

# DOSSIER

#1 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL  


8 MARS 2022

## J'peux pas, j'ai grève des femmes\*



## Grève des femmes\* 2022

# L'égalité n'est pas optionnelle. C'est le moment d'en faire une réalité!

**La crise sanitaire et ses conséquences battent toujours leur plein et occupent tous les esprits depuis deux ans déjà. Alors pourquoi consacrer maintenant un dossier à un tout autre sujet, à la question de l'égalité des genres? Parce que la date fatidique du 8 mars approche à grand pas? Oui certainement, car la Journée internationale des droits des femmes est un jour de lutte pour les acquis sociaux qui a toujours joué un rôle important dans le travail et les revendications du département des Femmes et de tout l'OGBL. Mais ce n'est pas l'unique raison.**

C'est justement maintenant que les questions de l'égalité deviennent plus importantes que jamais. C'est le moment d'agir. La pandémie a mis les femmes au premier plan de la lutte contre la crise sanitaire. Elles étaient nombreuses à travailler en première ligne dans les secteurs déclarés indispensables au bon fonctionnement de la société. Or souvent ce sont ces mêmes secteurs dans lesquels les salaires sont trop bas et/ou les conditions de travail fatigantes et difficiles.

Elles étaient également nombreuses à devoir conjuguer famille et boulot avec les fermetures des écoles et le télétravail qui a imposé aux femmes la double tâche de la garde d'enfant d'un côté et de la réalisation de leurs obligations professionnelles de l'autre côté.

Elles ont encore été nombreuses à vivre des peurs existentielles liés à la sécurité de l'emploi ou des pertes de salaire avec le chômage partiel.

Pour toutes les femmes, la charge mentale déjà trop élevée a encore une fois considérablement augmenté.

C'est donc maintenant que les questions de l'égalité deviennent plus importantes que jamais. C'est le moment. Car l'égalité nous concerne tou.te.s indépendamment de notre genre. Le progrès féministe c'est aussi le progrès social qui bénéficie à toute la société.

**Le progrès féministe c'est aussi le progrès social qui bénéficie à toute la société.**

C'est le moment de mettre au premier plan l'émancipation qui passe par plusieurs revendications phares: une rémunération juste qui garantit la souveraineté financière des femmes salariées et retraitées, un droit au logement abordable pour chaque femme dans chaque situation de vie, une lutte déterminée contre les violences faites aux femmes, une amélioration du congé de paternité qui garantirait une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré et *last but not least* une meilleure maîtrise de notre temps de vie grâce à une réduction du temps de travail sans perte de rémunération.

La Grève des femmes, c'est le moment clé de l'année où nous disons stop. Le moment pour crier haut et fort que la conciliation entre vie privée et professionnelle n'est pas optionnelle. Que le temps nécessaire pour l'engagement syndical, sociétal, sportif, politique ou culturel constitue aussi un

besoin élémentaire, un droit fondamental pour toutes les femmes, pour tous les hommes, pour toutes les personnes.

C'est le moment de faire de l'égalité une réalité. Notre temps doit nous appartenir et nous devons avoir les moyens financiers nécessaires afin de bien l'employer. Voilà pourquoi cette année encore il est primordial que nous tou.te.s. syndicalistes de tous les genres manifestons ensemble pour l'égalité et la transparence salariale. Des carrières évolutives pour tou.te.s sont la base de l'indépendance économique de chaque salarié.e. Voilà pourquoi le syndicat doit également assumer un rôle essentiel dans la négociation de l'égalité qui ne saura être garantie qu'à travers des conventions collectives (avec des grilles de salaire équitables et des augmentations régulières et garanties) ainsi que par une hausse du salaire minimum social.

Femmes et hommes solidaires, résident.e.s ou frontalier.ères, manifestons tou.te.es ensemble ce 8 mars 2022 pour les droits des femmes qui sont des droits humains, pour le progrès social pour toutes les femmes, pour tous les hommes, pour toutes les personnes!



**Michelle Cloos,**

Responsable du département Equality de l'OGBL

## Résultat de l'enquête OGBL Equality – Vécu de femmes au travail

# 1 femme sur 2 est victime de sexisme! 2 victimes sur 3 n'en informent pas l'employeur!

Lorsque nous parlons de sexisme ou de harcèlement sexuel, nous imaginons généralement des situations explicitement violentes que les femmes connaissent sur leur lieu de travail: propositions indécentes, commentaires graveleux, attouchements, propos dégradants, voire viol.

Cependant, l'OGBL Equality constate par des témoignages qu'il existe des situations de sexisme «banalisées» dirigées vers les femmes: blagues innocentes, attaques par «petites touches», sous-entendus hasardeux, faux compliments, etc. Suite à ce phénomène constaté, l'OGBL Equality a décidé de donner la parole aux membres syndiquées dans le cadre de l'ORANGE WEEK, la semaine contre la violence faite aux femmes et aux filles, en lançant un sondage en ligne afin de collecter des témoignages sur leur vécu en tant que femmes au travail.

### Un échantillon de 684 travailleuses provenant de tous les secteurs d'activité

Un échantillon de 684 femmes auprès de nos membres a répondu au questionnaire qui a été édité en langue française et allemande. Les données ont été traitées de manière anonyme et les résultats ont été analysés avec le plus grand soin. Le but de ce sondage était premièrement d'obtenir une première appréciation de l'envergure du harcèlement sexuel et du sexisme sur le lieu de travail auprès de nos membres femmes. Deuxièmement, indépendamment du fait qu'elles s'estiment victime ou non de tels actes, l'OGBL Equality a voulu présenter aux femmes sondées une liste

de «petits actes» afin de savoir si, dans leur passé ou actuellement, elles vivent ces situations de sexisme banalisées. Les résultats sont présentés et analysés ci-dessous.

Tous les secteurs d'activités sont représentés dans cette étude avec une propension élevée pour le secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs (26%), le secteur de l'éducation et les sciences (11%), le secteur des banques et assurances (11%) et le secteur du commerce (8%). Les 46% restants se répartissent entre les autres secteurs d'activité.

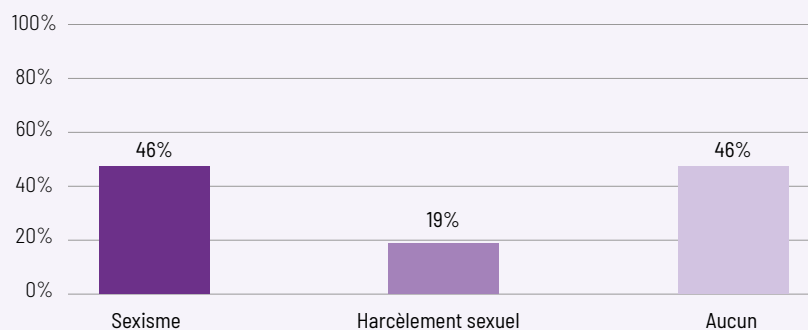
En ce qui concerne l'âge des femmes questionnées, la plupart des sondées se situent dans les tranches d'âge où l'activité professionnelle est la plus importante entre 26 ans et 55 ans. A savoir que 15% des personnes sondées ont 56 ans et plus. Ce dernier chiffre traduit peut-être le niveau d'intérêt important du sujet traité pour les personnes avec plus d'expérience et qui ont un passif professionnel plus important.

### Constat alarmant et manque de soutien

Parmi les femmes questionnées, l'OGBL Equality a été stupéfait par le nombre de travailleuses qui auraient été victimes de sexisme sur leur lieu de travail. En effet, 46%, soit presque 1 femme sur 2, auraient été victimes de sexisme au travail au Luxembourg selon le sondage. En outre, 19% des personnes sondées soit presque 2 femmes sur 10 disent avoir été victimes de harcèlement sexuel! 46% des personnes sondées déclarent ne pas avoir été victimes ni de sexisme ni de harcèlement sexuel. L'OGBL Equality a aussi souhaité demander aux personnes questionnées si elles avaient été témoins de tels actes. 44% des personnes questionnées disent avoir été témoins de sexisme, et 13% témoins de harcèlement sexuel. 1 femme sur deux déclare ne pas avoir été témoin d'agissement.

62% des femmes ayant été victimes de sexisme et/ou de harcèlement sexuel ont

### Selon vous, avez-vous été victime de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail?

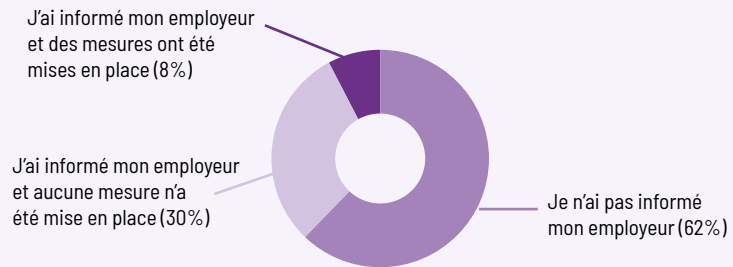


répondu que leur supérieur hiérarchique se trouvait parmi les auteurs/trices de ces agissements. 55 % ont répondu que des collègues étaient également auteurs/trices, et 27 % que leur client.e ou un.e prestataire externe était l'auteur/trice. Seuls 3 % des femmes sondées estiment avoir été victimes des actes de leur subordonné.e. Ce résultat confirme que le lien de subordination entre la victime et l'auteur/trice joue un rôle capital dans ces situations délicates.

Ensuite, l'OGBL Equality a souhaité en savoir plus sur l'impact de ces agissements sur la santé des personnes sondées. La plupart des personnes qui ont déclaré être victimes de sexisme et/ou harcèlement sexuel (69 %) ont ressenti l'envie de démissionner, que ce soit très souvent, souvent ou parfois. 31 % n'ont que rarement ou jamais eu envie de démissionner malgré ce qu'elles vivaient. Parmi les autres impacts sur la santé qui ont été cités avec une fréquence variant entre très souvent à parfois: l'anxiété (67 %), les plaintes auprès des proches (63 %), les troubles du sommeil (58 %) et les maux de ventre (57 %). Seuls les troubles alimentaires (37 %) et de la sexualité (28 %) semblent être des impacts de moindre importance bien que ressenti tout de même par environ une centaine de victimes. Face à ce retour des femmes qui se disent victimes, il apparaît évident que les actes de sexisme et/ou de harcèlement sexuel ont un réel impact sur la santé physique et psychique des travailleuses sondées.

Malheureusement, 76 % des personnes victimes ne se sont pas senties soutenues moralement. Et ce chiffre augmente à 92 % en ce qui concerne un soutien pratique. Ces chiffres témoignent de la situation d'extrême isolement dans laquelle les victimes peuvent se retrouver. De manière globale, pour les quelques personnes qui s'estiment soutenues moralement ou pratiquement dans de telles situations, elles listent majoritairement le soutien de leurs ami.e.s, leur famille/conjoint.e ou de collègues. De manière plus sporadique, l'OGBL Equality note aussi comme réponse de leur part, la médecine du travail, leur

### Votre employeur a-t-il pris des mesures concrètes suite à ces agissements?



supérieur.e hiérarchique, la délégation du personnel, les ressources humaines, le/la psychologue, le syndicat ou encore l'ITM.

Ensuite, parmi les personnes victimes, 62 % déclarent ne pas avoir informé leur employeur. Ce chiffre élevé s'explique probablement par l'inaction habituelle et connue des employeurs au Luxembourg dans de telle situation, lorsqu'ils sont mis au courant. En effet, seuls 8 % des personnes victimes estiment que lorsqu'elles ont informé leur employeur, des mesures ont été mises en place pour les protéger. Dans de tels cas, les personnes sondées listent quelques mesures mises en place telles que des avertissements, des entretiens de confrontation, des sanctions allant jusqu'au licenciement ou des déplacements de poste à l'encontre de l'auteur/trice. De manière plus rare, c'est la victime elle-même qui a été déplacée de son poste ou licenciée.

### Des actes par «petites touches»

La dernière partie de l'enquête traite d'une question qui a été posée à toutes les femmes sondées indépendamment du fait qu'elles s'estimaient victime ou non, témoin ou non de sexisme et/ou de harcèlement sexuel au travail. Cette question a pour but de récolter des informations sur les attaques par «petites touches» que nous qualifierons comme étant des actes de sexisme banalisés. La liste est longue mais cependant non exhaustive.

Parmi les femmes qui ont répondu à cette question, voici les actes «banalisés»

cités fréquemment («souvent» et «très souvent»):

- blocage dans l'évolution de carrière pour 41 % ;
- projets confiés à des collègues masculins pour 33 % ;
- vision réductrice de la capacité de résistance au stress des femmes pour 32 %
- difficultés à concilier travail et obligation familiale pour 31 % ;
- non considération de leurs idées par rapport aux idées des collègues masculins pour 29 % ;
- capacité de jugement remis en question pour 29 % ;
- parole coupée en comparaison à leurs homologues masculins pour 28 % ;
- vision stéréotypée et réductrice des tâches à accomplir par les femmes plutôt que leurs collègues masculins (préparer le café ou ranger les tables) pour 28 % ;
- mise en doute de leurs compétences en comparaison avec leur collègues masculins pour 23 %.

En résumé, c'est pratiquement 1 femme sur 3 qui de manière globale sent une différence de considération dans son travail par rapport aux homologues masculins.

Dans ces propositions, l'OGBL Equality a aussi listé des actes ciblant notamment le physique des femmes: 21 % des femmes interrogées estiment être très souvent ou souvent victimes de commentaires sur leur tenue vestimentaire, et 45 %

lestiment être parfois ou rarement. 17 % estiment être très souvent ou souvent victimes de fausses rumeurs dégradantes, 32 % parfois ou rarement. 12 % estiment être victimes très souvent ou souvent de blagues sur leur menstruation et 29 % parfois ou rarement. 11 % déclarent qu'on leur touche très souvent ou souvent des parties de leur corps sans leur consentement (épaules, dos, cuisses, genoux, cou, etc.) et 32 % parfois ou rarement. 10 % déclarent être victimes très souvent ou souvent de surnoms réducteurs, infantilissants ou sexistes, et 29 % parfois ou rarement. 19 % déclarent être très souvent ou souvent victimes de commentaires sur leur apparence physique en général (figure, coiffure, maquillage, etc.), et 43 % parfois ou rarement.

A la suite des petits actes banalisés, l'OGBL Equality a souhaité savoir si les femmes questionnées avaient entrepris des actions. 63 % des femmes qui ont répondu en ont parlé à un.e collègue. 51 % en ont parlé à leurs ami.e.s/leur famille. 40 % ont engagé le dialogue avec l'auteur/trice des agissements. 37 % ont envisagé de démissionner. 28 % en ont parlé à la direction. 26 % ont décidé de prendre contact avec un.e psychologue/médecin. 23 % ont décidé de se mettre en congé maladie. 17 % ont pris contact avec la délégation du personnel. 13 % ont pris contact avec le syndicat. Seuls 3 % des femmes ont répondu avoir fait appel à la justice.

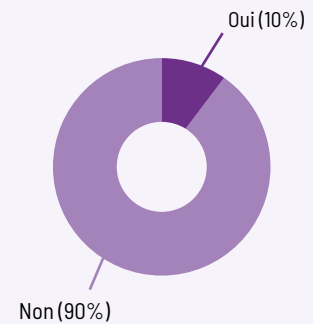
Parmi les nombreux commentaires, beaucoup de femmes témoignent avoir effecti-

vement démissionné. D'autres expliquent qu'il faut payer les factures et qu'agir peut être un risque de licenciement. En effet, dans certains commentaires, on constate que des travailleuses ont été licenciées à la suite de ces agissements subis.

### Conclusion: la lutte continue!

En conclusion de l'analyse de cette enquête, un constat alarmant se dresse devant nous: une femme sur 2 estime être victime de sexisme et 2 femmes sur 10, être victimes de harcèlement sexuel. Bien que 46 % des femmes estiment ne jamais avoir été victimes de harcèlement sexuel et/ou de sexisme au travail, et que 50 % estiment même ne jamais avoir été témoins de tels actes, l'OGBL Equality met en lumière à travers ce sondage un malaise important dans le monde du travail. En outre, les actes par «petites touches» ne sont parfois pas perçus comme étant du sexisme avéré. Il est vrai qu'il est parfois difficile dans les relations interpersonnelles de faire la différence entre blague anodine et réelle attaque sur la personne. Cependant, les résultats de l'enquête convergent tous dans le même sens: le vécu des femmes au travail est parsemé d'embûches en lien direct avec leur condition sociale et physiologique. Il existe des ressources et des outils de plus en plus importants qui tentent de défendre l'égalité des genres, tels que la délégation du personnel, le syndicat, les associations, la médecine du travail, etc. Cependant ce sondage nous démontre que les femmes ne sont pas prêtes à suffisamment faire confiance aux structures existantes; et ce pour la juste raison que, lorsqu'elles décident d'en parler, les mesures mises en place par les employeurs pour les protéger réellement restent marginales voire inexistantes. La sphère privée semble être la ressource la plus efficace pour se confier sur ce que ces femmes subissent. Pour finir, ces chiffres édifiants récoltés auprès de nos membres syndiquées nous rappellent à quel point le combat n'est pas terminé et que le travail de sensibilisation et de prévention sur le sujet dans les entreprises doit encore s'intensifier. L'OGBL

### Suite à ces expériences, vous êtes-vous sentie soutenue pratiquement?

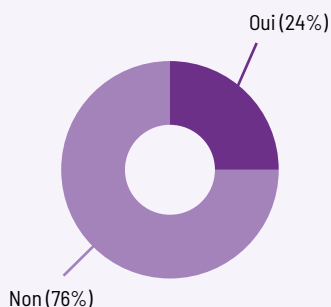


Equality continue sa lutte pour l'égalité des genres, et le respect et la dignité de chacun.e au travail!

### Le sexisme, pas qu'une affaire de femmes!

A l'occasion de l'ORANGE WEEK, l'OGBL Equality a décidé de s'intéresser à l'attaque par petites touches que subissent les femmes vis-à-vis des hommes. Il est évident que le sexisme touche une plus large population. Toute personne, indépendamment de son sexe, de son identité de genre, de son apparence physique, de sa situation familiale, de ses convictions, de son orientation sexuelle, de son âge, etc. peut être confrontée à ce genre de situation. Ce sondage n'a pas vocation à réduire de manière binaire le champ de vision du sexisme et du harcèlement sexuel, mais il se veut plutôt une porte d'entrée vers une prise de conscience d'un problème de tolérance, de respect et d'acceptation plus large qui touche toute notre société.

### Suite à ces expériences, vous êtes-vous sentie soutenue moralement?



**Manon Meiresonne,**  
membre du département Equality de l'OGBL

# Mouvements de grèves de femmes

Au début du siècle dernier, les femmes de la classe ouvrière ont mené de nombreuses grèves de plus ou moins grande ampleur. Puis une autre série de grèves de femmes a eu lieu dans les années 60 et 70, avec une autre vague dans les années 90. La plupart étaient liées au travail dans des secteurs ou des entreprises où la majorité des travailleuses étaient des femmes. Souvent, les femmes avaient des conditions de travail difficiles et des petits salaires.



### Grèves syndicalistes de femmes

La première Journée internationale des femmes en 1911 s'est basée sur la grève des travailleuses de l'habillement à New York, 2 ans auparavant et montre comment les actions de certaines femmes ont souvent inspiré d'autres.

Ce que nous connaissons aujourd'hui comme le «**soulèvement des 20 000**» a commencé le 23 novembre 1909, lorsque plus de vingt mille immigrant.e.s juives (90 %), pour la plupart des jeunes femmes (70 %) et adolescentes, ont lancé une grève générale de onze semaines dans l'industrie de la confection de New York. Il s'agissait de la plus grande grève de femmes aux États-Unis à cette date. Le courage, la ténacité et la solidarité des jeunes grévistes ont forcé les dirigeants, majoritairement masculins, des «métiers d'aiguille» et de la Fédération américaine du travail à revoir leurs préjugés contre la syndicalisation des femmes. Le soulèvement a déclenché cinq années de lutte qui ont transformé l'industrie de l'habillement en l'un des métiers les mieux organisés. Les travailleuses partageaient des doléances concernant les salaires, les horaires, la sécurité sur le lieu de travail et les abus tels que les avances sexuelles non désirées, les menaces et les atteintes à la vie privée. Les patrons ont engagé des bandes pour maltraiter les grévistes, les policiers les ont arrêtés sous de fausses accusations. Au tribunal, les grévistes ont été confrontés à des magistrats hostiles qui leur ont imposé des amendes.

Le syndicat des chemisiers a demandé à la Women's Trade Union League - WTUL, créée par des suffragettes de la classe bourgeoise en 1904 afin de promouvoir le bien-être des femmes travailleuses, de surveiller les piquets de grève. La WTUL s'est révélée une alliée précieuse; ses membres ont franchi les piquets de grève, collecté des fonds et plaidé la cause des grévistes auprès du grand public.

Les «apprenantes» et les «opératrices» ont effectué une grande partie du travail quotidien. Elles distribuaient des tracts, collectaient des fonds, distribuaient les indem-

nités de grève, organisaient des réunions et maintenaient le moral de la foule.

Les grévistes ont obtenu une semaine de 52 heures, au moins quatre jours fériés payés par an, l'absence de discrimination à l'égard des fidèles syndicalistes, un accès gratuit aux outils et au matériel, une répartition égale du travail pendant les périodes creuses et la négociation des salaires avec les employés.

La grève générale a convaincu les hommes du syndicat d'accepter les femmes comme des militantes compétentes. Les jeunes femmes ont elles-mêmes découvert leur propre valeur. Beaucoup d'entre elles se sont souvenues du soulèvement des 20 000 comme l'événement marquant de leur vie d'adulte.

C'est cette grève qui a inspiré Clara Zetkin, parmi d'autres femmes de la deuxième Conférence internationale des femmes socialistes en 1911 à Copenhague, à proposer une «**Journée des femmes**» annuelle afin de promouvoir l'égalité des droits et du suffrage pour les femmes.

Six ans après la première Journée internationale des femmes, ce sont les travailleuses de l'habillement de **Pétrograd** qui se sont mises en grève et ont déclenchées la Révolution de Février.

Non qualifiées, mal payées, travaillant douze ou treize heures par jour dans des conditions insalubres, les femmes ont exigé la solidarité des hommes. L'expérience des femmes en tant qu'ouvrières et chefs de famille obligées de faire la queue pendant des heures pour nourrir leur famille, les a amenées à exiger du pain et à mettre fin à la guerre. La faim et la pauvreté ont conduit à rejeter la guerre et les politiciens qui la menaient.

Les femmes bolchéviques avaient travaillé dur pour organiser les travailleuses non qualifiées pendant des années, malgré l'attitude des hommes de leur propre parti qui considéraient que l'organisation des femmes était une distraction dans la lutte contre le tsarisme et jouerait le jeu des féministes de la classe supérieure qui éloigneraient les femmes de la lutte des



classes. Ce sont les femmes membres, une minorité au sein du parti, qui ont plaidé en faveur d'une réunion des travailleuses pour discuter de la guerre et de l'inflation et qui ont appelé à une manifestation contre la guerre pour la Journée internationale des femmes.

### Grèves "politiques" de femmes

Une des grèves de femmes la plus remarquable a eu lieu en 1975 en Islande. Cette journée est si remarquable du fait que 90 % de la population féminine s'est mise en grève. Elle s'appelait «**Women's Day Off**» et c'était exactement cela: les femmes refusaient de travailler, de cuisiner et de s'occuper des enfants pendant une journée. Les banques, les usines et certains magasins ont dû fermer, tout comme les écoles et les crèches, laissant de nombreux pères sans autre choix que d'emmener leurs enfants au travail. On raconte que des hommes armés de bonbons et de crayons de couleur s'amusaient à divertir les enfants surexcités sur leur lieu de travail. Les saucisses - faciles à cuisiner et appréciées par les enfants

- étaient tellement demandées que les magasins se sont vidés. Les pères appelaient cette journée «le long vendredi».

En 1991, le 14 juin, 500 000 femmes se sont mises en grève dans toute la Suisse. Bien que l'égalité des salaires ait été ancrée dans la constitution dix ans auparavant, les inégalités de salaire persistaient toujours. C'est pourquoi les travailleuses de l'horlogerie ont porté l'idée d'une grève des femmes auprès des représentants syndicaux. Après quelques efforts de persuasion et malgré la résistance de certains syndicalistes masculins, le congrès du syndicat a voté pour une véritable grève, et non pour une simple journée d'action. Malgré les tentatives d'intimidation, un nombre inattendu de femmes y ont participé.

La loi de grève en Suisse est similaire à celle au Luxembourg, donc très restreinte. Les interdictions de grève ont été contournées dans de nombreux endroits par des actions telles que de longues pauses, l'accrochage de banderoles, le port du bouton de grève ou l'inaction démonstrative. Les

femmes ont cessé de travailler pendant une courte période, se sont rassemblées au travail, dans la rue, dans les parcs, dans les lieux publics, devant les usines, les magasins et les entreprises. Les grévistes réclamaient la mise en œuvre réelle de l'égalité de rémunération, l'égalité de formation pour les femmes, la lutte contre le harcèlement sexuel, davantage de places de garde d'enfants et une répartition égale des tâches ménagères entre les hommes et les femmes.

### Depuis les années 2010, nous assistons à une nouvelle vague de grèves féministes dans le monde entier.

Le mouvement Ni Una Menos a vu le jour en raison du nombre très élevé de femmes assassinées dans les pays **d'Amérique latine**. Depuis juin 2015, à partir de l'Argentine, le mouvement a attiré l'attention sur la question des féminicides par des protestations de masse. Les mouvements féministes du monde entier ont commencé à sensibiliser les gens aux féminicides et se sont rendu compte que, souvent, nous manquons de statistiques.





En octobre 2016, 30 000 femmes en **Pologne** se sont mises en grève contre l'interdiction prévue de l'avortement. Elles portaient toutes du noir, symbolisant le deuil de leurs droits reproductifs. Les femmes se sont abstenues de travailler et d'aller à l'école et ont refusé de faire des travaux ménagers, inspirées par la grève des femmes en 1975 en Islande. La grève a persuadé le gouvernement de retirer un projet de loi anti-avortement controversé. Cette année, les femmes polonaises se battent contre une décision de la cour qui a essentiellement rendu la loi sur l'avortement encore plus dure.

En 2018, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le mouvement des femmes en **Espagne** a rassemblé 5 millions de femmes pour dénoncer la discrimination sexuelle, la violence domestique et le fossé salarial.

La campagne «Aborto Legal, Seguro y Gratuito» a été lancée en 2005 en Argentine. Tous les deux ans, elles ont présenté au Congrès un projet de loi pour des avortements légaux, sûrs et gratuits. En 2018,

la campagne a explosé et la «vague verte» a commencé. Le 30 décembre 2020, le projet de loi a été adopté par le Congrès.

En 2019, les femmes en **Suisse** ont essentiellement refait leur grève de 1991. Dans tout le pays, les comités de grève des femmes ont prévu une journée de grève de 24 heures remplie d'actions. Leur slogan était «salaire, temps, respect», résumant leurs revendications pour l'égalité des salaires, plus de temps pour elles-mêmes et une vie sans violence sexiste.



**Milena Steinmetzer**,  
membre du département Equality de l'OGBL

## Liste non-exhaustive de grèves de femmes/ féministes les plus importantes:

### 6 juillet 1888

Match Girls Strike, Londres

Les enfants qui fabriquaient des allumettes dans une usine de Londres, travaillant 12 heures par jour, très peu payées et exposées à la «mâchoire de phoque» (causée par l'exposition au phosphore) ont mené un énorme débrayage.

### 3 novembre 1909

Le soulèvement des 20.000, New York aux E-U

Environ 20 000 ouvrières protestent contre la baisse des salaires et les conditions de travail dans l'industrie du vêtement à New York. Il s'agit de la plus grande grève de femmes jamais entreprise aux États-Unis. Les travailleurs partageaient un ensemble commun de griefs sous-jacents concernant les salaires, les horaires, la sécurité sur le lieu de travail et les indignités subies spécifiquement par les femmes (telles que les avances sexuelles non désirées, les menaces et les atteintes à la vie privée).

### 8 mars 1917

Les femmes déclenchent la Révolution russe de Février

Le jour de la Journée internationale de la femme en 1917, les ouvrières du textile du district de Vyborg à Pétrograd se sont mises en grève, ont quitté les usines et se sont déplacées par centaines d'usines en usines, appelant d'autres ouvriers en grève et s'engageant dans de violents affrontements avec la police et les troupes. Non qualifiées, mal payées, travaillant douze ou treize heures par jour dans des conditions sales et insalubres, les femmes ont exigé la solidarité et insisté pour que les hommes agissent. Les femmes se révoltent pour le pain et contre la guerre.

## 17 août 1918

### grève des femmes des transports londoniens

Comme les femmes travaillant au garage d'autobus de Willesden n'avaient pas le droit de recevoir la prime de guerre accordée à leurs homologues masculins, elles ont décidé de se mettre en grève. Au bout d'une semaine, la grève s'est étendue à plusieurs autres postes de transport, ce qui a finalement conduit la compagnie à accorder la prime à ses travailleuses.

## 27 février 1937

### Sit-Down Strike des employées de Woolworth, Detroit aux E-U

Une centaine de commis du magasin Woolworth de Détroit ont cessé le travail, ce qui a attiré l'attention sur la demande des travailleurs d'une augmentation pour compenser la semaine de 40 heures et les heures supplémentaires. Après une semaine, la société a conclu un accord avec le syndicat.

## 7 juin 1968

### grève des femmes de Dagenham, UK

Les ouvrières de l'usine Ford de Dagenham se sont mises en grève pendant trois semaines pour l'égalité des salaires. Les ouvrières ont fini par obtenir 92 % du taux de rémunération des hommes, ce qui n'était toujours pas la parité. Toutefois, la grève a également débouché sur la loi britannique sur l'égalité des salaires.

## 26 août 1970

### Women's Strike for Equality, E-U

50 000 manifestantes à New York appellent à la lutte pour les droits en matière de procréation, les dispositions relatives à la garde des enfants et l'égalité des droits en matière d'emploi.

## 24 octobre 1975

### Women's Day Off, Islande

Environ 90 % des femmes résidant en Islande ont pris un jour de congé pour montrer la contribution qu'elles apportent

par leur travail, tant sur le lieu de travail qu'à la maison.

## 23 août 1977

### le conflit de Grunwick, UK

100 travailleuses immigrées se sont mises en grève à l'usine de traitement des films de la société londonienne Grunwick pour protester contre leur mauvais traitement dans l'usine. Le conflit a suscité l'intérêt du mouvement syndical dans son ensemble.

## 14 juin 1991

### Frauenstreik, Suisse

Sous la devise «Si la femme veut, tout s'arrête», des centaines de milliers de femmes dans toute la Suisse ont participé à des actions de protestation et de grève le 14 juin 1991. A l'occasion du dixième anniversaire de l'ancrage de l'article sur l'égalité des droits dans la Constitution fédérale, l'Union syndicale suisse avait appelé à protester contre la mise en œuvre hésitante de l'article de la Constitution et la persistance des inégalités dans de nombreux domaines de la société, de l'économie et de la politique. La plupart des organisations de femmes du pays se sont jointes à cet appel.

## 8 mars 1994

### Frauenstreiktage, Allemagne

Un million de femmes étaient en grève le 8 mars 1994 en Allemagne. Les femmes allemandes ont estimé qu'il y a un recul des droits des femmes et des travailleurs. Elles ont prévu de faire la grève de leur travail rémunéré et des tâches ménagères non rémunérées, de ne rien acheter ce jour-là, de ne sourire à personne et de laisser les hommes avec les enfants. Les femmes allemandes ont été inspirées par les femmes d'Islande (1975) et de Suisse (1991).

## 3 juin 2016

### Ni Una Menos (Pas une de moins), Amérique Latine

*Ni una menos* est un mouvement féministe latino-américain qui a débuté en Argentine

et s'est étendu à plusieurs pays d'Amérique latine. Le 3 juin 2016, des femmes ont défilé contre les féminicides à Buenos Aires.

## 3 octobre 2016

### Black Monday, Pologne

30.000 manifestant.e.s ont porté tout le noir lors de la grève de protestation en solidarité avec l'interdiction quasi totale de l'avortement par le gouvernement en Pologne. La grève a persuadé le gouvernement de faire marche arrière sur un projet de loi anti-avortement controversé.

## 14 juin 2019

### Frauenstreik, Suisse

En Suisse, des centaines de milliers de femmes sont descendues dans la rue pour réclamer des salaires plus élevés, plus d'égalité et plus de respect.

## 29 mai 2019

### Aborto Legal, Seguro y Gratuito, Argentine

Dans toute l'Argentine, des milliers de personnes ont afflué le long des artères de la capitale Buenos Aires pour une manifestation massive qui a marqué le prochain chapitre de la lutte pour la légalisation de l'avortement dans le pays.

## 30 octobre 2020

### Manifestations contre l'interdiction de l'avortement, Pologne

Outrées par la décision d'un tribunal d'interdire presque tous les avortements, des dizaines de milliers de femmes sont descendues dans les rues de Varsovie. Les protestations mondiales ont conduit au report de l'interdiction de l'avortement.

L'objectif principal de la Grève des femmes\* de la plateforme JIF

## Le partage égalitaire du travail du care!



Les femmes\* sont aux premiers rangs, elles travaillent sans relâche pour le bien-être et la santé de toutes et de tous. Elles doivent enfin obtenir du respect et de la reconnaissance pour leur travail à travers des actes politiques forts. Voici les principales revendications de la grève 2022 de la plateforme JIF dont l'OGBL Equality fait également partie

### **Réduction du temps de travail rémunéré et non-rémunéré!**

Les femmes\* demandent la réduction du temps de travail hebdomadaire sans perte de salaire.

Pour: Reprendre contrôle du temps de leurs vies et ne plus subir une double journée de travail qui commence en rentrant chez elles. Que leurs partenaires s'investissent de manière égalitaire dans

le travail fourni gratuitement à la maison. Lutter contre l'exploitation de notre travail rémunéré et non-rémunéré. Ne pas finir pauvres à la retraite parce qu'elles ont dû prendre soin des enfants ou d'autres personnes de la famille.

### **Justice salariale!**

Les femmes\* demandent l'augmentation régulière et non pas seulement des adaptations du salaire social minimum.



**L'avenir ne se  
construira pas sans  
la reconnaissance  
du travail des femmes.**

Pour: Échapper à la pauvreté. Accorder plus de valeur et reconnaissance à leur travail et à celui des hommes qui partagent avec elles le bas de l'échelle des salaires. Ne pas finir retraitées pauvres après avoir été travailleuses pauvres toute leur vie. Les femmes\* demandent plus de contrôle, plus de transparence, plus d'exemplarité et d'exigences de l'État en matière d'égalité salariale.

Pour: Qu'il y ait de la progression dans leurs carrières et plus de transparence dans le secteur public et privé. Mettre fin aux journées de travail interminables et aux heures supplémentaires non comptabilisées et non rémunérées.

**Parentalité pour tous.X.Te.S!**

Les femmes\* demandent de remplacer

le « congé de paternité » de 10 jours par un congé de naissance allongé, ouvert à tous-x-te-s.

Pour: Permettre à tous les parents (gays, lesbiennes, non-binaires, trans, hétérosexuels) de s'investir paritairement dans l'éducation et le soin du nouveau-né.e. Permettre à la personne qui a accouché de se ressourcer et de prendre soin de soi. Que l'arrivée d'un enfant ne pénalise pas d'avantage les femmes\* dans le monde du travail. Pour une plus grande égalité économique entre les conjoint.e.s.

**Accès au logement sans se ruiner!**

Les femmes\* demandent un droit fondamental au logement garanti par la Constitution et que la création de logements

abordables et décents devienne la priorité du gouvernement.

Pour: Assurer l'égalité d'accès au logement abordable à tou.te.s sans discriminations fondées notamment sur le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, le statut social ou civil, le nombre d'enfants à charge, l'âge et le handicap. Garantir des logements d'urgence pendant toute procédure d'éviction permanente ou temporaire de personnes, familles ou communautés de leur domicile. Mettre fin aux expulsions et évictions en temps de crise économique, humanitaire, sociale, écologique et sanitaire.

Femmes\* = Toute personne socialement identifiée comme femme indépendamment de son sexe ou de son genre choisi.

# Catalogue des formations

Dans le cadre de la célébration du 8 mars (Journée internationale de la lutte pour les droits des femmes), le département **OGBL Equality** te propose 6 formations, qui te permettront de mieux identifier, comprendre et combattre toute discrimination sexuelle et sexistes au travail et qui te donneront les outils nécessaires pour contribuer à plus d'égalité au sein de ton entreprise.

**Horaire: 17h00-18h30 sur Zoom**

## 25.01.2022

### **Communiquer en tant que femme dans un monde d'hommes**

Formation réservée aux femmes

En tant que femmes, que ce soit avec tes collègues, dans la délégation, dans ton syndicat ou avec ton employeur, il est parfois difficile de prendre la parole. Cette formation te permettra de bien comprendre les mécanismes de communication entre femmes et hommes et d'acquérir des outils pour te faire entendre.

## 01.02.2022

### **Harcèlement sexuel et discriminations sexistes au travail: comment agir?**

Formation destinée à tous les délégué.e.s

En tant que délégué.e il est important de savoir réagir aux situations de harcèlement sexuel et de discrimination sexistes au sein de ton entreprise. Comment identifier ces situations? Comment réagir lorsqu'un.e salarié.e t'aborde sur ce sujet? Quelle procédure suivre? Cette formation te permettra de mieux te préparer à de telles questions.

## 08.02.2022

### **8 mars: comment mobiliser dans mon entreprise?**

Formation destinée à tous les délégué.e.s

Le 8 mars, la plateforme JIF (Journée internationale de lutte pour les droits des femmes) organise une Grève des Femmes. Cette formation te permettra de comprendre de quoi il s'agit et comment tu pourras mobiliser dans ton entreprise. Nous présenterons des exemples d'actions concrètes et de méthodes qui peuvent être utilisées par tou.te.s les délégué.e.s.

## 15.02.2022

### **Les questions LGBT+ au travail**

Formation destinée à tous les délégué.e.s

Les discriminations contre les lesbiennes, les gay, les bisexuels et les transgenres ou toute autre minorité de genre dans le monde du travail sont une réalité. En tant que délégué.e il est important de savoir réagir aux situations de discrimination lgbtphobe au sein de ton entreprise. Comment identifier ces situations? Comment réagir lorsqu'un.e salarié.e t'aborde sur ce sujet? Quelle procédure suivre? Cette formation te permettra de mieux te préparer à de telles questions.

## 22.02.2022

### **Comprendre et combattre le Gender Pay Gap**

Formation destinée à tous les délégué.e.s

Qu'est-ce que l'écart salarial entre hommes et femmes? Quelle est la situation au Luxembourg? Quelles sont les raisons sous-jacentes d'une inégalité de revenu et quelles peuvent être les solutions? Quel rôle incombe au syndicat dans la lutte contre le Pay Gap?

## 01.03.2022

### **Santé des femmes au travail**

Formation réservée aux femmes

Règles douloureuses, maladies reproductives, maternité et autres, nombreuses sont les questions de santé qui impactent les conditions de travail des femmes au sein de l'entreprise. Comment parler de la santé des femmes au travail? Quelles mesures peuvent être prises pour les soutenir et quel est le rôle de la délégation? Cette formation vous donnera quelques pistes à suivre.

**Inscription au plus tard 48 heures avant la formation en question par mail à [mireille.folschette@ogbl.lu](mailto:mireille.folschette@ogbl.lu)**  
**A indiquer dans le mail:** Nom et prénom – Poste au sein de la délégation – Entreprise – Titre de la formation

# Femmes, osez vous exprimer!

## Le 8 mars, faites grève!



### Guide pratique pour faire grève

#### À la maison

- ♦ Chérie, tu pourrais acheter du pain stp?
- ♦ J'peux pas, j'ai grève!

#### Dites NON!

- ♦ Aux tâches ménagères
- ♦ A la garde des enfants
- ♦ Aux activités de soins, d'assistance etc.



#### Au travail



#### La manif au bureau

Affichez un drapeau ou des affiches «Grève des femmes\*» ou d'autres pancartes sur les fenêtres, devant les portes de votre entreprise ou dans la voiture professionnelle.



#### La plénière des femmes

Voir notre guide à ce sujet



#### La grève partielle

- ♦ Négociez le droit de grève temporaire (15-30 minutes) ou de pause prolongée pour toutes les femmes avec votre direction.
- ♦ Avant d'organiser une action au sein de votre société, nous vous conseillons de contacter l'OGBL et votre délégation du personnel afin de vous assurer du cadre légal et du bon déroulement.



#### La grève vestimentaire

Venez travailler avec le badge/sticker «Grève des femmes» ou habillez-vous en violet et en rouge ou mettez un accessoire aux couleurs de la grève.



#### La grève par réponses automatiques

Informez toute personne qui vous écrit que c'est la Grève des femmes\*. On écrit ce qu'on veut: les raisons et revendications de grève, une invitation à se joindre à la manifestation avec les informations correspondantes, etc. Cela vaut pour notre adresse professionnelle tout comme pour notre adresse privée.

#### La grève par signature mail

«8.03 FRAESTREIK», «J'peux pas, j'ai grève!», etc.



#### La voix des femmes

Faites un sondage au sein de votre entreprise sur les conditions ressenties des femmes.



### La grève social media

Faites une action photo/social media: p.ex. toutes les femmes se photographient avec le drapeau ou des affiches «Grève des femmes\*» et/ou mettez toutes la photo de profil facebook temporaire «Grève des femmes».

## Mais encore...



### La manif du maquillage

- ♦ Maquillez-vous en «guerrière» !



### La grève musicale

- ♦ Jouez la playlist féministe qui sera mise à disposition par la JIF (au travail si possible, au café, dans la rue, au fitness, dans le parc, ...)



### La grève du sexe

- ♦ Pas de relation sexuelle! L'abstinence est un moyen de lutte non violent qui a déjà fait ses preuves par le passé, et qui inspire encore beaucoup de femmes aujourd'hui.





FRAESTREIK!U

WIR SIND VIELE

Pas le viol

J'peux pas j'ai grève!

NEM MENOS, NEM MAIS, DIREITOS IGUAIS

CAREWORK REAL WORK

WEEM SENG STROOS? EIS STROOS!

AIMER ≠ TUER

# GRÈVE DES FEMMES\*

08.03.2022 — 17H  
PLACE DE LA GARE