant·e·s d'organisations syndicales sont le plus souvent soit des personnes employées — faisant alors partie de la permanence de l'organisation —, soit des personnes élues. En ce sens, le choix de *qui* assiste et participe aux réunions de la coalition semble en partie déterminé par leur rôle au sein de l'organisation syndicale. Bien évidemment, des personnes qui sont embauchées peuvent l'avoir été en raison de leur capacité à assurer le lien avec des organisations parasyndicales et communautaires. De plus, l'expérience au sein de diverses coalitions peut également aider à développer une compréhension fine des dynamiques de coalition.

[256] En plus de ce qui a été mentionné au point 6.2.1, d'autres représentant·e·s d'organisations parasyndicales ont également mentionné dans le cadre d'entretien avoir été désignés par les membres de leurs organisations pour assister aux rencontres, notamment en raison de leur « tact » et de leur profil hybride : « […] Je peux me détacher émotionnellement de la situation, donc même malgré certaines situations, etc., etc., je ne tombe pas facilement en colère où [exprime une] grande frustration. […], mais [c'est] aussi parce qu'avant […] j'ai travaillé dans une bureaucratie […] donc je comprends le fonctionnement de la bureaucratie et basé sur ces expériences je [peux] mieux comprendre […] les autres groupes. […] [Ce sont] des éléments […] pourquoi j'ai assumé le rôle de délégué » (Entretien L).

Une personne représentant une organisation syndicale, discutant de son rôle dans les coalitions, a abordé de front la question lors d'un entretien. Elle se dit consciente qu'avec les années et les différentes expériences de collaboration, elle en est venue à développer une manière de faire qui favorise la collaboration :

> « On s'est rendu compte qu'il y a une façon, en fait que c'est beaucoup d'écouter où est-ce que les autres groupes veulent aller et d'être capable de mettre les *breaks* pour dire, nous on ne peut pas aller jusque-là, mais on peut essayer […] de partir d'une relation, de ne pas jouer la *game* de "nous on a fait un plan, c'est ça qu'il faudrait qui soit suivi" et si ça marche pas, on s'isole » (Entretien J).

Cette personne affirme toutefois du même souffle que l'imposition des manières de faire pourrait être ce qu'elle nomme des « plis syndicaux » et que tous ces collègues n'ont peut-être pas la même sensibilité et connaissance qu'elle des enjeux entourant le travail en coalition :

> […] ça prend, je pense un certain doigté, à ramener tout le temps les décisions sur une base horizontale, ce que je pense qu'on a réussi à faire dans les dernières années avec [la centrale syndicale], on a cette sensibilité-là, du moins quand moi je travaille, mais c'est moi qui coordonne les campagnes si j'avais quelqu'un d'autre après peut-être que ça serait une catastrophe, je ne sais pas, mais c'est un cheminement […] c'est tributaire de certaines personnes, malheureusement […] parce que comme je te dis, si moi à mettons que je change de *job* et qu'ils embauchent quelqu'un qui n'a pas eu ce cheminement-là, mais la personne, risque d'avoir, les plis syndicaux, comme on le voit avec les autres organisations […] c'est à refaire tout le temps. Faque, c'est une conjoncture en ce moment, mais j'espère que ça devienne une pratique (Entretien J).

Cet aspect ici souligné peut expliquer en partie pourquoi la collaboration avec certaines centrales syndicales s'est réalisée plus facilement qu'avec d'autres, bien que des enjeux persistent quant à l'asymétrie des ressources et des rapports de pouvoir. Par ailleurs, la lecture que cette personne fait de son rôle et de comment cela peut contribuer à atténuer certaines tensions au sein de la coalition semble partagée par d'autres acteurs impliqués qui soulignent par exemple dans le cadre d'une rencontre qui établit un bilan de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* que, bien que par moment « on a pu être déçu […] on doit admettre que [cette personne représentant une centrale syndicale] a fait des efforts » (notes d'observation, rencontres *Les campagnes unies pour le 15*, 20 février 2020). D'autres personnes, comme cette représentante d'une organisation parasyndicale, confirment en entretien avoir apprécié que le mode d'interaction préconisé par cette personne « avait du respect » pour les représentant·e·s d'organisations parasyndicales.

Reste que, malgré les bonnes intentions et les bonnes pratiques de collaboration et d'interaction mises en place au sein des coalitions, les représentant·e·s d'organisations syndicales demeurent redevables à leur organisation. Leur bonne volonté — et leur rôle de passeur — est ainsi insuffisant. En d'autres mots, bien qu'une personne représentant une organisation syndicale puisse tenter de mettre de l'avant des « relations horizontales » avec les représentant·e·s d'organisations parasyndicales (Entretien J), cela ne se solde pas par la diminution de l'asymétrie de pouvoir. Par exemple, évoquant la demande de certains militant·e·s d'élargir la revendication du 15 dollars l'heure pour inclure d'autres enjeux, une personne représentant une centrale syndicale m'avoue avoir « décroché » à ce moment, sachant qu'il serait impossible « d'aller chercher ce mandat-là » dans son organisation. Des représentant·e·s d'organisations syndicales sont d'ailleurs parfois convaincus personnellement du bien-fondé de certaines demandes et aimeraient mettre en place certaines actions et/ou appuyer davantage — notamment financièrement — des organisations communautaires et parasyndicales, mais sont conscients des limites de leurs organisations :

> « […] on a pris la décision d'appuyer peut-être des *mouvements grassroots*, de jouer ce rôle-là, j'espère juste que cela va fonctionner, mais j'ai espoir là, je pense qu'il y a moyen… mais en même temps, en même temps, ça reste à voir » (Données d'entretiens).

Conscient·e·s des limites imposées par la structure syndicale, des militant·e·s d'organisations parasyndicales en viennent parfois à être cyniques : « le délégué [d'une organisation syndicale] dit oui, oui, mais pour convaincre son organisation syndicale, c'est autre chose » (Entretien avec une personne représentant une organisation parasyndicale). Il faut dire, comme le nomme un représentant d'une organisation parasyndicale, qu'au sein de certaines organisations syndicales : « […] il existe une résistance interne […] certains syndiqués, certains syndicats locaux qui ne sont pas d'accord avec la revendication. Donc avec ça, la direction ne peut pas faire avancer avec force [le dossier du 15 dollars l'heure] » (Entretien L). Cette personne souligne toute de même que, de la même manière, certain·e·s représentant·e·s d'organisations communautaires vivent aussi les contrecoups d'une résistance provenant des membres et/ou des gestionnaires[257].

[257] Il faut souligner à cet égard que Soussi et Thibault Leblanc (2021) concluent également que les organismes communautaires étaient bien souvent réticents à appuyer, du moins initialement, les revendications pour un salaire minimum à 15 dollars en raison de leur « vulnérabilité financière ». Comme on l'a souligné en introduction, cet enjeu a d'ailleurs été documenté lors de la journée de réflexion du GIREPS autour des luttes pour le 15 dollars (Desbiens et Faucher, 2017) ainsi que dans le cadre de notre étude sur les conditions de travail dans les organismes communautaires (Fauvel et al., 2020). Soussi et Thibault-Leblanc (2021) laissent sous-entendre également qu'un nombre important de

Exemplifiant les obstacles organisationnels auxquels sont parfois confrontés les représentant·e·s syndicaux, une personne représentant une organisation syndicale explique d'ailleurs avoir « pris certain mandats » et avoir constaté après coup que son jugement professionnel avait été par moment remis en question par des collègues syndicaux, notamment quant à certains engagements financiers : « on m'a reproché d'avoir pris des engagements […] c'était vraiment pas le fun à l'interne » (Données d'entretien). Une autre personne a vécu une expérience similaire, considérant que le temps — rémunéré — consacré à militer pour la campagne pour le 15 dollars l'heure a également été remis en question (Données d'entretien).

Dans ce contexte, parfois en solidarité avec des représentant·e·s syndicaux, parfois plutôt mobilisés par les possibilités de renouveau syndical qu'offrait la campagne pour l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars, des militant·e·s syndicaux n'agissant pas à titre de représentant·e·s de leur organisation ont investi certains espaces de militance et de concertation, dont la coalition *Les campagnes unies pour le 15*.

7.3.2 Quand la militance pour le renouveau syndical s'invite dans les coalitions

Au début du mouvement pour le 15 dollars au Québec, des militant·e·s au sein des organisations syndicales ont fait un travail interne pour s'assurer que leur organisation se mobilise autour de la revendication. À titre d'exemple, des militant·e·s dans les comités de jeunes de la FTQ se sont activement mobilisé·e·s pour faire pression sur leur organisation. Dans d'autres centrales

---

travailleur·euse·s communautaires étaient réticents à l'adoption d'un salaire minimum à 15 dollars. Or, sans remettre en question leurs résultats et leur analyse, il faut préciser que ces propos ne font pas nécessairement écho aux diverses mobilisations qui prirent place dans les années suivantes et dans le sillon des luttes pour le 15 dollars l'heure, dont le collectif « Nous sommes le 1er lien » qui, en 2022, revendiquait un salaire minimum pour le communautaire à 25 dollars. De plus, notre propre étude (Fauvel et al., 2020) documente que la précarité des conditions de travail, notamment la précarité financière, est un enjeu réel et décrié par les travailleur·euse·s. Toutefois, nous avons également documenté que les travailleur·euse·s, tout comme les gestionnaires, font face à un dilemme et tendent à opposer l'amélioration des conditions de travail à la pleine réalisation de la mission des organismes – dont le maintien ou la bonification et activités et services. Ce dilemme pousse même certain·e·s travailleur·euse·s des organismes à moduler leurs conditions de travail – à la baisse – afin de permettre aux organismes de faire des économies. Bien qu'évidemment le sous-financement du secteur communautaire est un enjeu central dont une réflexion sur les conditions de travail dans les organismes communautaires ne peut faire abstention, je considère néanmoins qu'il ne faut réduire celle-ci à la revendication du rehaussement du soutien financier étatique – comme proposé par Soussi et Leblanc (2021) – mais qu'il faut également prendre en considération les pratiques de gestion, le rôle de l'État dans la précarisation des conditions de travail dans les secteurs communautaires – notamment par le délestage des responsabilités étatiques vers les organismes communautaires et les logiques de gratuitisation ou de quasi-gratuitisation des services publics qui passent par l'intermédiaire des organismes communautaires. Pour une réflexion plus approfondie à ce sujet, voir Fauvel et Noiseux (2022).

syndicales comme la CSN, des militant·e·s du comité « Droit au travail » ont également joué un rôle actif. Comme le nomme une personne impliquée dans le comité intersyndical de Québec Solidaire, où ce type de discussion a aussi eu lieu :

> « Il y avait des militants et militantes de la base qui luttaient pour être capable d'avoir une emprise sur l'orientation politique de la stratégie quand en fait, il y avait différentes choses qui avaient été mises sur la table, c'est-à-dire travailler à ce que le service à la syndicalisation ait des ressources supplémentaires pour faire de la syndicalisation autour de campagne sur le 15 $ […] d'essayer de faire [parce que] la majorité des travailleurs et travailleuses à moins de 15 pièces ne sont pas syndiqué·e·s, donc travaillons à la syndicalisation » (Entretien A).

Ainsi, au début des mobilisations autour du mouvement pour le 15 dollars, ces militant·e·s syndicaux, inspiré·e·s par les possibilités de renouveau syndical qu'offrait la campagne, se sont engagé·e·s dans des réflexions sur comment mobiliser plus largement les travailleur·euse·s concerné·e·s par le salaire minimum. Les militant·e·s s'intéressaient également aux pratiques que les organisations syndicales pourraient mettre en place autour du mouvement pour le 15 dollars et qui, par effet de rétroactions, pourraient contribuer à « renouveler le syndicalisme ». Certain·e·s militant·e·s syndicaux considèrent d'ailleurs, lorsqu'on les questionne à ce sujet, « […] qu'avec [une réelle] contribution d'organisations syndicales [le mouvement pour le 15 dollars] aurait pu aller plus loin » (Entretien I):

> « Nous autres, on lançait des idées, tsé à titre d'illustration, on se disait un moment donné, parmi les idées qu'on avait au comité [interne à une organisation syndicale], on se disait, ben on va ouvrir un local, proche de la rue Chabanel et on va essayer de se mettre dans le chemin des travailleurs et travailleuses quand ils partent le soir et on va essayer de les rencontrer et les inviter à prendre un café, et tsé... on va faire quelque chose comme ça tsé, travailleurs et travailleuses du textile, et on était certain que le CTI serait emballé par ce genre de chose là et on calculait que ça ne demanderait pas tant que ça tsé, que, avec des moyens plutôt modestes, on pourrait arriver à quelque chose, je dis pas en termes de résultat, on ne peut pas garantir les résultats, mais on peut mettre en place quelque chose, tsé c'est ce genre de chose-là, je pense que ça illustre concrètement […] là où je pense que certains voulaient aller ». (Entretien I)

Toutefois, force a été de constater que, comme les représentant·e·s officiels des organisations syndicales au sein des coalitions, les militant·e·s mobilisé·e·s au sein des structures syndicales se sont également buté·e·s à certaines contraintes organisationnelles, pour ne pas dire à de fortes

résistances au sein de leurs propres organisations[258].

Certain·e·s militant·e·s syndicaux ont, dans la foulée, été très critiques du rôle joué par les organisations syndicales au sein du mouvement pour le 15 dollars l'heure, voir du rôle et de l'implication auxquel·le·s les militant·e·s syndicaux ont été confiné·e·s au sein de leur organisation. C'est ce que souligne une personne s'identifiant au sein des coalitions comme étant militante syndicale lorsqu'elle revient sur l'historique de son implication :

> « Il y avait des gens qui voulaient, dans le comité, […] faire avancer les choses, il y avait des militants qui travaillaient […] », mais lorsqu'ils et elles arrivaient au sein de leurs organisations avec des propositions de changements, par exemple quant à la manière de faire du tractage, ou des demandes pour avoir des tracts multilingues, pour « éviter d'exclure les gens que la lutte concerne » ils et elles se faisaient répondre que c'était impossible : « j'avais des arguments, j'arrêtais pas... mais les gens me disait tout le temps, a gnagnagna,... ah oui ça va être fait, ça va être fait... ah oui, tu as raison, mais ça ne se fait pas. Et je revenais souvent avec ça, et à chaque réunion [d'une instance interne à l'organisation syndicale] je remettais ça, et chaque fois qu'on allait quelque part, je remettais ça aussi... c'était décevant, pour un militant […] il y a tout le temps un fleuve, un océan, une mer, entre les militants et ceux qui sont en haut dans la hiérarchie [syndicale]... […] on se sent des pions, toi le pion, il faut que tu sois la quand il faut [sinon] tu fermes ta gueule » (Entretien N).

C'est dans ce contexte que certain·e·s militant·e·s, insatisfait·e·s des orientations prises par leur organisation (ou encore des pratiques mises en place), font le choix de s'investir, à titre de militant·e·s au sein des coalitions. Cette implication était par moment motivé par l'envie de se mobiliser et de s'extraire des limites imposées par leurs organisations ou à d'autres moments par celle d'appuyer des organisations dont les approches et pratiques correspondent à leur vision de ce que devrait être le syndicalisme. D'autres fois, ces militant·e·s ont voulu faire entendre leur critique face à la manière dont leur organisation syndicale s'implique et espéraient que les choses changent : « […] il n'y a pas d'investissement, il n'y a pas rien, on peut tu le dire dans nos réunions du 15, que de ce bord-là [le bord syndical], toute est tout croche […]» (Entretien N).

[258] Pour en savoir plus sur la réticence interne dans les organisations syndicales, voir Soussi et Thibault-Leblanc (2019, p. 30), notamment concernant la crainte de perte de « statut social et financier » exprimée par des personnes salariées gagnant entre 15 et 20$ l'heure à ce moment ainsi que les questionnements d'une tranche des personnes syndiquées quant à l'utilisation de l'argent provenant des cotisations pour appuyer ce type de campagnes ayant une portée sociale plus large.

Reste qu'une fois au sein des réunions de coalition, ce type de discours, provenant de militant·e·s syndicaux n'est pas toujours bien vu — et reçu — de la part des représentant·e·s syndicaux officiels, qui, par moment, aimeraient mieux — et le disent directement aux militant·e·s impliqué·e·s — qu'ils et elles évitent de critiquer publiquement leurs organisations (Entretien N).

D'autres militant·e·s syndicaux ont également fait le choix de s'investir dans les rencontres de la coalition, cette fois motivé·e·s par le fait que certain·e·s représentant·e·s syndicaux, avec qui ils et elles partageaient une certaine lecture quant aux possibilités de renouveau syndical, ont dû cesser de participer aux coalitions autour du mouvement pour le 15 dollars (Entretien I et N). Devant le constat que certain·e·s représentant·e·s syndicaux se sont vu « tassé·e·s » ou rabroué·e·s par leur organisation syndicale (Entretien N), des militant·e·s syndicaux sont venu·e·s prendre en quelque sorte le relais. Leur position, en tant que militant·e·s et non-représentant·e·s officiel, les protégeait en partie d'une possible exclusion des rencontres des coalitions tout en leur offrant la possibilité de tenir un discours critique face à leur organisation, ou, du moins, du rôle des organisations syndicales dans la campagne.

En un sens, ces militant·e·s, ayant accès aux coulisses intraorganisationnelles et exposant les failles de certaines organisations syndicales, viennent briser la « représentation d'équipe » en diffusant de l'information « desctructive » (Goffman, 1973), pouvant alors remettre en question l'image projetée par les organisations syndicales. Exposer ainsi les limites de leur organisation permettait de faire pression pour que celles-ci revoient leurs pratiques autour du mouvement pour le 15 dollars. Il faut toutefois souligner que, si la structure de la coalition *Les campagnes pour le 15*, a permis, de par sa forme distendue, l'implication de ces militant·e·s syndicaux, leur participation au sein de la coalition n'a pas — ou très peu — contribué à diminuer l'asymétrie des rapports de pouvoir entre les organisations syndicales et parasyndicales au sein de la coalition.

Enfin, bien que la plupart des militant·e·s syndicaux mobilisés au sein du mouvement pour le 15 dollars avaient l'ambition de favoriser la mobilisation des personnes premièrement concernées par le salaire minimum (Entretien N, Entretien I), la dynamique qu'engendrait leur présence a pu contribuer à l'effet inverse. La dynamique qui s'est établie entre des représentants d'organisations

syndicales et des militant·e·s de leur propre organisation[259] comme l'ont constaté quelques personnes impliquées (Entretien J), a plutôt contribué à recentrer les discussions des réunions de coalition sur des enjeux organisationnelles, voire sur des tensions internes à une organisation syndicale, lors des réunions élargies.

7.4 Synthèse du chapitre 7

Prolongeant les réflexions des deux chapitres précédents ayant mis en évidence les répercussions de l'asymétrie de pouvoir au sein des coalitions syndicales-communautaires, ce dernier chapitre identifie et exemplifie les pratiques de résistance mises en place pour tenter de rééquilibrer la dynamique de pouvoir au sein des coalitions étudiées. Il y est mis en évidence que ces pratiques de résistance — pour maintenir la collaboration avec les centrales syndicales — se doivent d'être discrètes.

Portant dans un premier temps notre regard sur la solidarité en coulisse, ce septième chapitre atteste de l'existence d'espace, en marge des réunions des coalitions, où une certaine critique du pouvoir syndical peut être élaborée. Les conversations informelles qui se tiennent avant et après les réunions officielles de la coalition constituent un espace où des « conversations de bordure » peuvent prendre place (*rim talk*). Elles permettent aux représentant·e·s de « petites organisations » de revenir sur le contexte dans lequel se déroulaient les collaborations au sein de la coalition et contribuent à « l'adoption d'un cadre d'injustice » où l'asymétrie des rapports de pouvoir au sein de la coalition n'est plus considérée comme « allant de soi ». En ce sens, ces conversations informelles peuvent être considérées comme une prémisse à la résistance, et donc, notamment, à l'établissement de structures parallèles de concertation.

Les structures parallèles en marge de ce qui est perçu et parfois nommé « une coalition élargie » peuvent être analysées comme des lieux permettant aux organisations de résister collectivement au pouvoir syndical hégémonique au sein des coalitions en se concertant pour augmenter leur rapport de force. Ces espaces — comme la coalition *15 maintenant* à l'automne 2017 et les réunions intercomité de quartier — sont des lieux où des représentants de « petites organisations » peuvent

[259] Il faut préciser ici que cette dynamique a pu être observée – à différents niveaux – dans le cas de plus d'une des centrales syndicales impliquées dans la coalition *Les campagnes unies pour le 15*. Il ne semble ainsi pas s'agir d'un cas d'exception particulier à une centrale.

discuter de partage de ressources, développer un argumentaire commun pour augmenter le rapport de force et même éduquer et/ou former les nouveaux membres. Dans le cadre des luttes pour le 15 $ au Québec, ce type de fonctionnement combinant rencontre en « coalition élargie » et existence de structures parallèles de concertation entre « petits groupes » permet de répondre à l'injonction de collaborer tout en offrant l'espace pour que les organisations se distinguent, du moins face aux organisations syndicales. Il s'agit aussi d'une pratique qui vise à tenter de rétablir un certain équilibre dans les jeux de pouvoir au sein de la coalition sans pour autant rompre l'ordre d'interaction.

Ce chapitre revient de même sur les comités de quartier, plus particulièrement ceux qui ont pris place à l'automne 2017 et qui ont pris la forme de « groupe affinitaire ». Il y est souligné que, ces espaces de militance ont permis à des personnes agissant à titre de représentantes d'organisation au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* de s'extirper momentanément de leur allégeance organisationnelle tout en offrant la possibilité à des individus de se mobiliser sans avoir à représenter explicitement une organisation. Ces comités y sont pensés comme des espaces de résistance à l'hégémonie syndicale ressentie au sein de la coalition Les *campagnes unies pour le 15* puisqu'elle octroie à des militant·e·s une autonomie d'action, offrant la possibilité d'organiser, conjointement avec des personnes ou des organisations alliées, des actions qui peuvent prendre place en marge de celles organisées au sein de la coalition « élargie » et d'ainsi mettre de l'avant une certaine « diversité des tactiques ». Cela permet entre autres de contrer — du moins en partie — la dynamique constatée au sein de la coalition syndicale-communautaire où le style de groupe préconisé tend à favoriser des actions de représentation et sensibilisation ou des manifestations pacifiques.

Ce septième chapitre a également été l'occasion de penser les interactions stratégiques que des représentant·e·s d'organisation détenant moins de pouvoir peuvent mettre en place au sein des réunions de la coalition élargie pour, encore une fois, contrer le pouvoir hégémonique des organisations syndicales. Parmi les pratiques de résistance — qui se doivent d'être maintenues discrètes pour assurer le maintien de la collaboration — identifiées, on retrouve : 1) le support mutuel que s'apportent des représentant·e·s au sein des réunions de la coalition, notamment en répétant et/ou appuyant les propos tenus par d'autres ; 2) le contrôle de certaines tâches dont l'animation des réunions et/ou la prise de notes ; 3) l'invitation à d'autres organisations considérées

alliées pour participer à la coalition ; 4) la présence d'une délégation de plusieurs personnes pour représenter une même organisation.

Partant de l'observation que des militant·e·s syndicaux — et même par moment des représentant·e·s de syndicat locaux — se sont impliqués au sein des coalitions et même inclus dans les coulisses interorganisationnelles où une certaine résistance au pouvoir des centrales syndicales s'organise, le chapitre se termine sur une réflexion du rôle de certaines représentant·e·s et militant·e·s syndicaux. En concordance avec la littérature à ce propos, certaines personnes ont agi à titre de « passeur » entre les organisations syndicales et communautaires, en s'appuyant notamment sur leur profil hybride ou encore sur leurs connaissances des modes de fonctionnement de certaines organisations alliées issues d'expériences antérieures. Leur présence a certes pu contribuer au bon fonctionnement de la coalition, mais il faut constater qu'ils et elles ont pu, par moment, être confrontés aux limites des organisations syndicales.

Le mode de fonctionnement particulier de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, en particulier la forme distendue qu'elle a prise (chapitre 4), a toutefois permis, en plus de la présence de représentant·e·s syndicaux, celle de militant·e·s syndicaux, en particulier ceux et celles qui aspiraient à un certain renouveau syndical. Ces personnes ont tenté — de par leur implication au sein d'une coalition — de s'extraire des limites imposées dans le cadre de leur militance au sein de leur organisation syndicale. Ils et elles sont également venus appuyer des organisations non syndicales dont les approches et pratiques correspondaient à leur vision de ce que devrait être le syndicalisme, venant par moment faire entendre leur critique face à l'implication de leur organisation — et espérer que les choses changent. À d'autres moments, des militant·e·s syndicaux se sont impliqué·e·s au sein des coalitions, notamment pour prendre le relais de représentant·e·s syndicaux qui, de par les prises de positions défendues, ont été exclus par leur organisation de leur rôle de représentation au sein des coalitions. Il faut toutefois constater que la participation au sein de la coalition de militant·e·s syndicaux, si elle a pu venir en appui à des organisations non syndicales, n'a pas — ou très peu — contribué à diminuer l'asymétrie des rapports de pouvoir entre les organisations syndicales et parasyndicales au sein de la coalition. Leur présence peut même avoir contribué à recentrer parfois les discussions sur des enjeux syndicaux — et même sur des tensions internes à une organisation syndicale — lors des réunions élargies, ce qui par extension

peut avoir exacerbé les dynamiques d'exclusion et de marginalisation des personnes « les premières concernées », tel que documenté au cinquième chapitre.

Conclusion

« [Cet ouvrage] est lourd de savoirs résistants. Ce n'est qu'un abrégé, un avant-propos. Il mérite mille pages supplémentaires, tant foisonnent les résultats […] Ces mille pages viendront. […] Mais les plus beaux des paragraphes […] sont à composer en commun, dans des ateliers neufs, dissidents […] »
(Boursier et Pelletier, 2019, paragr. 9)

Dès mon entrée au doctorat, mon ambition était de documenter le travail en coalition entre les organisations syndicales et communautaires. Du fait de mes expériences antérieures au sein du mouvement communautaire autonome, mes réflexions — issues avant tout de préoccupations pratiques — pointaient vers l'asymétrie des ressources entre les différents types d'organisations qui s'investissent dans des coalitions et sur la transformation des pratiques organisationnelles découlant du travail effectué dans un tel contexte. Au fil de l'avancement de ma recherche, et en explorant la littérature existante sur le travail en coalition, j'en suis venue à développer une conception double des coalitions comme étant simultanément des espaces de transformation organisationnelle et des espaces de lutte et de compétition interorganisationnelle. Point d'ancrage de ma démarche, cette conception m'a conduit à élaborer la question de recherche suivante : *comment des organisations syndicales et communautaires ayant des pratiques distinctes, des modes de fonctionnement particuliers et dont les ressources sont inégales collaborent-elles dans une optique de transformation sociale et d'organisation collective des travailleur·euse·s à bas salaire* ? Plus précisément, je cherchais à saisir les jeux de pouvoir qui marquent et forgent les dynamiques internes aux coalitions et les répercussions que ceux-ci pouvaient avoir sur la transformation des pratiques et modes de fonctionnement des organisations impliquées au sein des coalitions.

Devant un terrain de recherche qui s'est progressivement offert à moi, j'en suis venue à aborder cette question à partir de l'étude du mouvement pour l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars au Québec. En mobilisant une démarche d'ethnographie militante et d'observation prolongée *in situ* s'étendant sur une période de trois ans, j'y ai documenté les dynamiques de collaborations entre les organisations syndicales, parasyndicales et communautaires au sein de la coalition *Les campagnes unies pour le 15* ainsi que dans d'autres espaces de concertation qui

gravitaient autour. Opter pour une compréhension *de l'intérieur* du mouvement et des coalitions — plutôt qu'une analyse qui se limite à la « face publique » d'un mouvement — permettait de restituer la logique interne des dynamiques de collaboration tout en préservant la mémoire militante des luttes autour de l'augmentation du salaire minimum. Cette démarche constituait également une occasion d'illustrer *comment* le travail en coalition se déroule et de penser *comment* l'asymétrie des ressources se transpose en une asymétrie de pouvoir au sein des réunions et des espaces de concertation liés à la mise en œuvre de la coalition. La focale interactionnelle et culturelle proposée offrait de même l'occasion de complexifier la compréhension du travail en coalition en décentrant le regard des organisations syndicales, et donc de la perspective syndicalo-centrée dominante au sein de la littérature existante portant sur des questions semblables. En choisissant de procéder ainsi, les coalitions ne sont alors plus pensées avant tout comme une stratégie de « renouveau syndical », mais plutôt comme un lieu de transformation organisationnelle, créée *dans* et *par* l'interaction, et ce pour l'ensemble des parties impliquées.

La suite de cette conclusion présente des réflexions — tant théoriques, méthodologiques que politiques — qui ont émergé au fil de ma démarche de recherche. Avant de revenir plus explicitement sur la démarche, ses limites et les possibilités de continuité d'une telle recherche, je propose d'exposer les principaux apports de la recherche.

Résultats et apports de la recherche

Au travers de descriptions détaillées, temporellement situées et contextualisées, la thèse apporte un éclairage particulier afin de saisir comment le travail en coalition se déroule. Au cœur de la réflexion se situe les répercussions que l'asymétrie des ressources et les distinctions idéologiques et culturelles des diverses organisations peuvent avoir sur le travail en coalition.

La présentation des résultats s'amorce par une description du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars au Québec. Dans la continuité des mobilisations aux États-Unis et en Ontario, des organisations communautaires et parasyndicales ont profité de cette « opportunité discursive » pour revendiquer une hausse substantielle du salaire minimum au Québec. En retraçant l'émergence et l'évolution des différentes coalitions qui ont gravité autour de cet enjeu, le rôle crucial que les organisations parasyndicales et communautaires ont joué dans l'essor de ce mouvement au Québec est mis en lumière. Les premières coalitions, *15 et Justice* et *15plus,* regroupaient principalement

des organisations parasyndicales mobilisées autour des enjeux de travail précaire et de renouveau syndical. Misant sur le caractère fédérateur de la revendication, des organisations comme le CTI, Alternative socialiste et le Collectif pour un Québec sans pauvreté ont joué un rôle déterminant pour s'assurer de l'adhésion des centrales syndicales à la revendication et même celle de certains organismes communautaires autonomes, qui, dans un premier temps du moins, exprimaient une certaine réticence face à la revendication. À la même époque, des syndicats locaux, comme le Syndicat local des employé·e·s du Vieux-Port et le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Indigo Parc Canada, ont aussi misé sur la revendication du salaire minimum à 15 dollars dans le cadre de conflits de travail impliquant leurs membres et ont alors bénéficié d'alliances ponctuelles avec des organisations non syndicales. Il va donc sans dire que dès le commencement du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars au Québec, les organisations communautaires et parasyndicales ont été à l'avant-garde et se sont posées comme les catalyseurs de la mobilisation. Elles ont fortement contribué à faire en sorte que les organisations syndicales se joignent progressivement au mouvement, et ce, dans une optique de transformation sociale débordant un syndicalisme d'affaire généralement centré autour des négociations collectives et de la défense relativement exclusive des intérêts de leurs membres.

Au fil de l'évolution du mouvement pour le 15 dollars, les espaces de concertation se sont toutefois progressivement reconfigurés. Deux coalitions, le *5-10-15* et celle qui en viendra à s'appeler *Les campagnes unies pour le 15*, en sont venues à occuper une place centrale au sein du mouvement. Contrairement au cas ontarien et malgré certains efforts en ce sens, aucune coalition unitaire n'a toutefois pu émerger au Québec. La multiplicité des coalitions a vite fait d'attirer l'attention des acteurs et actrices impliquées dans le mouvement. Reprenant la réflexion de Fine (2007) concernant les distinctions entre les centres de travailleur·euse·s et les organisations syndicales, mais la transposant cette fois aux différents types de coalitions observées, la non-unification du mouvement pour le 15 dollars l'heure au Québec est expliquée dans le cadre de cette thèse comme étant en partie le résultat de distinctions structurelles, idéologiques et culturelles dans les modes de fonctionnements de ces coalitions.

Examiner les distinctions autour des modes de fonctionnement interne des coalitions a ainsi mis en lumière les différences quant aux modalités d'intégration et d'adhésion des membres : qui est invité à faire partie d'une coalition et à quel titre. À partir de cette réflexion et en m'appuyant sur les

observations effectuées, j'ai proposé une typologie distinguant deux catégories de coalitions soit les coalitions restreintes et les coalitions distendues. La forme restreinte, associée à la coalition *5-10-15,* implique un nombre limité d'acteurs organisationnels, formellement invités à participer à la coalition, et qui y adhèrent officiellement. Ce type de coalition favorise l'implication des centrales syndicales et des organisations communautaires plus institutionnalisée, notamment puisque le mode de fonctionnement préconisé se rapproche de leurs méthodes de travail habituelles. Des organisations pourtant impliquées au sein du mouvement pour le 15 dollars sont toutefois — volontairement ou non — exclues de ce type de coalition, ce qui engendre le désir de créer, en parallèle, d'autres espaces de concertation.

Les coalitions distendues proposent quant à elles une structure flexible dont les contours sont délibérément flous. Leur forme fluctue selon les membres qui s'y impliquent et les besoins qu'ils et elles identifient. Aucune adhésion ou *membership* formel n'est instauré, ce qui favorise l'intégration d'un plus grand éventail d'organisations pouvant s'y impliquer de manière continue ou ponctuelle. Ce type de coalition, dont le mode d'organisation se rapproche de ce qui est proposé dans les centres de travailleurs et travailleuses (Fine, 2007), permet l'implication de militant·e·s qui ne sont pas nécessairement affiliés à une organisation. Par conséquent, dans le cas étudié, les coalitions distendues permettent l'implication directe des travailleur·euse·s à bas salaire, c'est-à-dire, les premières personnes concernées par la lutte. Les coalitions distendues facilitent aussi l'établissement de relations intercoalitions, rendant possible l'implication ponctuelle ou continue de représentant·e·s d'autres coalitions. Ces liens intercoalitions permettent l'organisation d'actions unitaires regroupant l'ensemble des acteurs impliqués autour de la revendication. Une structure de type distendue offre de même un espace pour reconnaître les distinctions existantes entre les organisations impliquées dans une coalition et permet l'établissement de modes de prise de décisions évitant d'alimenter la division, ce qui est en adéquation avec les facteurs favorisant le travail en coalition et la « différenciation coopérative » comme entendue par Hathaway et Meyer (1993).

Réfléchir aux formes que peuvent prendre les coalitions permet de saisir l'importance du contexte dans lequel se déroulent les collaborations entre les organisations syndicales et communautaires. Toutes les coalitions n'engagent pas le même type de participation et de collaboration et les enjeux d'asymétrie des ressources et des rapports de pouvoir ne s'y déploient pas de la même manière. Il

ressort donc de la recherche que le type de coalition — restreinte ou distendue — vient moduler de manière conséquente les collaborations entre les organisations syndicales et communautaires qui y prennent place.

En invitant à distinguer ainsi les coalitions et de penser leur forme et leur mode de fonctionnement, la typologie proposée vient bonifier celle proposée par Frege et al. (2004) où les distinctions sont fondées sur la finalité d'action — les coalitions d'influence ou de protestation — et le type de support qui s'établit entre les organisations syndicales et communautaires — les coalitions « de façade », « de support » ou « intégrative ». La typologie complète de même celle de Tattersall (2005; 2006; 2018) conceptualisée en fonction de l'intensité et de la durée des relations de collaboration entretenues, soit les coalitions *ad hoc*, de support, mutuelles ou à long terme. La typologie proposée s'inscrit toutefois dans le prolongement des réflexions de Guenther (2010) autour des « coalitions faibles ». Elle s'en distingue néanmoins puisqu'elle ne cherche pas à qualifier le type de liens qui s'établissent entre les organisations impliquées dans une coalition, mais centre plutôt le regard sur le mode de fonctionnement quant à la gestion de l'adhésion et de la participation des différentes « parties prenantes ». En pointant davantage le regard sur les dynamiques internes des coalitions et les frontières du groupe, cela permet de complexifier la compréhension non seulement de comment les espaces de concertation prenant cette forme peuvent contribuer à l'établissement d'un mouvement le plus large possible — favorisant l'implication d'organisations ayant des pratiques et idéologies distinctes —, mais également comment se déroulent les collaborations au sein des coalitions. Plus encore, cela permet de penser les répercussions que ce type de coalition peut avoir sur le mouvement et ses orientations dans son ensemble et même, plus spécifiquement, sur la transformation des pratiques des organisations impliquées.

Afin d'alimenter la réflexion sur la transformation des pratiques organisationnelles pouvant découler du travail en coalition, la thèse traite également de la place et du rôle qu'on put avoir les travailleur·euse·s à bas salaire au sein du mouvement pour le 15 dollars. Prolongeant la littérature existante à ce propos — pensons aux travaux de Yoon (2019a), Salamanca Cardona (2019a) et de Soussi et Thibault-Leblanc (2019) —, je me suis intéressée aux répercussions que peuvent avoir les dynamiques de collaboration entre les organisations syndicales et communautaires sur la capacité de mobilisation et d'organisation des principales personnes concernées par la lutte. Dans

le cadre des mobilisations pour le 15 dollars au Québec, il ne fait aucun doute que les organismes communautaires, parasyndicaux et les comités de quartier ont joué un rôle crucial pour assurer la mobilisation directe, même si somme toute minimale, des travailleur·euse·s gagnant moins de 15 dollars l'heure. Paradoxalement, ces organisations étaient celles détenant le moins de ressources. Comme on l'a vu, aucune aide substantielle ne leur a été octroyée afin de parvenir à mobiliser et organisation les travailleur·euse·s à bas salaire ce qui a inévitablement limité la portée de leurs actions. Certes, les pratiques et cultures des organisations communautaires et parasyndicales sont (re)connues et valorisées par les acteurs syndicaux impliqués dans les coalitions parce qu'elles sont les plus à même de favoriser la mobilisation et l'implication des travailleur·euse·s à bas salaire. Pourtant, au travers d'une collaboration étroite avec les organisations syndicales au sein des coalitions, ce sont les organisations communautaires et parasyndicales qui en viennent à devoir transformer leurs manières de faire. Cela s'explique notamment, comme on l'a documenté, par l'asymétrie des ressources existantes entre les organisations syndicales et communautaires et le fait que l'aide financière syndicale offerte aux comités de quartier et aux organisations parasyndicales — quoique limitée — est conditionnelle à l'évaluation positive que font les organisations syndicales des actions mises en place. Les organisations syndicales — à travers l'octroi de financement *ad hoc* — effectuent ainsi un contrôle sur le type d'actions réalisées. À cet égard, la thèse permet également de mettre en évidence que les ressources limitées des organisations parasyndicales et des comités de quartier observés ont également contribué à la surcharge de travail des personnes — le plus souvent non rémunérées — qui s'y impliquent ce qui à terme peut mener à leur épuisement et/ou à leur démobilisation. Ces militant·e·s doivent également faire des choix quant aux endroits où ils et elles investissent leur énergie. Or, le mode de fonctionnement des coalitions — avec un nombre important de rencontres, et la multiplication des lieux de concertation — fait en sorte qu'ils et elles y investissent une quantité importante de temps au détriment du temps passer à mobiliser et organiser les personnes concernées.

Toujours en ce qui à trait à la transformation des pratiques des organisations non syndicales impliquées, la recherche montre que le type d'action faisant consensus au sein de la coalition — des actions le plus souvent de visibilité et centrées sur les médias — contribue à infléchir le répertoire d'actions des groupes communautaires et parasyndicaux au profit d'un registre d'actions plus proche des méthodes syndicales traditionnelles. Ce constat s'inscrit en faux avec les réflexions

de Frege et al. (2004) et Tattersall (2010) en précisant que le fonctionnement des coalitions semble plus prompt à transformer les manières de faire des organisations non syndicales que celles des organisations syndicales. Ainsi, la recherche illustre que, bien que les organisations non syndicales ont encouragé la mobilisation des organisations syndicales dans le mouvement pour le 15 dollars, le travail en coalition n'a pas tant contribué au renouvellement de leurs pratiques. Plus encore, le travail en coalition et la reconnaissance, par les organisations syndicales, de l'expertise des organisations parasyndicales et des comités de quartier pour rejoindre et mobiliser des travailleur·euse·s éloignés des organisations syndicales a même contribué au désengagement des organisations syndicales autour des actions visant à mobiliser les travailleurs et travailleuses à bas salaire.

En continuité cette fois avec les écrits de Clawson (2003), de Dunezat (2004) de même qu'avec les travaux classiques de Piven et Cloward (1977), la thèse illustre comment les modes de fonctionnement interne des coalitions peuvent engendrer des dynamiques d'invisibilisation, d'exclusion et de marginalisation des travailleur·euse·s à bas au sein des coalitions. La réflexion proposée tente de dépasser une analyse qui pose la situation de précarité des travailleur·euse·s à bas salaire comme étant « en soi » un facteur d'exclusion des mobilisations en cherchant à déplacer la focale sur le rôle que peuvent jouer à cet égard les modalités de fonctionnement des coalitions.

Certaines coalitions — notamment les coalitions dites « restreintes » — peuvent privilégier un mode de fonctionnement qui s'apparente au principe du « *less is more* » évoqué par Tattersall (2010). Ce mode fonctionnement contribue *de facto* à exclure de la coalition, ou des lieux de prises de décisions, certains groupes et certaines personnes, dont les personnes principalement concernées par la lutte. Même si d'autres types de coalitions, comme celles prenant une forme distendue, peuvent permettent leur participation, voire même l'encourager, il n'en demeure pas moins que l'exigence implicite de devoir se présenter au sein des coalitions comme des représentant·e·s d'organisations et/ou de comités de quartier en vient à engendrer l'invisibilisation des travailleur·euse·s précaires au sein des réunions. Cette invisibilisation permet difficilement de mettre en place un type de fonctionnement qui valorise leurs savoirs et s'assure que leur parole soit prise en considération. Les inégalités en termes de capitaux militants et/ou scolaires ne peuvent ainsi pas être explicitement contrecarrées. De plus, les enjeux en termes de disponibilités et d'implication tout comme leurs répercussions sur la place offerte aux personnes en situation de

précarité sont des impensés au sein des coalitions qui misent sur la multiplication des réunions et sur des modes de fonctionnement en comité de travail. Cela étant dit, l'implication des travailleur·euse·s à bas salaire reste valorisée et largement discutée au sein des coalitions. Force est toutefois de constater que les travailleurs et travailleuses à bas salaire sont le plus souvent relégué à un rôle de témoignage dans un contexte où les discours, revendications et actions sont pensés et choisis dans des espaces où ils et elles sont tacitement exclus en raison des dynamiques interactionnelles et de la non-prise en considération des conditions de précarité incombant à leur situation d'emploi.

Proposant une réflexion élaborée à partir d'une analyse des « styles de groupe » (Eliasoph et Lichterman, 2003) préconisés au sein des coalitions, et plus particulièrement dans le cas de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, la thèse vient compléter les réflexions amorcées par Lessard-Mercier (2015) sur le « droit de veto syndical » dans les coalitions prenant place au Québec. Au-delà d'une mise en évidence de l'asymétrie de pouvoir au sein des coalitions à la faveur des organisations syndicales, la thèse permet de saisir *comment* ce « droit de veto » s'instaure et se déploie dans et par l'interaction. Les répercussions sur la transformation des pratiques organisationnelles engendrée par l'asymétrie de l'arrangement interactionnel sont également mises en relief. De cette analyse, il se dégage, dans le cas des coalitions distendues, que le style préconisé tend à « éviter les conflits » et que les clivages culturels et idéologiques entre les organisations impliquées y sont dissimulés, tout en offrant l'espace pour que les organisations se différencient les unes des autres. Ce « style de groupe » répond ainsi à l'injonction paradoxale relevée par Hathaway et Meyer (1993) selon laquelle les organisations impliquées dans les mouvements sociaux doivent collaborer tout en se distinguant. Or, l'évitement des conflits et le mode de prise de décision par « consensus apparent » favorisent, dans le cadre des coalitions étudiées, le maintien de la collaboration, mais réifient du même coup une certaine hégémonie syndicale. Ce constat enrichit donc la réflexion sur le « droit de veto syndical » en exposant comment celui-ci résulte non pas de l'imposition drastique des décisions par les organisations syndicales ou directement de l'asymétrie des ressources, mais émane plutôt, du moins en partie, de la dynamique interactionnelle au sein des coalitions et du style de groupe préconisé.

Complétant la réflexion sur la transformation des pratiques des organisations non syndicales amorcée autour de la question de la mobilisation et de l'organisation des travailleur·euse·s à bas

salaire, la thèse met en évidence que les organisations favorisant des stratégies d'actions directes en viennent, au travers du travail en coalition, à délaisser les actions de désobéissance civile au profit d'actions de visibilités (et/ou médiatiques). En favorisant la mise en place d'actions ayant une plus grande acceptabilité sociale, le travail en coalition syndicale-communautaire tend ainsi à amenuiser l'effet du « flanc radical ». En somme, cette réflexion autour de l'utilisation des actions directes montre encore une fois que le travail en coalition engendre davantage la transformation des pratiques des organisations parasyndicales et communautaires que celles des organisations syndicales.

Constatant par ailleurs que les acteurs impliqués au sein des coalitions sont pleinement conscients qu'une asymétrie des rapports de pouvoir marque le travail en coalition, la thèse analyse les pratiques de résistances mises en place au sein de la coalition par les représentant·e·s des organisations parasyndicales, communautaires et même citoyennes. Reprenant le concept de pratique de résistance (Scott 2008), mais l'appliquant au travail en coalition, la thèse démontre que les acteurs et actrices impliqué·e·s résistent malgré tout au pouvoir syndical, mais qu'ils et elles le font tout en s'assurant de maintenir la collaboration avec les acteurs dominants. Dans ces circonstances, la résistance n'est donc pas ouverte, mais prend plutôt des formes discrètes.

La résistance s'amorce à travers le développement d'une certaine « solidarité de coulisse » (Goffman, 1973) s'établissant entre des acteurs représentant des organisations ayant des ressources restreintes, mais qui partagent une vision commune de la lutte à mener, en particulier quant à l'importance de mobiliser et organiser les premières personnes concernées. Les conversations de bordure (*rim talk*) qui prennent place avant et après les réunions constituent ainsi la prémisse à une résistance collective s'appuyant sur la création d'espaces de concertation où les représentant·e·s d'organisation non syndicale sont en mesure d'élaborer une critique de l'excédent de pouvoir syndical au sein des coalitions. Des structures parallèles de concertation et de mobilisation sont ainsi mises en place afin d'y fortifier certaines alliances ou encore pour favoriser la mise en place d'actions qui ne feraient pas consensus au sein de la coalition dite « élargie ». Ces espaces ne visent toutefois en aucun cas à se substituer aux coalitions permettant la concertation avec les acteurs syndicaux. La collaboration avec ces acteurs est considérée, du moins dans le cas du mouvement pour le 15 dollars de l'heure, comme essentielle pour l'établissement d'un rapport de force relativement conséquent face à l'État.

Penser l'existence de structures parallèles de concertation comme des lieux où prend forme une certaine résistance collective permet de complexifier notre raisonnement quant à la non-unification du mouvement pour le 15 dollars au Québec. En repensant les frontières des coalitions — à savoir qui peut en faire partie ou non — au prisme de l'existence de ces structures parallèles, il est possible de constater que des sous-alliances, voire des « coalitions dans la coalition », se créent en marge des rencontres officielles. Dans le cas du mouvement observé, ces espaces en marge ont regroupé par exemple les organisations souhaitant s'associer à la revendication « 15 maintenant » ou encore les représentant·e·s des comités de quartier. En plus de ces structures parallèles de concertation, la thèse démontre la création de groupes affinitaires permettant à des militant·e·s de s'extirper momentanément des exigences du travail en coalition et rendant possible l'organisation d'actions qui autrement n'auraient pas fait consensus avec les autres organisations alliées. La thèse révèle ainsi que la multiplicité des coalitions autour du mouvement pour le 15 dollars de l'heure reflète en partie les distinctions structurelles, culturelles et idéologiques existant entre les différentes coalitions, mais que cette multiplicité constitue également une certaine réponse à l'hégémonie syndicale observée au sein des coalitions formelles qui ont occupé le devant de la scène.

La thèse revient de même sur le concept de passeur. À cet égard elle permet de mettre en évidence le rôle de passeur joué par des organisations communautaires et parasyndicales. Dans le cas du mouvement pour le 15 dollars, ces organisations ont assuré la liaison entre la coalition et les travailleur·eue·s non syndiqué·e·s tout en mobilisant un large éventail d'organisations qui, traditionnellement, collaborent peu avec les organisations syndicales, notamment en raison de leurs postures idéologiques. Cela a entre autres été le cas du CTI qui, en mettant de l'avant une coalition distendue, a favorisé l'établissement d'une coalition « la plus large possible » en plus de constituer à travers leurs réseaux de collaborations et de par leurs pratiques internes, un des principaux pôles permettant à la coalition de rejoindre directement les travailleurs et travailleuses à bas salaire.

La thèse explore également, et cet angle d'analyse est plus proche de la littérature sur le sujet, le rôle et l'impact d'individu facilitant la collaboration interorganisationnelle au sein des coalitions. Des personnes agissant comme passeurs, de par leur profil hybride et/ou leurs expériences militantes antérieures, étaient présentes dans l'ensemble des organisations observées, y compris dans les organisations syndicales. Toutefois, on a pu observer que le rôle de passeur était le plus souvent entravé, dans le cas des organisations syndicales, par des contraintes internes venant limiter

les possibilités d'action de ces représentant·e·s au sein des coalitions. Dans ce contexte, et cela vient également en quelque sorte bonifier les connaissances existantes, on a pu constater que certains militant·e·s syndicaux ont investi les coalitions à titre personnel, s'extirpant alors des exigences de représentation des organisations au sein desquels ils et elles s'impliquaient. Ces militant·e·s ont appuyé, par moment, des représentant·e·s d'organisations non syndicales, notamment pour favoriser l'implication des travailleur·euse·s bas salariés au sein de la coalition. Toutefois, il faut admettre que leur présence a pu avoir l'effet inverse : par moment, leurs interventions ont contribué à recentrer les discussions autour des conflits intraorganisationnels existant au sein des organisations syndicales impliquées.

Réflexions théoriques et politiques sur la démarche

Le parcours menant à l'élaboration et à la rédaction de cette thèse a inévitablement provoqué une série de réflexions qui m'habitent encore au terme de l'exercice. Certaines de ces réflexions sont théoriques et méthodologiques, elles renvoient à la démarche de recherche et au dialogue avec des écrits universitaires sur le travail en coalition. D'autres réflexions, se rapportant cette fois à ma volonté d'articuler la théorie à la pratique, sont politiques. Il m'apparaît essentiel de réfléchir à comment le travail de recherche peut alimenter les réflexions de manière à rendre encore plus porteur le travail en coalition. Sans vouloir offrir un guide de « bonnes pratiques » autour du travail en coalition — parce que cela n'était pas l'ambition de cette recherche qui voulait avant tout offrir un regard critique sur les dynamiques internes des coalitions —, les prochaines lignes visent à orienter les réflexions futures et à identifier quelques pistes à cet égard.

La (re)distribution et la reconnaissance des pratiques : les gages d'une collaboration égalitaire

Tattersall (2010) présente certaines « bonnes pratiques » concernant le travail en coalition entre les organisations syndicales et communautaires. Adoptant une perspective prescriptive et normative sa démarche appelle à penser la nécessité d'une collaboration égalitaire pour s'assurer — du moins dans une perspective syndicale — de bénéficier des avantages qui peuvent découler du travail en coalition. Or, l'un des apports de cette thèse est de révéler clairement que les coalitions syndicales-communautaires sont le lieu de rapports de pouvoir asymétriques, favorables aux organisations syndicales. On y détaille par le fait même les mécanismes contribuant au développement d'une

certaine « hégémonie » syndicale au sein de ces coalitions, et ce au nom du maintien de la collaboration avec les acteurs syndicaux.

L'apport de Tattersall est certes pertinent pour penser les bonnes pratiques d'organisation. Ses réflexions, combinés aux écrits sur les passeurs (Rose, 2000 ; Obach, 2004) considèrent de manière fort lucide le rôle que certains individus peuvent jouer pour favoriser le travail en coalition et pour mettre de l'avant des modes de fonctionnement qui tendent vers une relation plus égalitaire entre les organisations syndicales et communautaires. Or, l'égalité préconisée par Tattersall (2010) semble difficilement atteignable, voire utopique, en raison des conditions dans lesquelles se réalise le travail en coalition. Les résultats de ma recherche invitent ainsi à penser, de manière plus structurelle, la possible (re)distribution des ressources et la reconnaissance des pratiques des organisations pour favoriser l'émergence et le maintien d'une collaboration plus égalitaires entre les organisations alliées. Ces réflexions s'apparentent à celles portées par Nancy Fraser (2020) sur la justice sociale et l'égalité de participation. Réfléchir à la parité de participation, ou à des relations interorganisationnelles les plus égalitaires possibles, ne serait possible qu'en pensant simultanément l'enjeu des ressources et de la reconnaissance culturelle. Dans ce contexte, envisager un travail en coalition égalitaire semble exiger, en amont, de penser comment peut se déployer l'appui, notamment financier et matériel, aux projets émergeant des coalitions ou aux organisations alliées. Cela semble même exiger de déconstruire les préjugés que certaines personnes, en particulier dans les organisations syndicales, peuvent avoir sur les organisations parasyndicales ou citoyennes, lesquels mettent souvent de l'avant des pratiques d'actions directes où encore des pratiques de mobilisation innovantes permettant de rejoindre les travailleur·euse·s précaires et/ou à bas salaire. Bien que portant sur une autre thématique, ce type de proposition s'inscrit en continuité avec la proposition de Larson (2016) qui invite à mettre en place des programmes de formation en bonne et due forme au sein des organisations syndicales en espérant ainsi contribuer à alléger le rôle « éducatif », et souvent épuisant, que doivent porter les personnes « passeurs » dans le cadre du travail en coalition.

S'allouer des espaces pour aborder de front l'asymétrie des rapports de pouvoir

Dans la continuité des propos précédents et en lien avec les propositions de Larson (2016) et de Piatelli (2009), il pourrait être avantageux que les organismes, au sein même d'une coalition,

mettent en place des espaces pour aborder directement les dynamiques de pouvoir interorganisationnelles. Dégager formellement du temps pour réfléchir collectivement à la question et offrir la possibilité de (re)penser les pratiques mises en place au sein d'une coalition tout en minimisant les risques de contrevenir à « l'ordre interactionnel » pouvant mener à la rupture de la collaboration pourrait s'avérer bénéfique. À cet égard, il faut toutefois garder en tête que, comme souligné dans la thèse, les acteurs détenant le moins de pouvoir au sein d'une coalition ne sont pas nécessairement toujours en position favorable pour mettre en place des changements de pratique. Il reviendrait donc possiblement aux acteurs détenant le plus de pouvoir d'amorcer ce type de discussion, voire de proposer la mise en place d'espaces de discussion pour aborder la question. La réflexion pourrait de même être élargie de manière à déborder le thème de la dynamique de collaboration interoganisationnelles et évoquer également la place et le rôle octroyés aux personnes les premières concernées par la lutte. L'idée ne serait pas ici de réfléchir à comment les mobiliser et les organiser plus activement, mais plutôt de porter un regard critique sur les modes de fonctionnement internes et sur comment ceux-ci peuvent contribuer à leur exclusion ou à leur marginalisation au sein des instances de la coalition. Dans le cas des coalitions observées, certaines discussions en ce sens ont eu lieu. Or, n'ayant pas émergé d'une volonté commune pour aborder frontalement la question, l'implication de tous et toutes au sein de la discussion n'a certainement pas été optimale et il semble que ce type de réflexions et préoccupations n'a que minimalement percolé au sein des organisations respectives.

Pour parvenir à des collaborations faisant une véritable place à tous et à toutes, il semble donc nécessaire de penser collectivement des voies pour la faciliter. Si la thèse réfléchie à comment se déroule les collaborations — en exposant les enjeux que cela pose et les manières de faire qui ont permis (ou non) de les contourner —, une réflexion plus large reste à faire entre les organisations syndicales, les organisations communautaires et les organisations parasyndicales. Le contexte d'une campagne ou d'une lutte semble toutefois peu propice à une réflexion approfondie sur les défis du travail en coalition. Dans ces circonstances, il semble y avoir un sincère besoin de créer des espaces de dialogue entre les diverses organisations potentiellement alliées, en dehors d'une mobilisation particulière et s'inscrivant dans la durée, pour penser les éléments qui pourraient favoriser une réelle collaboration. Parmi les enjeux à discuter, et tel que nommé ci-dessus, celui de la (re)distribution des ressources et celui de la reconnaissance des distinctions dans les cultures organisationnelles (impliquant les distinctions idéologiques) apparaissent incontournables. Des

mécanismes venant appuyer les organisations et servant de support à de nouvelles initiatives, comme la création de comités citoyens, pourraient par ailleurs y être discutés. Dans un tel cadre, les participant·e·s pourraient également amorcer une réflexion sur les obstacles internes au sein de leur propre organisation, soit ceux qui peuvent contraindre la capacité des passeurs à favoriser la collaboration avec d'autres organisations de la société civile qui ne partagent pas nécessairement les mêmes manières de faire. Plus largement, une telle instance permettrait de réfléchir aux pratiques pour établir un certain rééquilibre de pouvoir entre les organisations partenaires. Sans une telle réflexion, il est peu probable qu'une relation égalitaire — incluant la reconnaissance des pratiques de l'ensemble des organisations — puisse être atteinte.

La nécessité de complexifier notre compréhension des « organisations communautaires »

Comme souligné d'entrée de jeu, la grande majorité des études sur les coalitions syndicales-communautaires, comme cela fut le cas des travaux de Tattersall (2010), se penche sur le contexte anglo-saxon, notamment le contexte étatsunien ou encore, lorsque l'on aborde le contexte canadien, le cas ontarien. Elles portent ainsi bien souvent sur la collaboration entre des organisations syndicales et des « *community-based organizations* ». Or, le contexte québécois, et notamment en raison de l'existence d'un mouvement d'action communautaire autonome formellement reconnu (et financé) par l'État, exigerait, à mon avis, de complexifier l'analyse en pensant l'hétérogénéité de la catégorie « organisation communautaire ».

Ce questionnement est issu directement du terrain de recherche observé. En amorçant ma recherche, et dans la foulée de mes observations personnelles liées à mon implication dans le mouvement contre l'austérité, je prévoyais analyser les relations entre des organisations syndicales et des organisations issues du mouvement communautaire autonome. C'est également ce type de relations qui a été documenté dans des études québécoises comme celles de Bellemare et Briand (2012) ou encore de Lessard-Mercier (2015). Or, dès mon entrée sur le terrain, et plus particulièrement dans le cadre de mes observations de la coalition *Les campagnes unies pour le 15*, j'ai dû y constater la quasi-absence d'organisations associées au mouvement de l'action communautaire autonome. Il faut dire que certaines organisations communautaires autonomes étaient impliquées de près ou de loin au sein de la coalition *5-10-15*. De plus, tel qu'abordé en introduction, le rôle d'employeur des organisations communautaires autonomes qui luttent contre

la pauvreté, combinée au sous-financement du secteur, a pu faire obstacle, dans un premier temps, à l'adhésion de nombre d'organisations communautaires autonome à la revendication du salaire minimum à 15 dollars. J'ai donc dû reconnaître la présence de plusieurs organisations qui, sans être des organisations syndicales, étaient difficilement associables aux organisations communautaires telles que conçues initialement. En prenant acte de la présence d'organisations comme le CTI, des syndicats alternatifs comme le SITT-IWW, d'organisations comme Alternative socialiste ou ACORN, j'ai dû élargir ma conceptualisation des organisations communautaires et prendre en considération l'hétérogénéité de cette catégorie.

Cela a été fait en partie dans cette thèse par l'ajout d'une sous-catégorie dite « d'organisations parasyndicales », laquelle fait référence aux organisations ayant dans leur histoire ou leur pratiques l'objectif de se poser comme une alternative aux organisations syndicales. Cette catégorie était devenue nécessaire pour aborder, notamment, l'enjeu de l'asymétrie des ressources et des distinctions culturelles observées entre certaines organisations. Cette réflexion mériterait toutefois d'être approfondie, et ce d'au moins deux manières. D'une part, il faudrait réfléchir à l'évolution et à la transformation des organisations dans le temps, notamment à l'institutionnalisation possible de ces organisations et à la transformation des pratiques que ce processus peut engendrer. D'autre part, il faudrait élargir la réflexion proposée par Fine (2007) quant aux distinctions structurelles, culturelles et idéologiques qui existent entre les organisations syndicales et les centres des travailleur·euse·s pour inclure à l'analyse d'autres organisations parasyndicales comme le SITT-IWW.

Si cette thèse a fait émerger ce type de réflexion, il fut plus difficile de les aborder de front, notamment en raison de choix méthodologiques et éthiques qui impliquaient d'anonymiser en grande partie les organisations lorsqu'il était question de rendre compte des dynamiques internes de la coalition. Les constats et l'analyse présentés dans la thèse peuvent ainsi avoir eu tendance à homogénéiser les organisations paraysyndicales en une seule et même catégorie. Si cela est pertinent pour penser la position de ce type d'organisation dans l'espace des mouvements sociaux au Québec, pour reprendre le concept de Mathieu (2012), cela demeure un facteur limitant pour penser les différentes manières de conceptualiser le travail d'alliance et réfléchir aux pratiques à mettre en place.

Les coalitions et « l'accaparement par l'élite » : une réflexion sur l'imbrication des rapports sociaux à approfondir

La thèse met en évidence les dynamiques internes au travail en coalition qui contribuent à l'exclusion et à la marginalisation des principales personnes concernées par la lutte des espaces de prises de décision. Si ce n'est que tardivement dans ma démarche que j'ai pris connaissance des travaux de Táíwò (2023) sur l'accaparement par l'élite de tous les pans de la société, jusqu'aux mouvements de résistance, la lecture que je propose des coalitions semble aller dans le même sens. Celle-ci complète de même les réflexions portées par Piven et Cloward (1977) sur la place des organisations dans les mouvements des personnes en situation de pauvreté et sur comment l'institutionnalisation du mouvement vient tempérer les mouvements, voire contraindre l'émergence d'un mouvement de masse. Or, il faut admettre que, si, sans reprendre ce vocabulaire, la place des « élites » a bel et bien été abordée dans cette thèse — en s'intéressant notamment à la question des rapports sociaux de classe et à la place des travailleur·euse·s à bas salaire — une analyse plus fine concernant les répercussions de l'imbrication des rapports sociaux de sexe, de « race » et de statut migratoire aurait néanmoins nécessité des développements supplémentaires. Cela dit, bien que limitées, certaines pistes de réflexions allant en ce sens méritent ici d'être rappelées. Au fil de la thèse, la lourdeur de la tâche de passeur entre la coalition et les personnes gagnant moins de 15 dollars de l'heure fût souligné; la division du travail effectué au sein de la coalition ayant fait porter cette responsabilité quasi exclusivement à des personnes racisées et/ou (im)migrantes ou encore à des personnes ayant un statut économique précaire. La thèse rappelle également, bien que brièvement, comment le fait de reléguer les travailleur·euse·s bas salarié·e·s à un rôle de témoignage public peut engendrer des risques pour les personnes détenant un statut précaire, qu'il soit économique ou migratoire. Dans ce contexte, ces personnes peuvent être confrontées à des sanctions importantes, par exemple provenant de la part de leur employeur. Plus largement dans le cadre de la réflexion sur la (non)reconnaissance des compétences et des expériences militantes des travailleur·euse·s à bas salaires au sein des coalitions, il est important de souligner que les personnes gagnant moins de 15 dollars de l'heure étaient le plus souvent des femmes et/ou des personnes (im)migrantes ou racisées. Ce sont donc majoritairement ces personnes qui ont été souvent exclues ou marginalisées — leurs compétences et expériences n'étant pas reconnues à leur juste valeur — au sein des coalitions. Si ce type de réflexions sont tout de même présentes de manière assez récurrente dans la thèse, l'angle proposé, soit de centrer la

réflexion autour des relations interorganisationnelles, est venu limiter l'analyse à cet égard. En somme, comme en font état les travaux de Dunezat (2004;2011), de Larson (2016) et de Piatelli (2009), j'estime qu'une analyse plus approfondie pensant l'imbrication des rapports sociaux appliqués au travail en coalition est essentielle et mériterait d'être effectuée de manière plus conséquente.

Le potentiel de mobilisation des syndicats locaux : acteur clé pour la collaboration avec les organisations communautaires et/ou les structures de mobilisation citoyenne

En amorçant mon terrain de recherche, ma compréhension des modes de fonctionnement interne des organisations syndicales se limitait à mon expérience en tant que personne syndiquée et à celles en lien avec mon rôle de collaboratrice impliquée dans quelques coalitions et tables de concertations. La lecture des écrits sur les coalitions syndicales-communautaires, qui abordent peu le cas québécois, ne m'ont pas été très utile pour saisir les différences entre les diverses organisations syndicales rencontrées sur le terrain ainsi que sur — puisqu'il faut le dire — les relations de compétitions qui existe entre les diverses organisations. J'ai donc tenté de comprendre, au fil de mes observations, les différents modes de fonctionnement des centrales syndicales observées pour constater, à terme, que cela ne semble toutefois pas être un élément majeur afin de réfléchir aux modalités et aux formes que prendront les collaborations de ces centrales avec les organisations non syndicales. Au long des observations une figure m'est néanmoins apparue comme étant sous-théorisée au sein des études sur les coalitions bien qu'elle fût très présente au sein du terrain observé : celles des militant·e·s des syndicats locaux. À cet égard, le premier élément marquant renvoie à l'inclusion de personnes se revendiquant comme représentant·e·s d'un syndicat local au sein des espaces de concertation (les structures de concertations parallèles) où les centrales syndicales étaient exclues. Les militant·e·s syndicaux — de différents comités existant au sein des centrales syndicales, mais également des syndicats locaux — ont pu jouer un rôle d'allié auprès des organisations non syndicales. Les militant·e·s de (tous) les comités de quartier ont également, à plusieurs moments, demandé spécifiquement à être mis en contact avec les divers syndicats locaux dans le voisinage où ces comités étaient ancrés. Il faut par ailleurs reconnaître que les syndicats locaux ont, du moins dans un premier temps, joué un rôle important dans la construction du mouvement pour le 15 dollars de l'heure et qu'ils ont réussi à établir des relations de collaboration fructueuses avec des organisations parasyndicales.

De tels constats me poussent à croire que les militant·e·s des syndicats locaux peuvent jouer un rôle crucial dans l'établissement de collaboration avec des organisations comme les centres de travailleurs, les comités de quartier ou les syndicats alternatifs tel que le SITT-IWW. Une réflexion mériterait d'être approfondie à ce propos. Quel(s) espace(s) offrir aux militant·e·s des syndicats locaux qui souhaitent se mobiliser au sein des coalitions ? Quels modes de fonctionnement les coalitions peuvent-elles adopter afin de leur offrir un espace de militance ? Comment identifier et mobiliser les militant·e·s des syndicaux locaux qui seraient intéressés à se mobiliser plus largement dans les mobilisations sociales ? Comment mettre en contact les personnes affiliées à un syndicat local avec des militant·e·s qui se mobilisent dans leur communauté, à l'instar des comités de quartier ? Ces réflexions ont été amorcées dans le cadre des mobilisations pour le salaire minimum à 15 dollars de l'heure. Certains militant·e·s ont mobilisé la revendication du salaire minimum à 15 dollars dans le cadre de leurs négociations collectives. D'autres ont fait des témoignages lors de conférences de presse en raison de leurs conditions de bas salarié·e·s. Mais force est de constater, et cela semble problématique, que peu de militant·e·s de syndicat locaux se sont mobilisés durablement au sein des coalitions en dépit de la vitalité de leur implication au début du mouvement.

Les comités de quartier, l'ancrage local et le militantisme de proximité : des initiatives à explorer

Dans le même ordre d'idée, il faut reconnaître que l'expérience de la mise sur pied de comités de quartier était innovante dans le cas du mouvement pour le salaire minimum à 15 dollars, notamment pour rejoindre les personnes non organisées. Les comités de quartier souhaitaient de même : « […] offrir une infrastructure de solidarité dans la communauté afin d'améliorer le rapport de forces des travailleur-euses en conflit [de travail] » et souhaitait, pour se faire, « […] se coordonner en amont avec des syndicats locaux » (Comité de coordination *Les campagnes unies pour le 15*, 2018). Le potentiel de ce type d'initiative semblait ainsi porteur pour mobiliser les personnes concernées par la lutte en misant sur leur ancrage local et communautaire, mais aussi pour appuyer concrètement des personnes syndiquées impliquées dans un conflit de travail. Or, les comités de quartier ont retenu l'attention de certaines organisations syndicales un peu trop tardivement pour permettre un soutien substantiel et l'octroi de ressources. Ultimement, l'épuisement et la démobilisation militante ont eu raison de ces initiatives. Devant les possibilités qu'offre ces structures de

mobilisation citoyenne, il pourrait être pertinent de réfléchir — en amont et avant la mise sur pied d'une prochaine coalition — à comment les organisations syndicales et communautaires peuvent appuyer des initiatives citoyennes qui se mobilisent à partir de leur ancrage local et communautaire. Il serait donc pertinent, et cela va dans le même sens que les résultats de Tattersall (2010), de réfléchir à comment les coalitions peuvent s'ancrer localement et favoriser la militance de proximité. Comment les acteurs plus institutionnalisés prenant part à une coalition peuvent-ils contribuer à l'émergence de ce type d'initiative ? Les quelques observations effectuées autour de la coalition *15 and Fairness* en Ontario semblent par ailleurs fort porteuses à ce sujet et mériteraient d'être approfondies.

***

La recherche engagée, et plus particulièrement une démarche d'ethnographie militante, implique l'établissement de liens étroits avec les acteurs et actrices du terrain de recherche. Ce choix méthodologique était motivé par la qualité des données qu'une telle démarche rendait possible, mais aussi parce qu'il favorisait la compréhension *de l'intérieur* des dynamiques des coalitions. Cela permettait de même l'établissement d'une certaine relation de réciprocité avec les personnes impliquées dans les coalitions, où, en échange de leur participation à ma recherche, je contribuais, en temps et investissement personnel, à la cause défendue. Certes, j'ai pu constater, comme le souligne notamment Malhaire (2016), que ce type de démarche peut participer à mitiger le « sentiment de trahison » qui peut être ressenti par les personnes observées au cours de la recherche. Or, je dois mentionner que, malgré une participation active sur le terrain de recherche, tout au long de la rédaction de cette thèse, j'ai été préoccupée — et ceci est encore plus présent au terme de la rédaction de la thèse — par la manière dont seront reçus mes résultats par les personnes avec qui j'ai milité. Révéler les « coulisses » du travail en coalition implique inévitablement de mettre en évidence ce qui était caché du regard public. Comment le faire sans, au passage, trahir la confiance qui m'a été offerte ? Comment porter un regard critique — et le diffuser publiquement — tout en m'assurant de ne pas minimiser la pertinence de tout ce qui a été accompli ? Je ressens donc pleinement ce que d'Arripe (2015) décrit comme l'injonction paradoxale associée à la posture d'observation :

> « Lorsque le chercheur qui pratique l'observation participante en arrive à la production des résultats de sa recherche, il se retrouve vite confronté à une injonction paradoxale : « il doit dire, sans dire ». Si les exigences scientifiques l'enjoignent à communiquer ses résultats, à

> dévoiler ce qu'il a observé lors de sa plongée au cœur du terrain, les exigences relationnelles l'enjoignent à se taire, à ne pas dévoiler ce qu'il a pu observer en tant que membre d'une culture particulière » (d'Arripe, 2015, p. 48)

La rédaction — et la publication des résultats qui s'en suit — constitue donc un moment critique, celui où, dans une démarche comme la mienne, je peux ressentir un inconfort, mais peut-être surtout où les participant·e·s perdent le contrôle sur le propos. Cela fait encourir le risque, comme le souligne Winkin (2001, p.259), que des participant·e·s tentent « […] de regagner la maîtrise du jeu, en pointant des erreurs factuelles, en remettant en cause la validité des généralisations, en parlant de confiance trahie ». En tant que chercheuse, il m'est nécessaire d'être préparé à une telle possibilité.

Bien évidemment, j'ai mis en place au cours de la démarche plusieurs stratégies qui tentent d'atténuer ce type de risque. En plus d'opter pour une posture de participation-observante, la démarche d'analyse ancrée et l'aller-retour que cela implique entre l'analyse et la collecte de donnée, tout comme la discussion des résultats préliminaires dans le cadre des entretiens, visaient en partie à éviter cet inconfort pouvant être ressenti tant par la chercheuse que par les participant·e·s à la recherche. Or, il faut admettre à la rédaction de ces dernières lignes que l'inconfort ressenti ne s'est pas dissipé totalement.

Je termine malgré tout cet exercice en reconnaissant les avantages d'une démarche telle que celle que j'ai menée. La démarche adoptée a possiblement permis d'aller plus loin dans l'analyse que ce qui aurait pu émerger d'une démarche misant explicitement et de manière plus radicale sur la co-construction de la connaissance avec les acteurs et actrices du terrain ou encore d'une démarche d'ethnographie participative qui aurait été menée auprès d'une seule organisation comme cela a été le cas dans l'étude de Salamanca Cardona (2019a). Elle a aussi permis, par exemple, de bonifier des résultats issus de la démarche de recherche partenariale menée par Soussi et Thibault Leblanc (2021).

Le fait d'observer en continu — et *pendant* qu'il se déroule — un mouvement a ainsi permis un apport important aux réflexions amorcées. Dans l'optique qui a été la mienne, une démarche de co-construction de la connaissance, où tous et toutes participent à toutes les étapes de la recherche par exemple, aurait été inconciliable avec l'action. Cela aurait risqué de faire dévier l'énergie militante vers des enjeux propres à la recherche. Le fait que les acteurs et actrices étaient impliqués dans des

efforts de collaboration — ayant chacun·e des intérêts organisationnels, voire personnels à défendre — aurait également rendu, de moins je l'estime, difficile une démarche réflexive pointant vers leurs pratiques. Une démarche de recherche comme celle que j'ai menée offre ainsi la possibilité de dévoiler certaines tensions qui autrement auraient pu être passées sous silence, soit pour préserver l'image du mouvement ou, plus simplement, pour « éviter les conflits » à l'image de ce qui a pu être observé au sein des rencontres de coalitions. Mais cela ne signifie pas pour autant que la réflexion se termine. Celle-ci peut se poursuivre et une co-analyse, avec les acteurs impliqués dans les coalitions, est possible, voire sans doute nécessaire. Comment, à partir des résultats présentés au fil de cette recherche et du regard critique porté sur notre action, pouvons-nous imaginer la suite ? Quels sont les possibles qui s'ouvrent à nous pour tendre vers l'établissement d'une relation le plus égalitaire possible entre organisations alliées impliquées au sein des coalitions ? Cette réflexion ne peut se faire, à mon avis, en vase clos. Elle se doit d'être pensée par et pour les acteurs impliqués. Ainsi, en complément de la recherche effectuée, une démarche préconisant une co-analyse, par exemple sous la forme d'une analyse de groupe (d'Arripe, 2015 ; Van Campenhoudt et al., 2005), pourrait venir compléter l'analyse présentée dans cette thèse.

C'est donc ainsi que se termine cette thèse, par un appel à poursuivre la réflexion sur le travail en coalition entre les organisations syndicales et communautaires. La suite invite à s'offrir des espaces de réflexion pour identifier collectivement certains modes de fonctionnement qui pourraient favoriser l'établissement de relations plus égalitaires, et ce, en impliquant un ensemble de représentant·e·s d'organisations, fréquemment appelés à collaborer dans des coalitions syndicales-communautaires. Ces espaces de réflexions rendent possible l'élaboration collective d'un regard critique sur nos pratiques, hors d'un mouvement ou d'une coalition particulière. C'est donc en ouvrant un dialogue vrai et franc que nous pourrions, je l'espère, (re)penser les pratiques dans l'optique de rendre le mouvement collectif plus fort.

Références bibliographiques

Aguiar, L. L. M. et Herod, A. (2006). *The Dirty Work of Neoliberalism: Cleaners in the Global Economy*, Blackwell. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781444397406

Aile parlementaire de Québec solidaire. (2016, 20 septembre). *Salaire minimum - Le mouvement populaire se déplace à l'Assemblée nationale*. https://www.newswire.ca/fr/news-releases/salaire-minimum---le-mouvement-populaire-se-deplace-a-lassemblee-nationale-594197531.html

Ally, S. (2005). Caring about Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization. Labour, *Capital and Society / Travail, capital et société*, *38*(1/2), 184-207.

Almeida, P. (2008). The Sequencing of Success: Organizing Templates and Neoliberal Policy Outcomes. *Mobilization: An International Quarterly*, *13*(2), 165-187. https://doi.org/10.17813/maiq.13.2.cl74r52765281005

Almeida, P. (2010). Social Movement Partyism : Collective action and oppositional political. Dans N. Van Dyke et H. McCammon (dir.), *Strategic Alliances: Coalition Building and Social Movements* (p. 170-193). U of Minnesota Press.

Antoine, S., Piret, C. et Rinschbergh, F. (2017). Grand entretien avec Michael Burawoy, Entre marxisme et ethnographie : itinéraire d'un sociologue global. *Revue Mouvements*. http://mouvements.info/grand-entretien-avec-michael-burawoy/

Armstrong, E. A. et Bernstein, M. (2008). Culture, Power, and Institutions: A Multi-Institutional Politics Approach to Social Movements. *Sociological Theory*, *26*(1), 74-99. https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2008.00319.x

Audet-Bédard, P.-A. (2017, février). A propos du 15 $ l'heure, *Presse-toi à gauche*. https://www.pressegauche.org/A-propos-du-15-l-heure

Basu, A. 1953-. (2018). Women's movements in the global era: the power of local feminisms (2e edition). Routledge.

Beaud, S. (1996). L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'«entretien ethnographique». *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, *9*(35), 226-257. https://doi.org/10.3406/polix.1996.1966

Beaud, S. et Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain produire et analyser des données ethnographiques* (4e édition). La Découverte.

Becker, Howard, S. 1967. «Whose side are we on ». *Social problem*, *14*(3), 239-247

Bellemare, G., Gravel A-R., Briand, L. et A. Vallée. (2004). *Le syndicalisme de transformation sociale (Social Movement Unionism): Voie de renouvellement des théories du syndicalisme Le cas des services de garde*. Cahier du CRISES, http://www.crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/ET0419.pdf

Bellemare, G. et Briand, L. (2012). La syndicalisation des services de garde au Québec : à pratiques innovatrices, des concepts nouveaux, *La Revue de l'Ires*, (75), 117-141. https://doi.org/10.3917/rdli.075.0117

Benoit, G. (2017). *Les coalitions hétérogènes comme stratégie de renouveau syndical : une étude de cas en contexte québécois*. [Mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/19126

Berger, M. et Gayet-Viaud, C. (2011). Du politique comme chose au politique comme activité: Enquêter sur le devenir politique de l'expérience ordinaire. Dans *Du civil au politique: Ethnographie du vivre-ensemble* (p. 9-24). PIE Peter Lang.

Bergeron, P. (2021, 27 octobre). Salaire minimum à 20 $ l'heure: Une telle augmentation causerait un « choc économique important ». *La Presse*. https://www.lapresse.ca/affaires/2021-10-27/salaire-minimum-a-20-l-heure/une-telle-augmentation-causerait-un-choc-economique-important.php

Bergeron, Y., Fauvel, M. et Larose, M. (2018). *Compte-rendu du Forum social mondial 2016 : Précarité, actions collectives et politiques sociales*. Notes sociopolitique, GIREPS, (13).

Berthiaume, A., Poirier, A. Simard, V., Tremblay-Fournier, C. et Simard, É. (2021). *Grève des stages, grève des femmes: anthologie d'une lutte féministe pour un salaire étudiant (2016-2019)*. Les Éditions du Remue-ménage.

Bird, M. M. et Robinson, J. W. (1972). The Effectiveness of the Union Label and "Buy Union" Campaigns. *ILR Review*, *25*(4), 512-523. https://doi.org/10.1177/001979397202500403

Boisjoli, S. et Simard, V. (2020). Grève des stages, salaire étudiant. Récit d'une mobilisation autonome. *Mouvements*, *103*(3), 164-174.

Boivin, J.-F. (2012). L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec. *Regards sur le travail*, *8*(1), 19.

Boivin, L., Dufour, M. et Verville, M.-H. (2018). *La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 $ dans 41 résidences privées pour ainé.e.s au Québec: Évaluation des gains salariaux*. Réseau québécois en études féministes (RéQEF), Université du Québec en Outaouais et Équipe de recherche Travail et Société (ERTS). https://reqef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/rapport-grevegains_salariaux-pages.pdf

Boivin, L., Vincent, C. et Béroud, S. (2017). Une grève pionnière de salariées précaires dans les services privés d'hébergement pour personnes âgées au Québec. *Chronique Internationale de l'IRES*, *157*(1), 53-65.

Bondu, Maude. (2012). *Représentations de la diversité et identification au groupe : étude exploratoire auprès d'une équipe hétérogène*, [Mémoire de maîtrise], Archipel, Université du Québec à Montréal. https://archipel.uqam.ca/4475/

Bourdieu, P. (2001 [1979]). *Langage et pouvoir symbolique*. Éditions Fayard.

Broqua, C. (2009). L'ethnographie comme engagement : enquêter en terrain militant. *Genèses*, *75*(2), 109-124. https://doi.org/10.3917/gen.075.0109

Broqua, C. 19. (2005). *Agir pour ne pas mourir! Act Up, les homosexuels et le sida.* Presses de Sciences Po.

Bush, D. et Abdelbaki, R. (2016). *Fight for $15 and Fairness*, 7. Global Labour Research Center (GLRC), https://www.yorku.ca/research/glrc/wp-content/uploads/sites/425/2020/06/GLRC-WP1-Fight-for-15-2.pdf

Camfield, D. (2014). *La crise du syndicalisme au Canada et au Québec: réinventer le mouvement ouvrier*. M éditeur.

Campagnes unies pour le salaire minimum à 15 $ l'heure. (2018). *Compte rendu la journée de réflexion sur le salaire minimum à 15 dollars de l'heure au Québec*. Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. https://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2021/07/Compte-rendu-Journee-de-reflexion-sur-15_03022018_optimize.pdf

Canada, gouvernement. (2021, 30 juin). *Le salaire minimum fédéral de 15 $ l'heure entrera en vigueur le 29 décembre 2021*. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/06/nr---minimum-wage.html

Canada, gouvernement. (2022, 14 mars). *Le salaire minimum fédéral passe à 15,55 $ l'heure le 1er avril [communiqués de presse]*. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/03/le-salaire-minimum-federal-passe-a-1555-lheure-le-1eravril.html

Cefaï, D. (2007). *Pourquoi se mobilise-t-on?: les théories de l'action collective*. La Découverte.

Cefaï, D. (2010). *L'engagement ethnographique*. Édition de l'École des hautes études en sciences sociales.

Cefaï, D. (2013) L'ordre public. Micropolitique de Goffman. Dans Goffman, E. (2013 [1963]). *Comment se conduire dans les lieux publics: notes sur l'organisation sociale des rassemblements* (p. 209-291). Economica,

Cefaï, D. et Gardella, É. (2012) Comment analyser une situation selon le dernier Goffman ? Dans Cefaï, D. et Perreau, L. (dir) (2012). Erving Goffman et l'ordre de l'interaction, Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique- Épistémologie et sciences sociales.

Cefaï, D., Carrel, M., Talpin, J., Eliasoph, N. et Lichterman, P. (2012). Ethnographies de la participation. *Participations*, *4*(3), 7.

Cefaï, D., Perreau, L. (2012). *Erving Goffman et l'ordre de l'interaction*. Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique, Épistémologie et sciences sociales. http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb435841072

Cervera-Marzal, M. (2018). Podemos, un parti-mouvement. *Mouvements*, *94*(2), 87-97. https://doi.org/10.3917/mouv.094.0087

Cervera-Marzal, M. (2020). Désobéissance civile. Dans *Dictionnaire des mouvements sociaux* (2e édition, p. 194-199). Presses de Sciences Po. https://doi.org/10.3917/scpo.filli.2020.01.0194

Chauvin, S. (2007). Le worker center et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago. *Sociologies pratiques*, *15*(2), 41-54.

Choudry, A. (2015). *Learning Activism: The Intellectual Life of Contemporary Social Movements.* University of Toronto Press.

Clawson, D. (2003). *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*. Cornell University Press.

Collectif pour un Québec sans pauvreté. (1999). *La Proposition de loi sur l'élimination de la pauvreté du Collectif : Un programme d'action permanente*. Collectif pour un Québec sans pauvreté. https://www.pauvrete.qc.ca/document/la-proposition-de-loi-sur-l/

Collectif pour un Québec sans pauvreté. (2007). *Lettre d'appui campagne Mission collective*. https://www.pauvrete.qc.ca/actions-et-evenements/mission-collective-batir-un-quebec-sans-pauvrete/la-petition-et-les-appuis/lettre-d-appui/

Collectif pour un Québec sans pauvreté. (s.d.). *Histoire du collectif*. Collectif pour un Québec sans pauvreté. https://www.pauvrete.qc.ca/a-propos-du-collectif/histoire-du-collectif/

Confédération des syndicats nationaux (CSN). (2016, 1 juin). *Réunion conseil confédéral, Mandat 2014–2017 Procès-verbal de la réunion tenue à Montréal les 1ers et 2 juin 2016*. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/2016-06-01_conseil-confederal-csn_proces-verbal_site-web.pdf

Confédération des syndicats nationaux, (CSN). (2016, 28-29 septembre). *Conseil confédéral de la CSN, Mandat 2014–2017 Procès-verbal de la réunion tenue à Lévis les 28 et 29 septembre 2016*. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/2016-09-28_conseil-confederal-csn_proces-verbal_site-web.pdf

Confédération des syndicats nationaux, C. (2016, 14, 15, 16 décembre). *Conseil confédéral de la CSN, Mandat 2014–2017 Procès-verbal de la réunion tenue à Québec les 14, 15 et 16 décembre 2016*. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/2016-12-14_conseil-confederal-csn_proces-verbal_site-web.pdf

Conseil Central du Montréal Métropolitain - CSN. (2017). *Manifestation des travailleuses et travailleurs temporaires d'agences de placement*. https://www.ccmm-csn.qc.ca/manifestation-des-travailleuses-et-travailleurs-temporaires-dagences-de-placement/

Conway, J. (2003). Civil Resistance and the Diversity of Tactics in the Anti-Globalization Movement: Problems of Violence, Silence, and Solidarity in Activist Politics. *Osgoode Hall Law Journal*, *41*(2), 505-530. https://doi.org/10.60082/2817-5069.1424

Cordero-Guzmán, H. R., Izvănariu, P. A. et Narro, V. (2013). The Development of Sectoral Worker Center Networks. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, *647*(1), 102-123. https://doi.org/10.1177/0002716212474647

Cornfield, D. B. et McCammon, H. J. (2010). Approaching Merger: The Converging Public Policy Agendas of the AFL and CIO, 1938–1955. Dans H. J. McCammon et N. Van Dyke (dir.), *Strategic alliances: coalition building and social movements*. (p. 79-98). University of Minnesota Press.

Côté, G. (2023, 18 janvier). Dès le 1er mai 2023: Québec hausse le salaire minimum à 15,25$ | JDQ. *Journal de Québec*. https://www.journaldequebec.com/2023/01/18/hausse-du-salaire-minimum-des-le-1er-mai-2023-1

Cottin-Marx, S. (2023). Le burn-out militant. Réflexions pour ne pas être consumé par le feu militant. *Mouvements*, *113*(1), 156-164. https://doi.org/10.3917/mouv.113.0156

Cyr, C. (2018). Syndicalisme et mouvements sociaux : vers une recomposition des solidarités ? *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (19), 144-152.

d'Arripe, A. (2015). La posture du chercheur dans l'observation participante: de la trahison à la culpabilité. *Antropologicas*, *13*, 48-56.

Delasalle, K. (2021). Accéder au terrain, s'y maintenir, le quitter. *Cambouis, la revue des sciences sociales aux mains sales*. https://doi.org/10.52983/crev.vi0.75

Desbiens, A. et Faucher, M. (2017). *Note sociopolitique no. 8 : Retour sur l'Atelier de réflexion sur la lutte pour le 15$*. GIREPS, https://www.gireps.org/publications/note-sociopolitique-8-sur-latelier-de-reflexion-sur-la-lutte-pour-le-15/

Desmond, M. (2023). *Poverty, by America* (1ère edition). Random House Large Print.

Diani, M. (2003). 'Leaders' Or Brokers? Positions and Influence in Social Movement Networks. Dans *Social Movements and Networks: Relational Approaches to Collective Action*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/0199251789.003.0005

Dion, G. (1967). La concurrence syndicale dans le Québec. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, *22*(1), 74-85. https://www.jstor.org/stable/23068941

Dixon, M. et Martin, A. W. (2012). We Can't Win This on Our Own: Unions, Firms, and Mobilization of External Allies in Labor Disputes. *American Sociological Review*, *77*(6), 946-969. https://doi.org/10.1177/0003122412460649

Dixon, M. et Martin, A. W. (2012). We Can't Win This on Our Own: Unions, Firms, and Mobilization of External Allies in Labor Disputes. *American Sociological Review*, *77*(6), 946-969. https://doi.org/10.1177/0003122412460649

Dobbie, D. (2009). Evolving Strategies of Labor-Community Coalition-Building. *Journal of Community Practice*, *17*(1-2), 107-119. https://doi.org/10.1080/10705420902856233

Doré, G. (1992). L'organisation communautaire et les mutations dans les services sociaux au Québec, 1961 – 1991. La marge et le mouvement comme lieux de l'identité. *Service social*, *41*(2), 131-162. https://doi.org/10.7202/706573ar

Dufour, M. et Langevin, R. (2016). *Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du salaire minimum ?* Institut de recherche et d'information socioéconomique (IRIS). https://iris-recherche.qc.ca/publications/salaire-minimum

Dufour, P. (2004). L'adoption du projet de loi 112 au Québec : le produit d'une mobilisation ou une simple question de conjoncture politique ? *Politique et Sociétés*, *23*(2-3), 159-182. https://doi.org/10.7202/010888ar

Dunezat, X. (2004). Chômage et action collective : luttes dans la lutte : mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe [Thèse de doctorat non publiée] Versailles-St Quentin en Yvelines.

Dunezat, X. (2011). Mouvements de « sans », rapports sociaux et « exclusion sociale ». L'introuvable groupe mobilisé. Dans *Les mobilisations sociales à l'heure du précariat* (p. 203-225). Presses de l'EHESP. https://doi.org/10.3917/ehesp.chaba.2011.01.0203

Dunezat, X. (2012). Entretien: Luttes dans la lutte. Domination et résistance au sein des mouvements sociaux. *IRESMO- Recherche et formation sur les mouvements sociaux*. http://iresmo.jimdofree.com/2012/04/08/luttes-dans-la-lutte-domination-et-r%C3%A9sistance-au-sein-des-mouvements-sociaux/

Dupuis-Déri, F. (2003, 3-5 décembre). *Manifestations altermondialisation et "groupes d'affinité". Anarchisme et psychologie des foules rationnelles* [Conférence], *Les mobilisations altermondialiste*, http://www.afsp.msh-paris.fr/activite/groupe/germm/collgermm03txt/germm03dupuis.pdf

Dupuis-Déri, F. (2004). Penser l'action directe des Black Blocs. *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, *17*(68), 79-109. https://doi.org/10.3406/polix.2004.1639

Eliasoph, N. et Lichterman, P. (2003). Culture in Interaction. *American Journal of Sociology*, *108*(4), 735-794. https://doi.org/10.1086/367920

Eliasoph, N. (2010). *L'évitement du politique : comment les Américains produisent l'apathie dans la vie quotidienne*. Paris, Economica

Engagez-vous pour l'ACA. (2017). *Engagez-vous pour un salaire minimum à 15$.* https://engagezvousaca.org/2017/04/28/engagez-vous-pour-un-salaire-minimum-a-15h/

Engagez-vous pour l'ACA. (2023). *Les revendications*. http://engagezvousaca.org/accueil/les-revendications/

Fauvel, M. (2013). *Pouvoir et stratégies communicationnelles : le regard des travailleuses domestiques à Lima sur leurs relations de travail* [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. https://archipel.uqam.ca/6253

Fauvel, M. (2019a). Des associations de travailleuses aux stratégies de résistance : le point de vue des travailleuses domestiques rémunérées à Lima. *Cahiers de recherche sociologique*, (66-67), 199-225. https://doi.org/10.7202/1075981ar

Fauvel, M. (2019b). Le mouvement pour 15 dollars l'heure : où en sommes-nous ? *Nouveaux Cahiers du socialisme,* (22), 179-185.

Fauvel, M. et Yoon, C. (2018). La participation-observante en contexte interculturel: une posture méthodologique éthique. *Cahiers du GERACII*, *3*(1), 8-30. https://geracii.uqam.ca/cahiers-du-geracii/volume-3-no1/fauvel-yoon/

Fauvel, M., Noiseux Y., et Couspeyre, O. (2024). *Politiques publiques et conditions de travail dans le secteur communautaire: les répercussions de la pandémie de la COVID-19*. GIREPS.

Fauvel, M., Noiseux, Y. et Coget, L. (2020). *Précarité au travail et pratiques de gestion dans le mouvement de l'action communautaire autonome*. GIREPS. http://www.gireps.org/publications/precarite-au-travail-et-pratiques-de-gestion-dans-le-mouvement-de-laction-communautaire-autonome-rapport-de-recherche/

Fine, J. (2005). Low-Wage Workers, Faith-Based Organizing, Worker Centers and `One Big Movement' in Dan Clawson's The Next Upsurge. *Critical Sociology*, *31*(3), 401-409. https://doi.org/10.1163/1569163053946264

Fine, J. (2007). A Marriage Made in Heaven? Mismatches and Misunderstandings between Worker Centres and Unions. *British Journal of Industrial Relations*, *45*(2), 335-360. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00617.x

Fine, J. R. (2006). *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Cornell University Press.

Fournier, D., René, J.-F., Duval, M., Garon, S., Fontaine, A., Chénard, J. et Lefebvre, C. (2001). La dynamique partenariale sur les pratiques des organismes communautaires dans le contexte de la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux. *Nouvelles pratiques sociales*, *14*(1), 111-131. https://doi.org/10.7202/008328ar

Frampton, C, Kinsman, G., Thompson, A. K. et Tilleczek, K. (2006). Social movement/social research: towards political activist ethnography. Dans *Sociology for changing the world, Social movements/social research* (p. 1-17). Fernwood Publishing.

Fraser, N. (2020). Qu'est-ce que la justice sociale?: reconnaissance et redistribution. La Découverte.

Freeman, J. (1972). The tyranny of structurelessness. *Berkeley Journal of Sociology*, 17, 151-164.

Freeman, J. (1975). *The politics of women's liberation: a case study of an emerging social movement and its relation to the policy process*. David McKay Co. http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb37503393k

Frege, C. et Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.001.0001

Frege, C., Heery, E. et Turner, L. (2004). *The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries*. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1008

Front de défense des non-syndiqué-e-s (FDNS). (2007). *Pétition du Front de défense des non-syndiqué-e-s pour l'augmentation du salaire minimum au Québec*. http://pauvrete.qc.ca/IMG/pdf/petition_FDNS_07.pdf

Gagnon, M.-J. (1991). Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique. *Sociologie et sociétés*, *23*(2), 79-95. https://doi.org/10.7202/001269ar

Gamson, W. (1988). Le legs de Goffman. *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, *1*(3), 71-80. https://doi.org/10.3406/polix.1988.1355

Gamson, W. A., Fireman, B. et Rytina, S. (1982). *Encounters with Unjust Authority*. Dorsey Press.

Gauvin, M. et Larivière, V. (2018). La campagne 5-10-15 : un chapitre de plus à une longue lutte pour un salaire minimum décent. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (20), 184-189.

Gerhards, J. et Rucht, D. (1992). Mesomobilization: Organizing and Framing in Two Protest Campaigns in West Germany. *American Journal of Sociology*, *98*(3), 555-596.

Gingras, Y. et Paumier, R. (2021). Vers un syndicalisme de mouvement social dans le milieu communautaire? Le cas du STTIC-CSN. *Revue L'Esprit libre*. https://revuelespritlibre.org/vers-un-syndicalisme-de-mouvement-social-dans-le-milieu-communautaire-le-cas-du-sttic-csn-22

Glaser, B. G. et Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Aldine.

Goffman, Alice. 2014. *On the run: fugitive life in an American city*. The University of Chicago Press

Goffman, E. (1961), *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobbs-Merrill.

Goffman, E. (1971 [1969]). *Strategic interaction*. University of Pennsylvania Press.

Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*. Édition de minuit.

Goffman, E. (1983). The Interaction Order: American Sociological Association, 1982 Presidential Address. *American Sociological Review*, *48*(1), 1-17. https://doi.org/10.2307/2095141

Goffman, E. (1991). *Les Cadres de l'expérience*. Les Editions de Minuit.

Goffman, E. (2013 [1963]). *Comment se conduire dans les lieux publics: notes sur l'organisation sociale des rassemblements*. Economica.

Goffman, E., (1988 [1953]) L'ordre interactionnel dans Winkin, Y. (1988). *Les moments et leurs hommes*. (p.224-279). Seuil

Goffman, Erving. 1989. « On the fieldwork ». *Journal of Contemporary Ethnography, 18*(2), 123-132.

Gouldner, A. W. (1970). *The coming crisis of western sociology*. Basic Books.

Gouvernement du Québec. (2001). *L'action communautaire: une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et du développement social au Québec*. Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale.

Guattari, F. (1994). Écologie et mouvement ouvrier. Chimères. *Revue des schizoanalyses*, *21*(1), 95-104. https://doi.org/10.3406/chime.1994.1933

Guenther, Katja, M. 2010. « The Strength of Weak Coalitions: Transregional Feminist Coalitions in Eastern Germany », in Van Dyke, Nelly. and H. J. McCammon. *Strategic alliances : coalition building and social movements*. (p. 119-140). University of Minnesota Press.

Haines, H. H. (1984). Black Radicalization and the Funding of Civil Rights: 1957-1970. *Social Problems*, *32*(1), 31-43. https://doi.org/10.2307/800260

Haiven, L., Levesque, C., Le Queux, S. et Murray, G. (2005). Le renouveau syndical et la restructuration du travail. *Just Labour*. (6-7), 37-42, https://doi.org/10.25071/1705-1436.130

Haiven, Larry. (2006). Expanding the Union Zone: Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization. *Labor Studies Journal*, *31*(3), 85-116, https://doi.org/10.1177/0160449X0603100305

Hamel-Roy, L., Fauvel, M., Laurence-Ruel, C. et Noiseux, Y. (2021). *Le « Grand confinement » et l'action publique durant la première vague de la COVID-19 au Québec : Regards croisés sur les rapports de genre, de race et de classe dans quatre secteurs d'emploi*. GIREPS.

Hathaway, W. et Meyer, D. S. (1993). Competition and Cooperation in Social Movement Coalitions: Lobbying for Peace in the 1980s. *Berkeley Journal of Sociology*, *38*, 157-183, http://www.jstor.org/stable/41035469

Heery, E., Williams, S. et Abbott, B. (2012). Civil society organizations and trade unions: cooperation, conflict, indifference. *Work, Employment and Society*, *26*(1), 145-160. https://doi.org/10.1177/0950017011426302

Hopwood, B. (2014). *Victory for $15 in Seattle! Socialist Alternative* (Canada). https://socialistalternative.ca/posts/1005/victory-for-15-in-seattle/

Hunter, A. et Staggenborg, S. (1986). Communities do act: Neighborhood characteristics, resource mobilization, and political action by local community organizations. *The Social Science Journal*, *23*(2), 169-180. https://doi.org/10.1016/0362-3319(86)90033-9

Hurteau, P. (2019). *Hausse du salaire minimum : les impacts sont-ils si négatifs ?* Institut de recherche et d'informations socio-économiques, IRIS. https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/CAQ-3-salaireminimum1.pdf

Jenkins, R. (2008). Erving Goffman: A major theorist of power? *Journal of Power*, *1*(2), 157-168. https://doi.org/10.1080/17540290802227577

Jouan, A. (2017). S'impliquer pour enquêter: Politiques et dilemmes d'une ethnographie en terrain militant. *Cahiers de recherche sociologique*, (61), 145-166. https://doi.org/10.7202/1042373ar

Katz, J. (2010). Du comment au pourquoi, Description lumineuse et inférence causale en ethnographie. Dans D. Cefaï (dir.), *L'engagement ethnographique* (p. 43-106). Édition de l'École des hautes études en sciences sociales.

Keller, R. T. (2001). Cross-functional project groups in research and new development: diversity, communication, job stress and outcomes. *The academy of management journal*, *44*(3), 547-555, https://doi.org/10.2307/3069369

Kergoat, D. (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Dans *Sexe, race, classe pour une épistémologie de la domination* (p. *111-125). Presses* Universitaire de France.

Kergoat, D. (2017). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans J. Bisilliat et C. Verschuur (dir.), *Genre et économie : un premier éclairage* (p. 78-88). Graduate Institute Publications. http://books.openedition.org/iheid/5419

Koechlin, A. (2019). *La révolution féministe*. Éditions Amsterdam.

La Presse canadienne. (2016, 27 août). Québec solidaire insiste sur un salaire minimum à 15$. *Le Devoir*. https://www.ledevoir.com/politique/quebec/478728/quebec-solidaire-insiste-sur-un-salaire-minimum-a-15

Laflamme, V. (2018). Lutte unitaire contre l'austérité : bilan et perspectives de la Coalition Main rouge. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (20), 139-144.

Lafrance, X. (2021). Formes de solidarité et de mobilisation et modes d'organisation de trois grèves au Québec pour le salaire minimum à 15 $ l'heure. *Labour / Le Travail*, (87). : https://doi.org/10.1353/llt.2021.0006

Lanctôt, A. (2023, 5 mai). Fabriquer la pauvreté. *Le Devoir*. https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/790443/chronique-fabriquer-la-pauvrete

Landry, S. (2007). *Travail, Affection et Pouvoir Dans les Groupes Restreints*: Le Modèle des Trois Zones Dynamiques. Presses de l'Universités du Québec.

Lapassade, Georges (2002). Observation participante. *Vocabulaire de psychosociologie*. (p.375-390). ERES.

Larson, E. D. (2016). Black Lives Matter and Bridge Building: Labor Education for a New Jim Crow Era. *Labor Studies Journal*, *41*(1), 36-66. https://doi.org/10.1177/0160449X16638800

Ledoux, D. (2010). L'histoire du salaire minimum au Québec. *Regards sur le travail*, *7*(1), 19. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol07-01/L_histoire_du_salaire_minimum.pdf

Lefèvre, S. (2011). Un nouveau « cens caché ». La ségrégation politique au sein du monde civique des ONG. Dans *Les mobilisations sociales à l'heure du précariat* (p. 251-263). Presses de l'EHESP. https://doi.org/10.3917/ehesp.chaba.2011.01.0251

Leloup, X., Desrochers, F. et Rose, D. (2016). *Travailleurs pauvres dans la RMR de Montréal*. Institut national de la recherche scientifique (INRS) - Urbanisation, Culture et Société. http://deslibris.ca/ID/10065652

Leroux, É. (1992). *Les revendications syndicales concernant le salaire minimum au Québec de 1919 à 1940* [Mémoire de maîtrise, non publiée], Université de Montréal.

Leroux, É. (2003). Un moindre mal pour les travailleuses? La Commission du salaire minimum des femmes du Québec, 1925-1937. *Labour/Le Travail*, *51*, 81-114, https://doi.org/10.2307/25149333

Lessard-Mercier, É. (2015). *Organisation interne d'une coalition de mouvements sociaux : l'influence des relations interpersonnelles. Le cas de la Coalition québécoise contre la réforme de l'assurance-emploi*. [Mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/13413

Lévesque, L. (2019). La campagne pour le salaire minimum à 15 $ présente des cas concrets. *L'actualité*. https://lactualite.com/actualites/la-campagne-pour-le-salaire-minimum-a-15-presente-des-cas-concrets/

Lewis, P. et Luce, S. (2012). Labor and Occupy Wall Street: An Appraisal of the First Six Months. *New Labor Forum*, *21*(2), 43-49. https://doi.org/10.4179/NLF.212.0000007

Lichterman, P. (1996). Why participant-observation was necessary. Dans *The Search for Political Community: American Activists Reinventing Commitment* (p. 237-242). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511628146.009

Lopez, S. (2004). *Reorganizing the Rust Belt: An Inside Study of the American Labor Movement*. University of California Press.

Luce, S. (2009). ACORN and the living wage movement. Dans R. Fischer (dir.), *The People Shall Rule: ACORN, Community Organizing, and the Struggle for Economic Justice* (p. 131-153). Vanderbilt University Press.

Luce, S. (2017). Living wages: a US perspective. *Employee Relations*, *39*(6), 863-874. https://doi.org/10.1108/ER-07-2017-0153

Luce, S. (2022). The living wage, Fight for $15, and low-wage worker campaigns in the US. Dans Tony Dobbins. et Peter Prowse. (dir.), *The Living Wage: Advancing a Global Movement* (p. 135-145). Routledge.

MacDonald, I. T. (2014). Towards Neoliberal Trade Unionism: Decline, Renewal and Transformation in North American Labour Movements. *British Journal of Industrial Relations*, *52*(4), 725-752. https://doi.org/10.1111/bjir.12040

Malhaire, L. (2016). *La construction institutionnelle de régimes de travail contraint au Canada : les cas des immigrants permanents et des migrants temporaires : quelles mobilisations possibles?* [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/18425

Martínez López, M. Á. et Lorenzi Fernández, E. (2012). Autonomous Activist-Research. The case of the squatters' movement in Madrid. *Revista Internacional de Sociología*, *70*(2), 165-184. https://doi.org/10.3989/ris.2012.02.10

Mathieu, L. (2004). *Comment lutter? : sociologie et mouvements sociaux*. Textuel.

Mathieu, L. (2007). L'espace des mouvements sociaux. *Politix*, *77*(1), 131-151, https://doi.org/10.3917/pox.077.0131

Mathieu, L. (2012). L'espace des mouvements sociaux. Éditions du Croquant.

Mathieu, L. (2022, 3 et 4 novembre). *Au-delà de l'interaction. D'autres legs de Goffman à la sociologie politique*. [Conférence « Penser l'action sociale avec Goffman »] Liège. https://hal.science/hal-03840157

Matonti, F. et Poupeau, F. (2004). Le capital militant. Essai de définition. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *155*(5), 4-11. https://doi.org/10.3917/arss.155.0004

Mayer, B. (2009). *Blue-Green Coalitions*. Cornell University Press.

Mayer, S. et Noiseux, Y. (2015). Organizing at Walmart: Lessons from Quebec's Women. *Global Labour Journal*, 6. https://doi.org/10.15173/glj.v6i1.2455

McAdam, D. (1999). *Political process and the development of Black insurgency, 1930-1970* (2e édition). The University of Chicago Press.

McCarthy, J. D. et Zald, M. N. (1977). Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *American Journal of Sociology*, *82*(6), 1212-1241.

McIlroy, J. (2000). The new politics of pressure – the Trades Union Congress and new Labour in government. *Industrial Relations Journal*, *31*(1), 2-16. https://doi.org/10.1111/1468-2338.00143

Métivier, C. (2018). À bout de souffle : l'action communautaire en 2018. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (20), 23-30.

Meunier, S., Giroux, A., Coulombe, S., Lauzier-Jobin, F., Radziszewski, S., Houle, J. et Dagenais-Desmarais, V. (2020). *Enquête sur la santé psychologique des travailleurs et travailleuses du milieu communautaire au Québec*. Université du Québec à Montréal. https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs4151759

Milkman, R., Bloom, J. et Narro, V. (dir.). (2010). *Working for Justice: The L.A. Model of Organizing and Advocacy*. ILR Press.

Milliken, F. J. et Martins, L. L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *The Academy of Management Review*, *21*(2), 402-433, https://doi.org/10.5465/amr.1996.9605060217

Milot, R., Painchaud-Mathieu, M.-A. et Parmentier, C. (2021). *L'action communautaire en 8 critères*. Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM). https://riocm.org/wp-content/uploads/2022/01/Outil-ACA-2021-RIOCM.pdf

Milton, J. (2020). IWW members are transforming Montreal's community sector. *Briarpatch*. https://briarpatchmagazine.com/articles/view/iww-members-are-transforming-montreals-community-sector

Mische, A. (2003). Cross-talk in movements: reconceiving the culture network link. Dans Diani M., et McAdam (Eds.), *Social Movement Analysis: The Network Perspective*. Oxford University Press. https://users.ssc.wisc.edu/~oliver/PROTESTS/NetworkPapers/Mischecrosstalk4.PDF

Mische, A. (2008). *Partisan Publics: Communication and Contention Across Brazilian Youth Activist Networks*. Princeton University Press.

Moreau, J. (2009). Le scénario de groupe : une approche par les mythes. *Actualités en analyse transactionnelle*, *130*(2), 16-31, https://doi.org/10.3917/aatc.130.0016

Nguyen, M. et Hurteau, P. (2015). *Quel est le salaire viable ? Calcul pour Montréal et Québec en 2015*. Institut de recherche socioéconomique, IRIS. https://iris-recherche.qc.ca/publications/quel-est-le-salaire-viable-calcul-pour-montreal-et-quebec-en-2015/

Nguyen, M. et Langevin, R. (2016, 19 octobre). *Le « verrou Fortin » n'est pas une fatalité. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*, IRIS. https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/le-verrou-fortin-n-est-pas-une-fatalite/

Nissen, B. (2003). Alternative Strategic Directions for the U.S. Labor Movement: Recent Scholarship. *Labor Studies Journal*, *28*(1), 133-155. https://doi.org/10.1177/0160449X0302800107

Nissen, B. (2004). The Effectiveness and Limits of Labor-Community Coalitions: Evidence from South Florida. *Labor Studies Journal*, *29*(1), 67-89. https://doi.org/10.1353/lab.2004.0007

Noiseux et al., (2022). *17 constats sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale au Québec : retour sur les dix années de recherches menées au GIREPS*. Mémoire déposé au Gouvernement du Québec dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté. GIREPS. https://www.gireps.org/publications/17-constats-sur-la-lutte-contre-la-pauvrete-et-lexclusion-sociale-au-quebec-retour-sur-les-dix-annees-de-recherches-menees-au-gireps/

Noiseux, Yanick. (2014). *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*. Presses de l'Université du Québec

Noiseux, Y. (2013). Syndicalisme et travail atypique : l'évolution des prises de position des grandes centrales québécoises. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, *8*(2), 84-100. https://doi.org/10.7202/1027058ar

Obach, B. (2010). Political Opportunity and Social Movement Coalitions: The Role of Policy Segmentation and Nonprofit Tax Law. Dans N. Van Dyke et H. J. McCammon (dir.), *Strategic alliances : coalition building and social movements*. (p. 197-218). University of Minnesota Press.

Obach, Brian. 2004. *Labor and the Environment Movement: the quest for common ground*. Cambridge: MIT Press.

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, (23), 147-181. https://doi.org/10.7202/1002253ar

Paquet, E., Aubry, F. (2006). *Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi: des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum*. Au bas de l'échelle.

Paumier, R. (2022). *Le travail des politiques publiques : développement et (re)production des organismes communautaires en réduction des méfaits aux usages de drogues à Montréal* [Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal]. Archipel. https://archipel.uqam.ca/15167/

Piatelli, D. A. (2009). *Stories of inclusion? : power, privilege, and difference in a peace and justice network*. Lexington Books. http://catdir.loc.gov/catdir/toc/ecip0828/2008040104.html

Pilon-Larose, H. (2023, 18 janvier). Salaire minimum: Le taux horaire passera à 15,25 $ dès le 1er mai. *La Presse*. https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2023-01-18/salaire-minimum/le-taux-horaire-passera-a-15-25-des-le-1er-mai.php

Pinard, R. (2018). *L'envers du travail: le genre de l'émancipation ouvrière*. Lux Éditeur

Piven, Frances F. et Cloward, R. A. (1977). *Poor people's movements: why they succeed, how they fail*. Pantheon Books.

Radio-Canada. (2016). Le ministre Leitao trouve le salaire minimum actuel « approprié ». *Radio-Canada*. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/797639/salaire-minimum-carlos-leitao-quebec

Reed, J. (2005). *Le mouvement des femmes et ses revendications économiques Le mouvement des femmes et ses revendications économiques : Comment améliorer les conditions de vie des femmes* ?, Relais-femmes.

René, J.-F., Duval, M., Fournier, D. et Garon, S. (2001). *Les organismes communautaires au Québec : Des pratiques à la croisée des chemins*. Centre de formation populaire et L'R des centres de femmes. http://www.relais-femmes.qc.ca/index.php?option=com_k2&view=item&id=336:les-organismes-communautaires-au-quebec-des-pratiques-a-la-croisee-des-chemins&Itemid=629

Reynolds, Daniel. B. 2004. *Partnering for change: unions and community groups build coalitions for economic justice*. New York: M.E. Sharpe.

Rico, R., Molleman, E., Sánchez-Manzanares, M. et Van der Vegt, G. S. (2007). The Effects of Diversity Faultlines and Team Task Autonomy on Decision Quality and Social Integration. *Journal of Management*, *33*(1), 111-132. https://doi.org/10.1177/0149206306295307

Rivet-Préfontaine, L. (2017). *Syndicalisme dans le secteur du commerce de détail et des dépanneurs : Étude exploratoire sur la syndicalisation des dépanneurs Couche-Tard au Québe*c. GIREPS. http://www.gireps.org/publications/syndicalisme-dans-le-secteur-du-commerce-de-detail-et-des-depanneurs-etude-exploratoire-sur-la-syndicalisation-des-depanneurs-couche-tard-au-quebec/

Rose, F. (2000). *Coalitions across the class divide: lessons from the labor, peace, and environmental movements*. Cornell University Press.

Rosenblum, J. (2017a). *Beyond $15: Immigrant Workers, Faith Activists, and the Revival of the Labor Movement*. Beacon Press.

Rosenblum, J. (2017b). Fight for $15: Good Wins, but Where did the Focus on Organizing Go? *Labor Studies Journal, 42*(4), 387-393. https://doi.org/10.1177/0160449X17742799

Rowe, J. K. et Carroll, M. (2014). Reform or Radicalism: Left Social Movements from the Battle of Seattle to Occupy Wall Street. *New Political Science*, *36*(2), 149-171. https://doi.org/10.1080/07393148.2014.894683

St-Cyr Bouchard. M., Bouchard, C., Sky Oestreicher, J., Simon, A. et Saint-Charles, J., (2014). La pratique de la transdisciplinarité dans les approches écosystémiques de la santé. *Vertigo la revue électronique en sciences de l'environnement*. 19. http://vertigo.revues.org/14926

Saint-Cyr Bouchard, Maude. (2013). *Les équipes de travail interdisciplinaires : regard sur les facteurs d'une réussite*. [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal] Archipel. https://archipel.uqam.ca/5319/

Salamanca Cardona, M. (2018). Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec ? *Sociologie et sociétés*, *50*(2), 49-76. https://doi.org/10.7202/1066813ar

Salamanca Cardona, M. (2019a). Activism, popular education and knowledge production against temporary employment agency exploitation of im/migrant workers in Montreal. [Thèse de doctorat, McGill University]. Escholarship McGill. https://escholarship.mcgill.ca/concern/theses/1z40kw052

Salamanca Cardona, M. (2019b). Centres de travailleurs et syndicats. Le rôle de l'éducation populaire dans l'organisation des travailleurs immigrants d'agence de placement. *Cahiers de recherche sociologique*, (66-67), 121-148. https://doi.org/10.7202/1075978ar

Sassen, S. (2006). *Cities in a world economy* (3e édition.). Pine Forge Press.

Sauvageau, P. (2014). *La nouvelle gouvernance et le secteur des agences de placement de personnel temporaire* [Mémoire de maîtrise, Université Laval]. https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/8fbeba61-79a8-439c-aeea-516de3d608e4

Sauviat, C. (2014). *Etats-Unis. Résurgence des luttes sociales et renouvellement des stratégies syndicales.* Institut de recherche économique et social. (145). http://www.ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/3572-etats-unis-resurgence-des-luttes-sociales-et-renouvellement-des-strategies-syndicales

Schwenken, H. (2011). Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation internationale du travail. *Cahiers du Genre*, *51*(2), 113-133, https://doi.org/10.3917/cdge.051.0113

Scott, J. C. (2008). *La Domination et les arts de la résistance: Fragments du discours subalterne*. Ed. Amsterdam.

Scott, J.C (1985). *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.

Simpson, B., Willer, R., & Feinberg, M. (2022). Radical flanks of social movements can increase support for moderate factions. *PNAS nexus*, *1*(3), pgac110. https://doi.org/10.1093/pnasnexus/pgac110

Singleton, V et Law, J., (2005). Object Lessons. *Organization*, *12*(3), 331-355. https://doi.org/10.1177/1350508405051270

Smucker, J. (2017). *Hegemony How-To: A Roadmap for Radicals*. AK Press.

Soulé, B. (2008). Observation participante ou participation observante? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales. *Recherches qualitatives*, *27*(1), 127-140. https://doi.org/10.7202/1085359ar

Soussi, S. A. et Thibault-Leblanc, M. (2019). Un salaire minimum à 15 $ au Québec ? Impacts socio-économiques et obstacles à l'action collective. *Cahiers de recherche sociologique*, (66-67), 175-198. https://doi.org/10.7202/1075980ar

Soussi, S. A. et Thibault-Leblanc, M. (2021). *Salaire minimum à 15 $ au Québec ? Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique*. GIREPS. https://sac.uqam.ca/upload/files/salaire_minimum_15_enjeux_rapport_2021.pdf

Staggenborg, S. (1986). Coalition Work in the Pro-Choice Movement: Organizational and Environmental Opportunities and Obstacles. *Social Problems,* 33, 374–90, https://doi.org/10.2307/800657

Standing, G. (2017). *Le précariat: Les dangers d'une nouvelle classe*. Editions de l'Opportun.

Starhawk. (2021). *Comment s'organiser ?: Manuel pour l'action collective*. Éditions Cambourakis.

Syndicat Industriel des Travailleurs et des Travailleuses – Industrial Workers of the World (SITT-IWW). (2017, 25 avril). *Pourquoi je manifeste le 1er mai?* SITT-IWW. https://sitt.iww.org/2017/04/25/pourquoi-je-manifeste-le-1er-mai/

Syndicat Industriel des Travailleurs et des Travailleuses – Industrial Workers of the World (SITT-IWW). (2016, 7 juillet). *Je suis serveuse, en quoi le 15-5-7 ça me concerne? Et comment y arriver?* SITT-IWW. https://sitt.iww.org/2016/07/07/en-quoi-le-15-5-7-ca-me-concerne/

Táíwò, O. O. (2023). *L'élite cannibale: comment les puissants se sont approprié les luttes identitaires (et tout le reste)*. Lux éditeur.

Tapia, M. and Turner, L. (2013), Union Campaigns as Countermovements. *British Journal of Industrial Relations*, 51: 601-622. https://doi.org/10.1111/bjir.12035

Tattersall, A. (2005). There is Power in Coalition: A framework for assessing how and when union-community coalitions are effective and enhance union power. *Labour & Industry: A Journal*

of the Social and Economic Relations of Work, *16(*2), 97-112. https://doi.org/10.1080/10301763.2005.10669325

Tattersall, A. (2006). Powerful Community Relationships and Union Renewal in Australia. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 61. https://doi.org/10.7202/014762ar

Tattersall, A. (2010). *Power in Coalition: Strategies for Strong Unions and Social Chang*e. Cornell University Press.

Tattersall, A. (2018). How do we build power in coalition? Rethinking union-community coalition types 12 years on. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, *28*(1), 68-81. https://doi.org/10.1080/10301763.2018.1427422

Thome, B. (1979). Political Activist As Participant Observer: Conflicts Of Commitment In A Study Of The Draft Resistance Movement Of The 1960's. *Symbolic Interaction*, *2*(1), 73-88. https://doi.org/10.1525/si.1979.2.1.73

Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*. Addison-Wesley.

Touraine, A., Wieviorka, M. et Dubet, F. (1984). *Le mouvement ouvrier*. Fayard.

TVA Nouvelles. (2021). Salaire minimum à 20 $/h : «Il faut un peu d'audace». *TVA Nouvelles*. https://www.tvanouvelles.ca/2021/10/26/salaire-minimum-a-20--h--il-faut-un-peu-daudace

Ulrich, P. V. (1995). Look for the Label »- The International Ladies' Garment Workers' Union Label Campaign, 1959-1975. *Clothing and Textiles Research Journal*, *13*(1), 49-56. https://doi.org/10.1177/0887302X9501300106

Urfalino, P. (2007). La décision par consensus apparent. Nature et propriétés. *Revue européenne des sciences sociale*s, *XLV*(1), 47-70, https://doi.org/10.4000/ress.86

Vallières, M. (2021, 27 octobre). Le salaire minimum à 20 $?: Feu vert syndical, les patrons craignent un choc économique. *La Presse*. https://www.lapresse.ca/affaires/2021-10-27/le-salaire-minimum-a-20/feu-vert-syndical-les-patrons-craignent-un-choc-economique.php

Van Campenhoudt, L., Franssen, A. et Cantelli, F. (2009). La méthode d'analyse en groupe: Explication, applications et implications d'un nouveau dispositif de recherche. *SociologieS*. https://doi.org/10.4000/sociologies.2968

Van Der Vegt, Gerben S. et J. Stuart Bunderson. (2005). Learning and performance in multidisciplinary teams: the importance of collective team identification. *The Academy of management journal*, *48*(3), 532-547, https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407918

Van Dyke, N. (2003). Crossing Movement Boundaries: Factors that Facilitate Coalition Protest by American College Students, 1930-1990. *Social Problems*, *50*(2), 226-250, https://doi.org/10.1525/sp.2003.50.2.226

Van Dyke, N. et Amos, B. (2017). Social movement coalitions: Formation, longevity, and success. Sociology Compass, *11*(7), https://doi.org/10.1111/soc4.12489

Van Dyke, N. et McCammon, H. J. (2010). *Strategic alliances: coalition building and social movements*. University of Minnesota Press.

Vásquez Donoso, C. (2009). *Espacer l'organisation : trajectoires d'un projet de diffusion de la science et de la technologie au Chili*. [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3510

Vásquez, C. (2013). Devenir l'ombre de soi-même et de l'autre Réflexions sur le shadowing pour suivre à la trace le travail d'organisation. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 69. https://doi.org/10.3917/rips1.hs01.0067

Vercauteren, D. (2007). *Micropolitiques des groupes : Pour une écologie des pratiques collectives*. HB.

Voss, K. et Sherman, R. (2000). Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement. *American Journal of Sociology*, *106*(2), 303-349. https://doi.org/10.1086/316963

Weber, Florence. (2009). *Manuel de l'ethnographe*. Presse universitaire de France.

Wilmot, S. (2012). *The Social Organization of the Ontario Minimum Wage Campaign* [Thèse de doctorat, Toronto University]. Tspace. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/31921

Winkin, Y. (1988). *Les moments et leurs hommes*. Seuil.

Winkin, Y. (2001). *Anthropologie de la communication: de la théorie au terrain*. De Boeck Université.

Yoon, C. (2019a). *Communication interculturelle et participation politique des (im)migrant-e-s au Québec: le cas du centre des travailleurs et travailleuses immigrants à Montréal*. [Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal]. Archipel. http://archipel.uqam.ca/13034/1/D3615.pdf

Yoon, C. (2019b). Organiser dans la marge: stratégies du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) et du Workers Action Centre (WAC). *Cahiers de recherche sociologique*, (66-67), 149-173. https://doi.org/10.7202/1075979ar

Yoon, C. et Frozzini, J. (2018). La bataille des 15 dollars de l'heure : l'expérience du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (20), 145-149.

Annexe

Annexe 1 : Synopsis verbal – Observation participante au sein de coalition

Ce document a servi de guide pour ma présentation lors des rencontres observées

***

Bonjour,

Je m'appelle Mylene Fauvel, je suis doctorante en sociologie à l'Université de Montréal. Dans le cadre de ma thèse de doctorat, j'étudie le fonctionnement des coalitions qui agissent dans une perspective de transformation sociale, et plus particulièrement les coalitions autour du 15$ de l'heure. Je m'intéresse plus précisément aux relations interorganisationnelles, entre autres syndicales et communautaires, aux rapports de forces, aux dynamiques de groupe et aux processus de prises de décision.

Je ferai de l'observation participante durant cette rencontre et je prendrai des notes qui seront par la suite utilisées dans ma recherche. Je n'enregistrerai pas la rencontre.

Si vous avez des questions sur mon projet de recherche ou encore si vous voulez discuter de ma démarche, n'hésitez pas à venir me rencontrer à la suite de la réunion. J'ai également un document qui présente mon projet si ça vous intéresse.

Merci

Annexe 2 : Demande d'observation-participante dans le cadre de ma thèse doctorale

Ce document a été envoyé par courriel et j'avais avec moi des copies pour le distribuer dans le cadre des observations effectuées, notamment lors des premières rencontres observées.

***

Bonjour,

Cette lettre vise à vous faire part de ma volonté de participer à titre d'observatrice participante, aux réunions de l'intercampagne[260] qui prennent place dans le cadre des revendications pour un salaire minimum à 15$ l'heure.

Dans le cadre de ma thèse de doctorat, j'étudie le fonctionnement des coalitions qui agissent dans une perspective de transformation sociale, et plus particulièrement celles autour du salaire minimum à 15$ l'heure. Je m'intéresse plus précisément aux relations inter-organisationnelles, entre autres syndicales et communautaires, aux rapports de forces, aux dynamiques de groupe et aux processus de prises de décision. Ma thèse s'effectue sous la direction de Yanick Noiseux, professeur au département de sociologie de l'Université de Montréal travaillant entre autres sur le renouvellement du syndicalisme et l'action collective des travailleurs-euses.

C'est dans ce contexte que **j'aimerais faire de l'observation au sein de l'inter-campagne, ce qui implique de participer à vos rencontres et de prendre des notes sur le fonctionnement de celles-ci**. Aucun enregistrement ne sera fait durant cette période d'observation et les observations ne seront pas de nature nominative. Par contre, en raison des liens étroits entretenus entre les organisations ainsi que de votre participation active aux différentes coalitions il est possible qu'un public averti puisse vous reconnaître par vos propos. Je veillerai néanmoins à anonymiser vos réponses afin de diminuer les risques qui permettraient de vous identifier, de plus, votre nom de sera pas mentionner dans ma thèse ou dans des rapports. Veuillez également noter qu'aucune compensation ne sera offerte. Toutefois, les observations effectuées et les résultats de cette

[260] Il est à noter que ce terme pouvait changer en fonction du lieu d'observation. Ce terme a également changé pour ce qui est de « l'intercampagne ». Dans un premier temps j'ai utilisé l'appellation « coalition 15 maintenant » ou encore l'expression « coalition unies pour le 15 et coalition 15 maintenant ».

recherche pourraient nous aider à mieux comprendre le fonctionnement des coalitions et à penser comment rendre plus efficace les collaborations entre organisations et comment mobiliser des organisations et la population dans une optique de transformation sociale.

Il est important toutefois de noter que mon projet est en phase de démarrage et qu'il se précisera en fonction des observations effectuées. Vous pouvez d'ailleurs à tout moment m'aviser si vous souhaitez que je ne considère pas votre participation dans mes observations, cela est également possible suite aux périodes d'observation jusqu'à la publication des données. Pour ce faire, vous pouvez communiquer directement avec moi, vous trouverez mes coordonnées à la fin de ce document.

D'un côté plus personnel, j'ai une maîtrise en communication, et j'ai été travailleuse dans un regroupement d'organismes communautaires durant près de 5 ans. À ce titre, j'ai été impliquée activement au sein de coalitions. Je connais assez bien les enjeux entourant les campagnes de mobilisation ayant participé entre autres récemment à celles de « je soutiens le communautaire » ainsi que celles contre les mesures d'austérité. J'ai également dans le cadre de mes fonctions de coordonnatrice de l'axe de recherche actions collectives au GIREPS collaboré avec plusieurs coalitions portant sur le salaire minimum à 15$ l'heure ainsi qu'organisations participant à celles-ci.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi par courriel à l'adresse suivante : mylene.fauvel@umontreal.ca. Vous pouvez également contacter le comité d'éthique de l'Université de Montréal (Tél. (514) 343-6111 #2604) ainsi que l'ombudsman de l'Université de Montréal (514) 343-2100), si vous avez de plus amples questions éthiques sur ce projet. Le numéro de mon certificat éthique est le **CERAS-2016-17-300-D**

Finalement, si vous êtes intéressé par mon projet et souhaitez en discuter avec moi, il me ferait plaisir de vous en parler.

Au plaisir de vous rencontrer prochainement

Mylene Fauvel

Étudiante au doctorat en sociologie,

Université de Montréal, Sous la direction de Yanick Noiseux

Annexe 3 : Extrait du procès-verbal de la rencontre de la coalition 15 maintenant/les campagnes unies pour le 15 du 18 mai 2017

Ce document est un extrait du procès-verbal indiquant mon rôle de chercheuse

***

Informations

1. **Observation d'une doctorante**
   - Une proposition de l'observation de la campagne par Mylène Fauvel, doctorante en sociologie à l'Université de Montréal et membre du GIREPS, dans le cadre de sa recherche doctorale a été admise par les participant-e-s.

Annexe 4 : Grille d'entretien

Les coalitions pour le 15 dollars

DESCRIPTION DES COALITIONS AUTOUR DU 15 DOLLARS AU QUÉBEC

1) Quelle est ta **vision des coalitions autour du 15 dollars au Québec**?
    a. Qui sont les acteurs centraux?
    b. Quelles sont les dynamiques en places?
    c. Comment le mouvement a évolué?

RÔLE ET IMPLICATION

2) Motivations pour s'impliquer :
    a. Pourquoi t'es-tu impliqué dans les réunions des coalitions pour le 15 dollars?
    b. Si impliqué dans un comité de quartier : pourquoi as-tu décidé de t'impliquer dans un comité de quartier?
    c. Si impliquer dans un organisme impliqué dans les coalitions : pourquoi l'organisme que tu représentes s'est impliqué sur les coalitions?

3) Comment perçois-tu ou décrirais-tu **ton rôle**?
    a. Face aux organisations militantes/communautaires?
    b. Face aux autres militants-es?
    c. Face aux organisations syndicales?

ENJEUX ET DIFFICULTÉS DANS LES COALITIONS

4) Quels sont les **enjeux centraux/défis** auxquels font face les coalitions autour du 15 dollars selon toi? (les points de tensions)
    a. Qu'est-ce qui devrait changer?
    b. Qu'est-ce qui est facilitant?

IMPLICATION DES TRAVAILLEURS-EUSES PRÉCAIRES DANS LE MOUVEMENT

5) Comment perçois-tu la place ou l'implication que les travailleurs-euses précaires au sein du mouvement du 15 et des coalitions du 15 dollars?

PRÉSENTATION DES ANALYSES PRÉLIMINAIRES ET COMMENTAIRES

- Rapport de pouvoir entre organisations en fonction des ressources (organisations syndicales, organismes communautaires, organisations parasyndicales)
- Implication des travailleurs et travailleuses à bas salaire et/ou précaires

DISCUSSION SUR L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DE MA RECHERCHE

Annexe 5 : Recension des observations effectuées

Réunions de la coalition 15 maintenant/ Les campagnes unies pour le 15 *** Incluant les rencontres élargies et les rencontres de comités de travail*	
20 avril 2017	Rencontre générale
18 mai 2017	Rencontre générale
22 juin 2017	Rencontre générale
11 juillet 2017	Comité de travail
15 août 2017	Rencontre générale
24 août 2017	Rencontre générale
11 septembre 2017	Rencontre générale
18 septembre 2017	Comité de travail
21 septembre 2017	Coalition 15 maintenant
21 septembre 2017	Rencontre générale
2 octobre 2017	Comité de travail
30 octobre 2017	Coalition 15 maintenant
30 octobre 2017	Rencontre générale
22 novembre 2017	Comité de travail
16 janvier 2018	Comité de travail
18 janvier 2018	Rencontre générale
15 février 2018	Comité de travail
15 février 2018	Rencontre générale
3 mars 2018	Comité de travail
15 mars 2018	Rencontre générale
26 juin 2018	Rencontre générale

10 juillet 2018	Rencontre générale
17 octobre 2018	Rencontre générale
01 novembre 2018	Rencontre générale
10 mai 2019	Comité de travail
18 juillet 2019	Rencontre générale
15 février 2020	Rencontre générale (bilan)
5 mai 2020	Rencontre générale (en ligne)
	Total de 28
Réunions associées au comité de quartier observé	
24 mai 2017	Réunion du comité de quartier
30 mai 2017	Soirée d'appel pour la mobilisation
15 juin 2017	Rencontre entre une centrale syndicale et les comités de quartier
01 août 2017	Rencontre du comité de quartier
01 septembre 2017	Soirée de mobilisation du comité de quartier
02 novembre 2017	Réunion bilan et perspective du comité de quartier
22 avril 2018	Rencontre intercomité de quartier
12 avril 2019	Rencontre entre une centrale syndicale et les comités de quartier
En continu de mai 2017 à avril 2019	Observation des échanges sur le groupe facebook privée d'organisation du comité de quartier et échange courriel avec les membres du comité de quartier observé
	Total de 8
Réunions du comité intersyndical d'un parti politique	

17 juin 2017[261]	Réunion formelle
03 juillet 2017	Réunion formelle
N/D	Réunion formelle
Suivi des échanges courriels de juin 2017 à décembre 2018	
	Total de 3
Total de 39 réunions observées, d'une durée d'environ 120 heures de réunions	
Actions de mobilisation et activités publiques	
11 novembre 2016	« Atelier de réflexion sur la lutte pour le 15 dollars », évènement organisé par le GIREPS
28 janvier 2017	Conférence « Comment pousser la lutte pour le 15$/h plus loin? », Camp de formation de Lutte commune
1er mai 2017	Manifestation (1er mai – thématique 15$)
6 juin 2017	Manifestation et présence au conseil d'arrondissement – action d'un comité de quartier
21 août 2017	Manifestation devant l'hôtel de ville de Montréal
16 septembre 2017	Participation au Festival Vivre ensemble d'Alternatives (Notamment conférence publique sur les comités de quartier)
15 octobre 2017	Manifestation (15 km pour le 15$)
19 octobre 2017	Conférence publique « Lutter contre le travail précaire : la campagne pour la hausse du salaire minimum au Québec et en Ontario », dans le cadre du cours SOL 6520 : Travail et Syndicalisme, Université de Montréal
28 février 2017	Conférence publique organisé par le GIREPS sur le salaire minimum et le revenu minimum garanti
03 février 2018	Journée de réflexion nationale sur le 15 dollars

[261] Bien que la première rencontre à laquelle j'ai assisté au sein de l'intersyndical a été le 17 juin 2017, j'ai commencé à recevoir les informations courriel de ce groupe et à y suivre les activités dès le 23 février 2017.

15 février 2018	Conférence publique du Club du 15$ (Université de Montréal)
23-24-25 mars 2018	Rencontre nationale de *15 and Fairness* à Toronto
20 avril 2018	Conférence publique du Club du 15$ (Université de Montréal)
01 novembre 2018	Conférence publique « Les mobilisations autour du 15$ », dans le cadre du cours SOL 6520 : Travail et Syndicalisme, Université de Montréal
17 octobre 2019	« Lutter contre le travail précaire : la campagne pour la hausse du salaire minimum au Québec », Conférence publique dans le cours *Travail et Syndicalisme* (SOL 6520), Université de Montréal
15 mai 2020	Webinaire sur le salaire minimum à 15$ organisé par Unies pour le 15
20 juin 2020	Webinaire sur le salaire minimum à 15$ organisé par Unies pour le 15
	Total de 17 actions ou activités publiques observées

Annexe 6 : Texte de la pétition initiée par la coalition 15 plus en septembre 2015

Pétition de la campagne 15plus.org pour l'augmentation du salaire minimum au Québec à 15$/h dès maintenant

À l'Assemblée nationale,

• Considérant que l'Assemblée nationale a adopté une loi pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale ;

• Considérant, selon l'IRIS, qu'au moins la moitié des employé·es au salaire minimum dépendent de leur emploi pour vivre (La moitié travaille à temps plein et n'est pas aux études. De ces personnes, la majorité est de sexe féminin, a plus de 25 ans et possède un diplôme d'études postsecondaires) ;

• Considérant, selon l'IRIS, qu'il faut un salaire de 15,38 $/h pour une personne seule vivant à Montréal (15$/h à Québec) afin qu'elle vive de manière décente, tout en se donnant la possibilité d'accéder éventuellement à une meilleure situation économique ;

Nous, soussigné-es, exigeons que l'Assemblée nationale augmente le salaire minimum à 15$/h dès maintenant et l'indexe automatiquement au coût de la vie pour tous les travailleuses et travailleurs du Québec, peu importe leur statut, leur horaire, leur lieu de résidence ou leur type d'employeur.

	NOM EN LETTRES MOULÉES	ADRESSE	TÉLÉPHONE	COURRIEL	SIGNATURE
001					
002					
003					
004					
005					
006					
007					
008					
009					
010					

En signant cette pétition, j'autorise l'ajout de mon courriel à une liste d'envoi concernant cette campagne.

Annexe 7 : Texte de la déclaration commune pour le 15 dollars

Depuis 2012, la hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure est devenue un enjeu majeur à travers l'Amérique du Nord. Au Canada, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont déjà annoncé une hausse du salaire minimum à 15 $ l'heure. Au Québec, malgré un fort mouvement porté par les organisations syndicales, communautaires, étudiantes et politiques, le salaire minimum n'est que de 12 $ l'heure depuis le 1er mai 2018. Pourtant, des recherches comme celles de l'IRIS confirment qu'un salaire de 15 $ l'heure est le minimum pour sortir de la pauvreté et permettre à une personne de vivre une vie décente au Québec. Les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses les plus précaires doivent être améliorées dans leur ensemble. L'augmentation du salaire minimum à 15 $ l'heure est un premier pas essentiel pour avancer sur cette voie.

CONSIDÉRANT CETTE SITUATION, NOUS REVENDIQUONS LE SALAIRE MINIMUM À 15 $ L'HEURE ET APPUYONS LES PRINCIPES SUIVANTS :

Étant donné que, pour la très grande majorité de la population, le salaire est la première source de revenus et que 21 % de la population salariée au Québec est payée à un salaire inférieur à 15 $ l'heure, **nous considérons la hausse du salaire minimum à 15 dollars comme étant une voie incontournable afin de lutter contre la pauvreté.**

- Le salaire minimum, bien qu'il soit indispensable, n'est pas le seul et unique moyen de lutter contre la pauvreté. **C'est pourquoi nous n'accepterons pas que cette hausse soit faite au détriment des services publics et des programmes sociaux.**

- Dans notre société québécoise, les organismes communautaires assument un rôle significatif, fournissant des services variés et comblant des lacunes des institutions gouvernementales. Afin qu'ils puissent poursuivre leurs mandats sociaux et offrir à leurs employées et employés un salaire décent au-dessus de 15 $ l'heure, **nous croyons que la hausse du financement pour ces organismes est requise, et ce, dans le plein respect de leur autonomie.**

- La précarité et la pauvreté sont une réalité pour plusieurs. Toutefois, certaines portions de la population sont particulièrement touchées par les bas salaires, telles que les femmes, les

personnes racisées, les personnes issues de l'immigration récente, les personnes migrantes temporaires, les personnes handicapées et les personnes autochtones. Face à ce constat, la hausse du salaire minimum contribuerait à améliorer les conditions de vie de ces personnes. C'est pourquoi, d'une même voix, **nous revendiquons un salaire minimum décent et dénonçons tous types de marginalisation et d'exclusion sociale.**

En signant cette déclaration, les différentes organisations appuient officiellement la revendication d'un salaire minimum à 15 $ l'heure.

Annexe 8 : Affiche pour la marche de 15km pour 15$, 15 octobre 2017

** Document récolté lors des observations