

Les femmes et l'OGBL



Pas encore membre?
Alors inscrivez-vous
simplement sur
hello.ogbl.lu

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
Département des Femmes - OGBL Equality

T. +352 54 05 45-293 / F. +352 54 16 20 / equality@ogbl.lu
60, boulevard J.F. Kennedy / B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette

ogbl.lu/departement-des-femmes

 [OGBLFemmes](https://www.facebook.com/OGBLFemmes)

 [OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

06 →

Une longue Marche
L'OGBL, ses prédécesseurs et les femmes



Mouvements de Grèves
de Femmes

Grèves syndicalistes et "politiques"
de femmes du début du siècle dernier
jusqu'aujourd'hui

14 ↓



sommaire

21→

Le Mémoire du
Département des Femmes
Un document pour mettre
l'égalité sur la sellette



←28

Voix de Femmes – Voies pour
les Femmes
Les femmes à l'OGBL – aujourd'hui



sommaire

La place des femmes est dans le syndicat!

Les femmes ont besoin du syndicat et le syndicat a besoin des femmes. Cette double nécessité sociale et sociétale explique l'importance et le bien-fondé de la présente brochure.

Si le syndicat a longtemps été un domaine majoritairement dominé par les hommes, la place des femmes a toujours représenté un sujet de débat et une réalité qui n'a cessé d'évoluer et de s'imposer. Car l'histoire de l'émancipation ne peut être dissociée de l'histoire des luttes sociales.

Cette brochure met en lumière l'évolution historique de la place des femmes dans l'histoire des syndicats libres au Luxembourg et dans l'OGBL qui est le premier

syndicat représentatif à voter une femme au plus haut niveau de responsabilité, c'est-à-dire à la présidence nationale.

Parallèlement, l'OGBL Equality tenait aussi à élucider les différentes grèves des femmes à travers les pays et les décennies, puisque la longue marche vers l'égalité s'inscrit nécessairement dans un contexte politique et social international.

Si l'on tourne le regard vers le passé, c'est évidemment pour mettre en perspective le présent et envisager l'avenir. Voilà pourquoi la place des femmes aujourd'hui et la réémergence du département OGBL Equality fait également l'objet d'une réflexion actuelle dans cette publication.



MICHELLE CLOOS

MEMBRE DU BUREAU EXÉCUTIF
RESPONSABLE OGBL EQUALITY

une longue marche

L'OGBL, ses prédécesseurs et les femmes

Les premiers syndicats au Luxembourg – les plus lointains ancêtres de l'OGBL – se créent dans les années 1860. Il s'agit surtout d'ouvriers spécialisés: les typographes dans le secteur des imprimeries, les gantiers, les ouvriers du tabac... S'ils n'interdisent pas formellement l'adhésion de femmes, ces premières associations syndicales et d'entraide ouvrière sont au départ des associations purement masculines.

Pourtant, au milieu du 19^e siècle, les femmes travaillent... que ce soit dans l'agriculture, dans le commerce, la restauration et même dans l'industrie, notamment dans l'industrie textile. L'idéal bourgeois de la «femme au foyer», qui ne s'occupe que de la gestion du domicile et de l'éducation des enfants est souvent très loin de la réalité des «classes populaires». Néanmoins, cet idéal s'impose de plus en plus. Le régime matrimonial, mis en place avec le Code civil en 1803, prévoit en pratique que la femme mariée est sous la tutelle de son mari. Ainsi, elle n'a, par exemple, pas le droit d'ouvrir un compte bancaire à son nom ou de retirer de l'argent sans l'assentiment de son mari (cette disposition légale ne sera changée qu'en... 1972!).

Les femmes sont perçues comme des êtres à protéger des aléas et des rigueurs du monde du travail. Cela se reflète aussi au niveau du droit du travail naissant. Ainsi, une des toutes premières lois réglant les conditions de travail dans les entreprises est la loi du 6 décembre 1876 concernant le travail des enfants et des femmes. A côté de l'interdiction du travail des enfants de

Les femmes sont perçues comme des êtres à protéger des aléas et des rigueurs du monde du travail.

moins de 12 ans en général, cette loi interdit le travail des femmes dans les mines, les minières et les carrières. Cette restriction des emplois ouverts aux femmes ne sera levée qu'en... 1969.

En 1907, le Luxembourg ratifie la Convention de Berne signée l'année précédente, qui prévoit l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie. Cette interdiction est élargie à toutes les entreprises commerciales par la loi du 5 mars 1928. L'interdiction pour le secteur de l'industrie est confirmée par la convention no. 89 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui a été transposée par le Luxembourg en 1958. A noter que les lois correspondantes n'ont jamais été abrogées, même si elles ne sont plus vraiment d'application et n'ont pas été reprises dans le Code du travail (introduit en 2006).

Des restrictions particulières concernant le travail des femmes dans les cafés et hôtels sont introduites en 1915. Dans les localités de plus 1 500 habitants, ce travail est soumis à l'autorisation de la commune et fait l'objet d'examen spéciaux,

notamment pour voir si la concernée n'a pas contracté des maladies sexuellement transmissibles. Le fait qu'une femme travaille dans un café ou un hôtel, si elle n'est pas un membre de la famille du propriétaire, est alors pratiquement assimilée à de la prostitution!

Des réformes positives sont introduites en 1928 grâce à la transposition de la convention no. 3 de l'OIT de 1919 sur la protection de maternité. Par la loi du 5 mars 1928 sont alors prévus pour la première fois un congé de maternité payé de 12 semaines (6 semaines avant, 6 semaines après la naissance de l'enfant) et d'une pause allaitement de 2 fois 30 minutes par jour.

L'attitude des syndicats à cette époque

S'ils ne réclament pas directement son interdiction, avant la première guerre mondiale les syndicats sont souvent assez réticents par rapport au travail des femmes. Celui-ci est par exemple vu comme un «danger» par l'association des typographes dans les années 1870. Danger en raison surtout du fait que les femmes sont la plupart du temps rémunérées bien moins que les hommes pour un même travail. Le travail des femmes peut alors être perçu par certains syndicalistes comme du «dumping salarial». Il s'ajoute que les milieux syndicaux, même progressistes, ne sont pas étrangers à l'idée qu'il faut protéger la femme de la condition prolétarienne et que les syndicalistes partagent souvent l'idéal de la femme au foyer, mariée et protégée par son mari ouvrier (et syndiqué).

ue



Le long chemin vers l'égalité salariale

Le fait qu'une rémunération moins élevée pour le même travail était prévue pour les femmes a été si universellement acceptée qu'on le retrouve encore lors de la mise en œuvre d'une conquête sociale pourtant majeure - l'introduction du salaire social minimum légal par arrêté ministériel le 30 décembre 1944, à la suite d'un accord obtenu par le prédécesseur de l'OGBL, le LAV. Or, cet arrêté, qui fixe pour la première fois un seuil minimum pour la rémunération du travail, prévoit que le salaire minimum s'élève à «80-90%» du taux des hommes (qualifié ou non qualifié) pour les femmes.

A noter toutefois qu'au départ, les syndicats étaient partis sur le principe de l'égalité de rémunération et que ce n'est que sur pression des représentants patronaux que ce taux inférieur a été retenu par le gouvernement. Ce n'est qu'en 1963 qu'un salaire minimum unique pour les hommes et femmes est instauré.

→ Intervention de Lily Becker à la manifestation syndicale du 13 août 1919 devant la Chambre des Députés

Lily Krier-Becker

Née en 1898, Lily Becker travailla comme vendeuse en 1919, moment où elle adhère au Parti socialiste et prend contact avec les syndicats. Elle se met en évidence par son intervention devant un public de 10 000 ouvriers le 12 août 1919, à l'occasion d'une manifestation devant la Chambre des Députés contre le renchérissement de la vie. Ses tentatives d'organiser un syndicat des employées du commerce n'aboutissent pas, mais elle contribue régulièrement au *Proletarier*, journal des syndicats libres, à partir de 1920. Elle devient alors secrétaire syndicale permanente, aux côtés de l'ancien cheminot Pierre Krier, qu'elle marie en 1923. De 1924 à 1937, elle occupe la position de secrétaire de la Chambre de travail nouvellement créée, poste qu'elle est forcée d'abandonner en 1937 quand son mari devient ministre du Travail. Elle continue à contribuer régulièrement à la presse syndicale jusqu'à dans les années 1960 et écrit notamment une biographie de Pierre Krier et le livre du cinquantenaire du Foyer de la Femme. Elle est décédée le 29 septembre 1981.



Le principe de l'égalité de rémunération entre dans la législation une première fois en 1974. Il s'agit encore une fois de la transposition d'une convention de l'OIT, cette fois-ci le no. 100 adopté en 1967. Ce principe a été renforcé par la loi sur les conventions collectives de 2004, qui prévoit que toute CCT doit obligatoirement prévoir des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Après la consécration de l'égalité entre hommes et femmes dans la Constitution en 2006, une loi de 2016 a encore renforcé le principe d'égalité de rémunération, en prévoyant des amendes pour les employeurs en cas de non-respect. Malgré ces évolutions positives, il subsiste encore aujourd'hui un écart salarial entre hommes et femmes de 4,6 % (chiffres de 2018). Il est vrai toutefois que cette fourchette est devenue progressivement plus petite, ce qui est aussi le résultat de l'engagement syndical pour l'égalité de rémunération et pour augmenter le nombre de conventions collectives de travail, qui permettent au mieux d'assurer le principe du salaire égal pour travail égal. La Confédération européenne des syndicats (CES) a estimé en 2020 que l'égalité de rémunération serait atteinte au Luxembourg en 2027.

Les femmes dans les syndicats libres

Une nouvelle dynamique syndicale se met en place au plein milieu de la 1^{ère} guerre mondiale, en 1916, quand sont créés les premiers syndicats de masse dans l'industrie, la Confédération des ouvriers de la sidérurgie et des mines (Berg- und Hüttenarbeiterverband, BHAV) et la Confédération des ouvriers de la métallurgie (Luxemburger Metallarbeiterverband, LMAV). Ces deux syndicats fusionnent en 1920 pour former le Syndicat des ouvriers mineurs et métallurgistes du Luxembourg (Luxemburger Berg- und Metallindustriearbeiterverband, LBMI AV), rebaptisé après la 2^e guerre mondiale LAV (Letzburger Arbeiterverband), Confédération des ouvriers luxembourgeois.

Avec la Fédération Nationale des Cheminots, cette puissante confédération industrielle forme le noyau des syndicats libres (càd non confessionnels), qui se regrouperont par la suite dans la Confédération générale du travail luxembourgeoise (CGT), et qui se retrouvent aujourd'hui tous au sein de l'OGBL (Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, créée en 1979).

La faible représentation des femmes dans les syndicats se reflète aussi au niveau des Chambres professionnelles.

Comme les premiers syndicats du 19^e siècle, les syndicats libres restent pendant longtemps un territoire largement réservé aux hommes, avec, au départ, une exception notable: Lily Krier-Becker. En particulier le LBMI AV, puis le LAV, sont des organisations strictement ouvrières, et en tant que tels organisent en premier lieu des hommes – en effet, très peu de femmes travaillent alors dans l'industrie sidérurgique et métallurgique en dehors de l'administration, et cela se fait ressentir aussi au niveau de l'organisation. Même si on regarde les rapports du comité central (Hauptvorstand) du LAV dans les années 1970, on voit que la composition était exclusivement mâle, à l'exception toutefois de la secrétaire administrative à qui incombait la tâche de rédiger le compte-rendu.

... et dans les Chambres professionnelles

La faible représentation des femmes dans les syndicats se reflète aussi au niveau des Chambres professionnelles.

En fait, à ce niveau il y a même eu une détérioration: alors qu'au départ, des femmes ont bien été élues à la Chambre des Employés privés (CEP-L) – la vendeuse Marguerite Koenig pour la session de 1925-29, puis Anne Rasquin en 1933, qui

→ La Chambre des Employés privés 1925-1929;
Marguerite Koenig se trouve au 1^{er} rang



démissionne toutefois le 6 décembre de la même année, aucune femme ne siègera plus en son sein jusqu'en 1964. Pour la Chambre de travail (AK), aucune femme n'y a siégé jusqu'en 1981, quand Anny Kintzelé de l'OGBL commence son mandat. En ce qui concerne la Chambre des Fonctionnaires et employés publics, il fallait attendre... 1990 pour voir une femme figurer en son sein.

Aujourd'hui, sur les 60 membres effectifs de la Chambre des Salariés, 21 sur des femmes. La proportion est encore plus importante si on regarde les 35 élu.e.s de l'OGBL, dont 15 sont des femmes.

Le Foyer de la Femme

Pendant longtemps, les syndicats libres ne disposaient pas de structures spécifiques pour les femmes. Si le journal syndical *Der Proletarier* publiait un appel aux femmes, c'étaient pour qu'elles convainquent leurs maris réticents de se syndiquer. Toutefois, à partir de 1926 se mettent en place des comités locaux des femmes, princi-

palement sous l'impulsion de Lily Krier-Becker. En 1927, est ensuite créé le Foyer de la Femme d'Esch-sur-Alzette, qui a été décrit comme «lère organisation progressiste des femmes au Luxembourg». D'autres sections s'adjoignent rapidement et en 1930, le Foyer de la Femme est officiellement créé au niveau national. Henriette Clement-Bessling, institutrice et par ailleurs l'épouse du directeur du *Tageblatt* Hubert Clément, en assume la présidence.

Le Foyer de la Femme occupe alors en quelque sorte la fonction de section féminine aussi bien des syndicats libres que du Parti ouvrier. En effet, depuis 1924 et la prise en main de l'ancien Parti socialiste par les syndicalistes, le Parti ouvrier peut pratiquement être vu comme le bras parlementaire des syndicats libres. Parti, syndicats, Foyer de la Femme font alors tous partie d'un même milieu, d'une véritable contre-culture ouvrière, qui comprend aussi le quotidien *Escher Tageblatt*, l'imprimerie coopérative, les Maisons syndicales, des coopératives de consommation, des

Astrid Lulling

Originnaire de Schifflange, où elle est née le 11 juin 1929, la jeune Astrid Lulling rejoint le LAV comme secrétaire – la première disposant d'un diplôme de fin d'études secondaires – en 1949, pour assister Antoine Krier, secrétaire général puis président du syndicat. Protégée de Lily Krier-Becker, elle s'occupe aussi des relations internationales et contribue régulièrement à la presse syndicale. Elle quitte néanmoins le LAV en 1963 en raison d'une demande d'augmentation salariale refusée, et travaille par la suite pour la Fédération syndicale européenne des travailleur.se.s des secteurs agricole et alimentaire. En même temps, de 1963 à 1968, elle représente les employé.e.s privé.e.s au comité exécutif de la FNCTFEL. De 1962 à 1980, elle est présidente du Foyer de la Femme. En 1965, elle devient députée pour le LSAP en remplacement d'Antoine Krier, devenu ministre du travail. Elle est seulement la seconde femme à siéger à la Chambre, après Marguerite Thomas-Clement (1919-1931). En 1971, elle participe à la scission du LSAP pour créer le parti social-démocrate SDP, dont elle devient une des dirigeantes principales. Evoluant de plus en plus à droite, elle rompt tout lien avec ses origines politiques et syndicales et finit par rejoindre le parti chrétien-social en 1984.



Danièle Nieves

Engagée à l'âge de 23 ans, Danièle Nieves a travaillé précédemment comme aide-monitrice, puis employée de banque et a fait partie de l'OGJ depuis 1984 où elle fût membre du comité exécutif et responsable du 'Fraegrupp' (groupe de travail mixte femmes/hommes de l'OGJ pour l'égalité des chances). Elle s'occupe au départ exclusivement du département des Femmes et elle est chargée de sa réorganisation en 1987. Il est mis en avant dans les publications de l'époque qu'elle est la première femme secrétaire syndicale engagée par l'OGBL. Elle reste la secrétaire centrale responsable du département jusqu'en 2014. Outre son action pour le département des Femmes, elle est aussi responsable pour le département des Jeunes à partir d'octobre 1987 et jusqu'en 1990. A partir de 1989, elle intègre le département tarifaire de l'OGBL et prend en charge le syndicat Imprimeries et Médias, puis s'ajoute en 1990 le syndicat Commerce. Ensuite, à partir de 1999, elle sera affectée au syndicat Education et Sciences (SEW/OGBL) pour s'occuper du volet socio-éducatif. Elle occupe le poste de secrétaire générale du SEW depuis 2002. Entretemps, elle a également été élue à la Chambre des employés privés lors des élections de 1993, elle intègre le comité de la Chambre en janvier 1994 et est vice-présidente de 2003 à 2008. Elle continue à siéger à la CEP-L, puis à la Chambre des Salariés jusqu'en 2013. De 2003 à 2014, elle fait partie du Bureau exécutif de l'OGBL. Elle n'est que la 2^e femme à y siéger. Au sein du Bureau exécutif, elle est notamment responsable pour les volets formation, femmes et jeunes. Depuis la fin de son mandat au Bureau exécutif, elle assume le poste de directrice de l'organisation générale de l'OGBL.



bibliothèques locales et itinérantes, l'association de culture et de loisirs Gemuso, plus tard l'association de tourisme ATOL...

Dans ce cadre, le Foyer de la Femme offre aux femmes, souvent des femmes au foyer, épouses de syndicalistes, des activités de loisirs, des réunions conviviales entre femmes, des cours d'hygiène et pour jeunes mères, des colonies de vacances pour les enfants des familles ouvrières... En même temps, cela est toujours combiné avec un volet politique, c'est un moyen efficace à relayer les revendications et propositions syndicales.

C'est d'ailleurs dans le cadre du Foyer de la Femme qu'ont lieu les premières manifestations à l'occasion de la Journée internationale des Femmes. La première «JIF» a ainsi lieu à la Maison du Peuple à Esch le 8 mars 1929. Pendant les années suivantes, des conférencières internationales de renom, mais aussi des leaders syndicaux comme Pierre Krier y interviennent.

A partir de 1946, l'unité Parti ouvrier-syndicats libres commence à s'effriter peu à peu. Comme l'a montré l'historien Ben Fayot, le changement de nom du Parti ouvrier en LSAP témoigne aussi de la volonté des dirigeants de ce parti d'être plus indépendants vis-à-vis des syndicats. Ainsi commence une lente évolution d'émancipation réciproque. Après l'échec de l'Action commune en 1965, puis l'intégration du syndicat d'orientation communiste FLA l'année suivante, il n'y a plus de liens structurels entre LAV et LSAP. L'indépendance syndicale par rapport à tout parti politique est ouvertement affichée lors de la création de l'OGBL, Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, en 1979, et reste un principe de base central pour l'OGBL aujourd'hui.

Vu ces évolutions, le Foyer de la Femme est défini en 1946 comme organisation des femmes socialistes, même s'il s'ouvre à nouveau aux femmes non membres du parti en 1962. En tout cas, à ce moment les liens avec les syndicats libres se désagrègent, même si des collaborations persistent au niveau local (jusqu'à nos jours).

En particulier, l'évolution politique de sa présidente Astrid Lulling contribue à éloigner le Foyer de la Femme aussi bien du Parti socialiste que des syndicats libres.

Vers la création du département des Femmes de l'OGBL

Au courant des années 1970, la question de la création d'un département syndical des Femmes se pose de plus en plus. Elle s'accroît encore davantage avec la création de l'OGBL en 1978/1979. La nouvelle confédération regroupe non seulement tous les travailleurs et travailleuses indépendamment de leur statut, donc plus les seuls ouvriers, et il commence à organiser toute une série de nouveaux secteurs, qui sont largement plus féminisés que les terrains d'intervention traditionnels du LAV: industrie lourde, bâtiment, ouvriers de l'Etat et des communes... Sont mis en place progressivement les syndicats Commerce (1978), Santé et Social (1979), Banques et assurances (1979), Education et Sciences (1979), Services (1981), Services privés de nettoyage (1992)...

Néanmoins, alors que la première version des statuts de l'OGBL de fin 1978 le prévoyait, il faut attendre quelques années avant que le département des Femmes de l'OGBL soit officiellement constitué. En attendant, un groupe de travail pour organiser et encadrer les femmes est mis en place au niveau de la CGT.

Il faut attendre le 8 octobre 1981, quand a lieu la réunion constituante du département des Femmes de l'OGBL a lieu à la Maison du Peuple à Esch. Un comité provisoire fonctionnait toutefois déjà depuis avril 1981.

Un comité de 29 femmes est élu, il est présidé par Danny Hoenen, les vice-présidentes sont Thers Bodé et Gilberte Kennerknecht et la secrétaire Gaby Biermann.

Dès 1983, l'OGBL-Femmes fait partie des organisations qui organisent une manifestation commune à l'occasion de la Journée internationale des Femmes. Ainsi, une manifestation de rue suivie d'un meeting

→ Réunion constitutive du Département des Femmes de l'OGBL, 1981



→ Manifestation pour la Journée internationale des Femmes, Luxembourg, 9 mars 1985



Nora Back

Née en 1979, année de fondation de l'OGBL, Nora Back fait des études en psychologie du travail à l'Université libre de Bruxelles. Après un passage comme salariée dans le secteur privé, elle est engagée comme secrétaire centrale adjointe du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs en novembre 2004. Travaillant à côté d'André Roeltgen, de Pit Schreiner et Danièle Niele pour le secteur SAS, ce syndicat croît rapidement pendant cette période, pour devenir dans les années 2010 le plus important syndicat professionnel de l'OGBL en terme de membres. Après qu'André Roeltgen est élu secrétaire général de la confédération de 2009, Nora Back devient à son tour secrétaire centrale du syndicat Santé. En 2011, elle prend également en charge le département de la Fonction publique, puis est élue au Bureau exécutif en décembre 2014. Pendant son mandat comme secrétaire centrale du syndicat Santé ont lieu les plus importantes mobilisations de l'histoire du secteur, notamment la grande manifestation du 4 juin 2016 avec 9 000 participant.e.s, qui permet l'année suivante d'atteindre un objectif de longue date du syndicat: la revalorisation des carrières dans le secteur. Afin d'assurer l'application correcte des accords trouvés, Nora Back et son syndicat mène trois grèves simultanées dans des maisons de soins en juin 2018 – également une Première historique. Elles se soldent par un succès sur toute la ligne. Peu de temps après, le 3 juillet 2018, le Comité national l'élit secrétaire générale de l'OGBL. Lors des élections pour la Chambre des salariés, elle est la candidate qui obtient le plus de suffrages et elle accède logiquement à la présidence de la Chambre en juin 2019. Enfin, lors du Congrès de l'OGBL les 6 et 7 décembre 2019, elle est élue présidente de l'OGBL avec 97,5% des voix.



au Cercle municipal a lieu le 5 mars 1983. La manifestation combine la lutte pour les droits des femmes avec la lutte contre la politique d'austérité du gouvernement (rappelez-vous qu'en avril 1982 avait eu lieu la grève générale contre la manipulation de l'index).

L'année suivante, l'OGBL-Femmes invite Helga Kohler de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) pour prendre la parole dans le cadre d'une semaine des femmes, du 8 au 14 mars 1984. La syndicaliste suisse met en avant la revendication de la semaine de 35 heures, dans l'optique aussi d'une meilleure conciliation entre travail et vie familiale.

Dissolution et réorganisation du département des Femmes

La relation entre le jeune département et de direction nationale de l'OGBL n'est pas libre de tensions. Le département réclame une place plus importante pour les femmes au sein de la Confédération syndicale, dont le Bureau exécutif est toujours, à ce moment, à composition exclusivement masculine.

Le 28 janvier 1986, les représentantes de l'OGBL-Femmes soumettent une motion au Comité national demandant

- 1) l'engagement d'une secrétaire permanente pour le département des Femmes
- 2) qu'un des deux discours lors la manifestation centrale du 1^{er} mai à Bascharage soit tenue par une femme.

Si la 2^e demande n'aboutit pas (les intervenants sont les présidents respectifs du Landesverband et de l'OGBL, Josy Konz et John Castegnaro), le Comité national marque son accord pour engager une secrétaire centrale spécifique pour le département des Femmes, poste qui sera occupé à

partir du 1^{er} janvier 1987 par Danièle Niele.

Entretemps, le Comité national a élu pour la première fois une femme à un des postes dirigeants de la confédération syndicale. En effet, Andrée Gerson, la représentante du département des Femmes au Comité exécutif, est élue comme vice-présidente de l'OGBL lors de la réunion de l'organe directeur de l'OGBL le 11 novembre 1986. Elle occupe cette position jusqu'en décembre 1995. Par la suite, Vera Spautz (1995-2004) et Marie-Jeanne Leblond-Reuter (2004-2019) seront également vice-présidentes de l'OGBL.

Néanmoins, peu de temps après ces avancées, l'OGBL-Femmes connaît sa plus grande crise et le département est même temporairement dissous. Cette crise éclate à plein jour lors du Comité national du 30 juin 1987, quand des représentantes du département distribuent une prise de position aux membres du Comité national, dans lequel le département critique l'intervention radio de John Castegnaro en amont du 1^{er} mai et en général soulève les lacunes du syndicat en matière d'engagement pour la cause féministe. En réaction, le Comité national décide de dissoudre le département des Femmes sous sa forme actuelle, estimant que la structure ne remplit plus son but initial. Lucien Lux est chargé d'élaborer un nouveau concept pour réorganiser le département.

Ce projet est présenté et adopté lors du Comité national du 10 novembre 1987. Afin de lier le département des Femmes plus étroitement aux autres structures de l'OGBL, il est prévu que les syndicats professionnels, les régionales et les autres départements désignent des représentantes au département.

Le département réorganisé fixe de nou-



veaux jalons lors d'une conférence des Femmes de l'OGBL, qui a lieu le 27 mars 1988 et adopte une résolution sur le sujet «Femmes et questions sociales».

Dans les années qui suivent, le département maintient une activité régulière et participe notamment chaque année aux manifestations dans le cadre de la Journée internationale des femmes, où il joue un rôle majeur dans la préparation et dans l'encadrement. Le département publie régulièrement des brochures et organise des formations et conférences sur différents sujets. Il aborde des sujets jusque-là rarement traités par le syndicat, comme la grossesse, le harcèlement sexuel au lieu de travail ou encore le divorce.

En janvier 1993, le département présente un premier plan de promotion des femmes à l'intérieur de l'OGBL à la journée des syndicats de l'OGBL. C'est le premier plan de ce type adopté au Luxembourg. Il vise une augmentation de la proportion de femmes dans les différents organes de direction des structures syndicales, mais aussi de meilleures possibilités de carrière au niveau du personnel de l'OGBL.

Néanmoins, malgré ce plan, l'évolution reste relativement lente, même si la proportion de femmes au niveau du Comité national et dans les différents comités régionaux et directions syndicales augmente lentement.

Il faut attendre 1999 pour voir l'élection d'une première femme au Bureau exécutif de l'OGBL dans la personne de Marie-Thérèse Sannipoli, jusque-là la responsable du secrétariat du Bureau exécutif. Une 2^e femme est élue en 2003 (Danièle Nieves), puis le nombre de femmes passe à 3 (Danièle Nieves, Viviane Jeblick, Véronique Eischen) en 2009.

Vers de nouveaux horizons

Aujourd'hui, alors que 3 membres du Bureau exécutif sur 7 sont des femmes (Nora Back, Véronique Eischen, Michelle Cloos), les femmes restent toutefois relativement minoritaires au niveau du Comité national et du Comité exécutif. Néanmoins, un nouveau moment est atteint lors du Congrès de décembre 2019, quand Nora Back est élue présidente du 1^{er} syndicat du pays, la première fois qu'une femme occupe ce poste.

En général, l'élection d'une première femme à la tête de la confédération syndicale reflète aussi le poids croissant des femmes au sein de l'OGBL. Cela se manifeste non seulement au niveau des membres, où les dernières années ont montré un accroissement de la proportion de femmes - endéans de dix ans, cette proportion est passé d'un tiers à environ 40% - mais aussi au niveau du personnel de l'OGBL, qui est désormais majoritairement féminin, même si les organes dirigeants au niveau national affichent toujours une majorité masculine.

Le département des Femmes a aussi trouvé une nouvelle jeunesse ces dernières années, en figurant depuis 2020 sous le sigle «OGBL Equality - département des Femmes de l'OGBL». Cet engagement et ce renouveau se reflète aussi au niveau de la mobilisation pour la JIF, qui a pris un nouveau souffle à partir de 2011 (100^e anniversaire de l'instauration de la Journée internationale des Femmes), avec la tenue d'une fête féministe à l'abbaye Neumünster à partir de 2013 et surtout avec la mobilisation massive lors des deux «grèves des femmes» qui ont lieu à l'occasion de la Journée internationale des Femmes en 2020 et en 2021.



FRÉDÉRIC KRIER
MEMBRE DU BUREAU
EXÉCUTIF



→ Le personnel féminin de l'OGBL, 2020

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.

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 indemnités 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 Petrograd 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 bolcheviques 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.

En 1936, les travailleurs de l'automobile de General Motors à Flint, au nord de Detroit aux Etats-Unis, avaient remporté une victoire historique, après avoir occupé leur usine pendant plusieurs semaines. Un samedi matin en 1936, dans un chaîne commerciale «Woolworth» à Detroit, les salariées ont suivi l'exemple de leurs collègues dans l'industrie automobile et se sont mises en grève. C'était une grève d'occupation classique, mais pour la première fois, les grévistes étaient toutes des femmes travaillant dans un magasin et non des hommes dans une usine. Elles ont remporté toute une liste de demandes: premièrement, l'entreprise a accepté une augmentation de cinq cents de l'heure pour toutes les employées, droit à une heure et demi pour les heures supplémentaires, après une semaine de travail de 48 heures. Les futures travailleuses seraient embauchés via le syndicat et es uniformes fournis et lavés gratuitement par l'entreprise.

En 1968, à Dagenham au Royaume-Uni, après un changement de salaire qui a vu les machinistes à coudre classés dans la catégorie «main-d'œuvre non qualifiée», 187 de ces machinistes - toutes des femmes - ont décidé de faire grève. La grève a mis l'usine

→ Grève générale des ouvrières à New York, 1909



à genoux - après tout, vous ne pouvez pas vendre de voitures sans housses de siège, et personne d'autre ne savait comment les fabriquer. Après quatre semaines de grève, les machinistes ont voté pour reprendre le travail suite à une offre de 92% d'un taux masculin «B». Les femmes n'ont été reclassées dans la catégorie «C» qu'à la suite d'une nouvelle grève de six semaines en 1984. Inspirées par les machinistes chez Ford, les femmes syndicalistes ont fondé le Comité

national de campagne d'action commune pour l'égalité des droits des femmes. En mai 1969, ce groupe a organisé une manifestation sur l'égalité salariale à Trafalgar Square. Ce qui a conduit directement à la loi sur l'égalité de rémunération de 1970. Pour la première fois, les employeurs ont dû traiter les hommes et les femmes qui faisaient le même travail de la même manière dans leur salaire et leurs conditions.



→ Les cœurs meurent de faim autant que les corps; donnez nous du pain, mais donnez nous des roses !

«Si je trahis la cause que je défends ici, que ma main se détache du bras que je lève.»

Clara Lemlich Shavelson, 1909

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



→ Illustration de la graphiste Agnes Weber
Musée national suisse

→ Luxembourg, 2020



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 essen-

tiellement 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.

Inspirés par les mouvements de grève des femmes qui se développent dans le monde entier, en automne 2019, la plateforme JIF Luxembourg a invité des organisatrices de Suisse au Luxembourg. Les récits et les photos de leur grève nous ont convaincu

que nous pouvions également lancer un mouvement de grève des femmes au Luxembourg. La grève des femmes 2020 au Luxembourg a été non seulement la première Grève politique des femmes, mais aussi l'une des plus grandes marches féministes jamais organisées au Luxembourg. En 2021, la plateforme JIF Luxembourg a organisé pour une deuxième fois le «Fraestreich» avec une marche et un événement en ligne pour raison de la crise sanitaire Covid-19.

Plus d'informations: www.fraestreich.lu

Liste non-exhaustive de grèves de femmes et grèves féministes les plus importantes

06.07.1888

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.

03.11.1909

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).

08.03.1917

Les femmes déclenchent la Révolution de Février russe

Le jour de la Journée internationale de la femme en 1917, les ouvrières du textile du district de Vyborg à Petrograd 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.

→ Grève des femmes de Dagenham, 1968



17.08.1918

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.

27.2.1937

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.

01.11.1961

Women's Strike for Peace

Des milliers de femmes dans le monde entier ont manifesté contre les essais nucléaires.

07.06.1968

La 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.

26.08.1970

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.

24.10.1975

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.

23.08.1977

Le conflit de Grunwick, UK

100 travailleurs immigrés se sont mis 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.

14.06.1991

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.

→ Women's Strike for Equality, 1970



→ Amérique latine, 2016



08.03.1994

Frauenstreiktag, Allemagne

Un million de femmes étaient en grève le 8 mars 1994 en Allemagne. Les femmes allemandes estiment 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).

03.06.2016

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.

03.10.2016

Black Monday, Pologne

30.000 manifestants 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.

08.03.2018

Feminist Strike, Espagne

Des dizaines de milliers de manifestantes ont défilé dans les rues de Madrid et d'autres villes espagnoles pour s'opposer aux violences faites aux femmes.

14.06.2019

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.

29.05.2019

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.

30.10.2020

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.



MILENA STEINMETZER
SECRÉTAIRE CENTRALE
ADJOINTE

Le Mémoire du Département des Femmes

Un document pour mettre l'égalité sur la sellette

Il y a 39 ans, soit presque toute une vie de travail, le 1^{er} février 1983, deux ans après sa création, le Département des femmes de l'OGBL a présenté au Comité national de la confédération syndicale indépendante un mémorandum sur les problèmes et revendications spécifiques des femmes. Il a été ratifié et le Département des femmes a salué cette démarche comme une reconnaissance de la problématique spécifique des femmes par l'ensemble du syndicat.

Les thèmes, les arguments et les revendications qui en découlent ont été, tout au long de mon mandat de secrétaire pour femmes de l'OGBL, un guide important pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de celle-ci.

Même si beaucoup de choses se sont améliorées aujourd'hui, grâce à l'éducation de nombreux adultes par des mères, parfois aussi des pères, qui pensent et agissent de manière féministe, consciemment ou non, grâce à une politique qui, du fait de la persévérance du mouvement féministe, n'a pas pu et ne peut plus retirer les thèmes de l'égalité des chances et de l'égalité des sexes de l'agenda, nous ne devons pas oublier comment était la société dans les années 80. Les femmes étaient exposées à une double oppression depuis des siècles:

d'une part, par le capital qui extorque des profits supplémentaires de la discrimination de la femme (discriminations salariales, contrats à courte durée, licenciements, refus d'emploi en périodes de crise, travaux les plus monotones et les plus éreintants, division des hommes et des femmes et, par-là, affaiblissement du mouvement syndical d'après la devise «diviser pour régner», etc., etc.), d'autre part, sur le plan général de la société, de la part d'un «monde masculin» qui a tendance à maintenir les femmes dans un état de dépendance et d'exclusion de la vie de la société (politique, travail syndical, etc.).

Il n'a pas toujours été facile pour une jeune femme, mère, longtemps monoparentale de tenir sa place dans un «métier d'homme» - les «fonctionnaires syndicaux», comme on nous appelait à l'époque, faisaient partie de cette catégorie.

Le thème central de mon travail et de celui de nombreuses militantes syndicales, sans lesquelles rien n'aurait bougé, l'égalité entre les femmes et les hommes, était ressenti comme nécessaire, mais n'était pas défendu avec le même élan que les prétendus droits des hommes, surtout lorsqu'il s'agissait de politique tarifaire.

Aujourd'hui, au Luxembourg, de nombreux jeunes femmes et hommes partent tout naturellement du principe qu'ils ont les mêmes conditions de départ et les mêmes droits. Les idées sur la portée de l'égalité diffèrent toutefois selon le sexe, l'éducation et l'origine.

Alors que les femmes plus instruites ne considèrent nullement le processus comme achevé et souhaitent naturellement le pousser plus loin, les hommes moins diplômés, en particulier, estiment que l'objectif est atteint depuis longtemps et que de nombreux efforts vont au-delà de l'objectif, sont superflus, voire inutiles.

Nous devrions donc continuer à travailler pour faire comprendre tout ce qu'il reste à faire pour que tous aient les mêmes chances et puissent vivre et travailler sur un pied d'égalité, en tenant compte du fait qu'il existe aujourd'hui plus de deux identités de genre.

Ci-après les différents thèmes du mémorandum, des extraits des revendications correspondantes et quelques remarques, afin que chacune et chacun puisse se faire sa propre idée et obtenir un aperçu de ce qu'était le point de départ, même dans les années 80.

L'égalité effective des femmes dans la vie professionnelle ne sera atteinte que lorsque plus personne ne fera de distinction entre les «métiers de femmes» et les «métiers d'hommes», parce que les professions ne seront plus exercées en fonction de la conception des rôles.

Pour se rapprocher de cet objectif, le Département des femmes de l'OGBL s'oppose à toute argumentation au nom de considérations dites économiques qui visent à nouveau à ériger en modèle des idéologies stéréotypées sur les rôles des filles et des garçons et revendique:

- les mêmes contenus d'apprentissage et d'enseignement pour les filles et les garçons à tous les niveaux scolaires,
- l'égalité des chances d'accès des filles et des femmes à tous les domaines de l'éducation,
- des mesures d'encouragement renforcées pour développer les compétences techniques des filles,
- des projets pilotes soutenus par l'état

pour les filles dans les entreprises industrielles et techniques,

- introduction, pendant les dernières années de l'enseignement obligatoire, d'une matière systématique "apprentissage du travail" avec préparation au monde du travail et préparation au choix d'une profession,
- développement du travail avec les parents dans le but de convaincre surtout les parents salariés de l'importance d'une formation professionnelle pour leurs filles,
- des cours de formation continue pour les ouvrières non qualifiées et des cours d'adaptation et de reconversion pour les femmes dont l'emploi est menacé (ces cours doivent être intégrés dans le temps de travail),
- développement de la formation pour adultes afin de faciliter la réinsertion des femmes dans la vie professionnelle après une interruption de travail,
- développement des crèches afin d'offrir aux mères la possibilité de rester actives.

Éducation et formation

École et formation professionnelle: jusqu'à récemment, il n'y avait pas de véritable analyse des manuels scolaires et de leur contenu. En 2021, l'Université du Luxembourg a publié une étude sur les représentations des genres dans les manuels scolaires de l'école primaire luxembourgeoise.

Cette étude conclut à la nécessité d'élaborer des principes visant à assurer l'égalité des genres dans les manuels scolaires ainsi que dans l'environnement scolaire en général. L'étude indique plusieurs pistes et propose également d'examiner le matériel pédagogique pour l'enseignement secondaire.

Le bilan assez maigre des mesures gouvernementales prises pour augmenter l'accès des filles à l'enseignement technique et professionnel et pour les maintenir dans ces programmes afin d'y mettre fin est l'examen approfondi réalisé en 2019 par le Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) sur des questions liées au 25e anniversaire de la 4e conférence mondiale sur les femmes et l'adoption de la déclaration et de la plateforme d'action de Pékin (1995) : afin de pouvoir augmenter l'accès des filles à la formation technique et professionnelle, le «Girls'

Day Boys' Day», créé en 2002 par le CID Femmes sous le nom de «Girls' Day», a été repris par le gouvernement en 2006 et a eu lieu jusqu'en 2017. L'OGBL a participé au «Girls' Day Boys' Day» jusqu'en 2009 et a fait découvrir aux jeunes femmes le métier et les possibilités d'une syndicaliste.

Quelques formations en matière de genre et de droits de l'homme pour les enseignants et autres professionnels de l'éducation sont proposées par l'IFEN (département du Ministère de l'éducation nationale).

Toutefois, la campagne de sensibilisation aux stéréotypes de genre du MEGA est en cours depuis 2020. Il faut espérer que le ministère jouera dans les années à venir, selon ses propres termes, pleinement son rôle de moteur dans l'élaboration d'une stratégie globale «égalité entre les femmes et les hommes et éducation». Le centre d'information professionnelle (BIZ) n'a malheureusement toujours pas compris, aujourd'hui encore, que les images en disent long. La rubrique en ligne «Comment trouver mon métier ?» pourrait laisser penser que seuls les métiers masculins existent.



- *Présentation du Mémoire dans l'Actuel.*
- *Conférence du Département des Femmes, 1984*
- *Manifestation parallèle au Conseil européen extraordinaire sur l'Emploi, Luxembourg, 1997*



Pour lutter contre les dysfonctionnements sur le marché du travail, le Département des femmes de l'OGBL revendique:

- le droit au travail pour les hommes et les femmes, quel que soit leur état civil,
- mesures à court terme pour le maintien des emplois existants et la création de nouveaux emplois,
- accès des femmes à toutes les professions et à tous les centres de formation, mêmes

chances d'embauche et de promotion,

- salaire égal pour un travail de valeur égale,
- interdiction de la privatisation des services publics, interdiction des entreprises de travail temporaire,
- suppression de la discrimination fiscale à l'encontre des conjoints qui travaillent,
- mesures légales de protection des travailleurs (euses) à temps partiel.

Life long learning: En 1992, l'INFPC a été créé comme un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue. L'égalité par la formation continue n'est pas une de ses missions.

L'ancienne Chambre des employés privés, la Chambre des salariés et l'OGBL ont, par leur offre de formation, par des dispositions dans les conventions collectives, fait leur part pour la formation continue et la

reconversion professionnelle dans des secteurs où l'emploi est majoritairement féminin.

Garde d'enfants: en toute honnêteté, il faut dire que depuis 1983, beaucoup de choses ont été faites dans ce domaine, même si, en tant que syndicalistes, nous n'étions pas toujours d'accord avec les décisions du gouvernement concernant les normes en matière de nombre et de qualification des personnes qui travaillent dans le secteur.

Droit au travail

L'état civil ne joue plus aucun rôle aujourd'hui, mais en 1983, ce n'était pas le cas partout pour les femmes. Même si l'égalité de traitement concernant l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail, a été inscrite dans la loi dès 1981, la réalité est encore différente par endroits. La loi de 1974 sur l'égalité de rémunération n'est toujours pas appliquée correctement et, d'aussi loin que je me souviens, elle a toujours été un thème central pour les femmes de l'OGBL. Depuis que le MEGA a commencé à mettre en place l'Observatoire de l'égalité, il est en tout cas plus facile d'obtenir des chiffres pour nos analyses.

Nous nous opposons toujours à la privatisation des services publics et nous avons négocié une convention collective sectorielle pour les entreprises de travail intérimaire et nous avons pu obtenir des garanties légales.

Depuis la réforme fiscale de 2017, les couples mariés ou pacsés ont la possibilité de choisir entre une imposition collective ou une imposition individuelle, ce qui favorise l'autonomie financière et limite la responsabilité financière au montant des

impôts dus individuellement.

Ce n'est qu'en 1993 que le travail à temps partiel volontaire a été réglementé par la loi; jusqu'alors, les heures supplémentaires des travailleuses à temps partiel n'étaient considérées comme telles que si elles dépassaient la semaine de 40 heures. Nous savons toutes et tous qu'il reste encore beaucoup à faire en matière de travail à temps partiel: droit au travail à temps partiel, retour au travail à temps plein etc. La réduction du temps de travail sans perte de salaire serait de toute façon la meilleure chose pour les deux sexes. Le mémorandum le constatait déjà à l'époque: il y a une foule de bonnes raisons pour réclamer une réduction du temps de travail. Mais la plupart du temps, l'argumentation est économique. Nous estimons que la propagande en faveur de cette revendication ne devrait pas oublier un aspect essentiel, à savoir la possibilité qui en résulte d'une meilleure répartition des tâches ménagères (entre les deux partenaires), l'augmentation du temps libre, et donc aussi la possibilité pour les femmes de dégager du temps libre pour elles-mêmes, pour leurs intérêts et pour leur engagement syndical et politique.

Sécurité sociale

Le Département des femmes de l'OGBL propose à l'OGBL de tenir impérativement compte des considérations suivantes dans les discussions relatives à la réforme des pensions:

- la femme qui, en raison des naissances et de l'éducation des enfants, est toujours prioritairement contrainte d'interrompre, voire d'abandonner sa carrière professionnelle, doit avoir le droit de s'assurer personnellement auprès des caisses de pension, respectivement de continuer à s'assurer,
- ...
- en cas d'interruption ou d'abandon de sa carrière, les droits qu'elle a acquis au-

près des assurances sociales doivent être maintenus et les rachats de périodes d'assurance doivent être possibles à tout moment sans clause de stage,

- pour l'éducation de chacun de ses enfants, la femme doit se voir attribuer 6 ans de période d'assurance, tant pour le calcul de la pension que pour le calcul des majorations (périodes d'assurance),
- pour chaque enfant, une année dite "baby-year" (cotisation d'assurance) doit être prise en compte, dont le financement doit être assuré par l'état.
- En outre, nous sommes d'avis que la réglementation légale de la pension de survie en cas de divorce doit être améliorée (par ex. pension de veuf pour l'homme).

La plupart des revendications de l'époque et l'équité des pensions ont occupé les syndicalistes et le mouvement féministe pendant de nombreuses et longues années. Nos collègues masculins ont souvent été un frein plutôt qu'une aide avec des arguments tels que «pourquoi diviser la petite pension d'un homme en parts encore plus petites». En 1987, la pension de veuf et les «baby-years» ont été introduites.

Nous ne devons pas perdre de vue la question des pensions des femmes, car selon les derniers chiffres d'Eurostat (2021), le Luxembourg est le champion d'Europe en matière de différences de pensions entre hommes et femmes.



Mères au travail

Pour faciliter la situation des mères qui travaillent, nous demandons:

- que la loi actuelle sur la maternité soit développée de manière à permettre à la mère ou au père de rester à la maison pendant un an après la naissance d'un enfant, sans perdre la garantie d'emploi sur le même poste de travail,
- que l'Etat prenne en charge les cotisations de pension et d'assurance maladie pendant cette période,
- que, le cas échéant, une rémunération appropriée soit versée par des fonds publics pendant ce congé spécial pour compenser les revenus perdus,
- que des crèches publiques financées par l'état soient créées dans tous les quartiers, dans lesquelles les frais de séjour sont réglementés selon des critères sociaux, qui sont ouvertes 24 heures sur 24 et qui ne peuvent employer que du personnel qualifié, un(e) éducateur(trice) ne pouvant s'occuper de plus de 5 enfants,
- que, pour les parents qui ne veulent ou ne peuvent pas faire usage du congé spécial, toutes les crèches doivent accueillir les enfants à partir de deux mois,
- que la maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille donne droit à un congé exceptionnel à l'homme ou à la femme.

Depuis 1999, via la loi PAN, les mères et pères qui travaillent ont droit à un congé parental rémunéré qui leur permet d'interrompre leur activité professionnelle pendant une période déterminée pour se consacrer temporairement à l'éducation de leur enfant.

L'introduction du congé parental, très bien rémunéré en comparaison avec d'autres pays européens, a fait sensation à l'époque.

Depuis, la garde des enfants est mieux organisée, il y a des places pour les bébés, les crèches et garderies sont abordables et les maisons-relais ont été créées. Depuis 1999, le congé pour raisons familiales permet aux mères et pères qui travaillent de rester auprès de leur enfant malade. Si le partenaire ou un autre membre de la famille tombe malade, de nombreux salarié.e.s peuvent recourir au congé social prévu par leur convention collective.



L' OGBL revendique:

- que des écoles publiques à plein temps, des cantines, des internats publics et des maisons de jeunes soient mis en place pour les enfants plus âgés et les jeunes.
- qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant, le séjour d'une personne accompagnante soit gratuit,
- que les moyens de contraception soient remboursés par l'assurance maladie,
- qu'une éducation sexuelle adéquate soit dispensée dans toutes les écoles et que les adultes puissent également la trouver auprès des centres de planning familial,
- que tout soit mis en œuvre pour garantir la sécurité des enfants dans la circulation, par exemple un chemin d'école sûr grâce à la création de voies piétonnes, des cours d'école et des aires de jeux sûres.

Protection de la famille



DANIÈLE NIELES
SECRÉTAIRE CENTRALE

Nombre de ces revendications ont été satisfaites au cours des dernières décennies, même si certaines ne l'ont été que partiellement. J'ose néanmoins douter que le Département des femmes entendait alors par moyens de contraception uniquement ceux destinés aux femmes, qui sont pris en charge par la Caisse nationale de santé depuis l'été 2018.

Le mémorandum abordait bien entendu aussi les aspects liés à l'autodétermination de son propre corps - une notion centrale des politiques féministes.

La dernière partie du mémorandum était consacrée à la position de la femme dans le syndicat et nous a été d'une grande aide lorsque nous avons commencé à élaborer le programme de promotion des femmes en 1992, qui a ensuite engagé l'OGBL, à

partir de 1993, non seulement en tant que syndicat, mais aussi en tant qu'entreprise, vers plus d'égalité des chances.

La promotion des femmes au sein de l'OGBL a vraiment porté ses fruits et pas des moindres, même si tous les collègues masculins ne sont pas de cet avis.

Une dernière pensée: si je réfléchis aujourd'hui à mes 35 années de travail syndical professionnel, je constate que rendre l'OGBL et sa politique plus favorables aux femmes, amener les collègues à écouter les femmes et adopter leurs revendications justifiées et souvent anticipatives, a été un processus long et laborieux, et chacune - et il y avait beaucoup de chères collègues - qui y a participé, peut maintenant regarder en arrière avec la conscience tranquille. Cela en valait la peine.

Voix de femmes – voies pour les femmes

Les femmes à l'OGBL – aujourd'hui

Dans la continuité de l'histoire des femmes à l'OGBL et des portraits dressés¹ de celles qui ont accompli le travail de pionnières, il est opportun de laisser la parole à des femmes qui ont repris ce flambeau. Écoutons à présent leurs histoires, ces histoires singulières qui s'inscrivent dans l'histoire plus globale de l'OGBL et rendent vivante cette dernière.

Pour rendre possible ce regard de l'intérieur, un 'focus group'² a été organisé réunissant des femmes de l'OGBL. Les échanges ont permis d'aborder plusieurs thématiques dont nous retraçons ici les discussions qui ont porté sur la place des femmes au sein du syndicat, l'importance du Département des Femmes OGBL Equality et les allié-e-s des femmes - au sein de l'OGBL comme en dehors³. Les discussions sont introduites par des vignettes reproduites dans le texte qui suit.

La première vignette représente une image avec l'inscription 'A woman's place is in her union' - «La place de la femme est dans son syndicat» - et introduit une discussion générale sur la place des femmes au sein du syndicat OGBL. Pour creuser cette notion de «place», des sous-questions ont été abordées, telles que: Qu'est-ce que le fait d'avoir une place ou d'être à sa place signifie? Les femmes ont-elles toujours eu une place ou leur place? Doivent-elles rester à leur place?

Sans surprise, les quatre femmes se sentaient spontanément concernées par l'image qui leur avait été soumise. L'affirmation «La place des femmes est dans leur syndicat» s'est imposée comme une évidence à elles. Elles ont mobilisé leurs vécus personnels pour illustrer en quoi cette phrase reflétait l'engagement syndical de chacune d'entre elles. En filigrane des témoignages et échanges figure l'héritage des premières femmes dans les syndicats en général et dans l'OGBL en particulier ainsi que leur reconnaissance pour le travail pionnier envers ces dernières.

«à la bonne place»

Le constat global des inégalités persistantes entre les sexes dans la société et sur le marché du travail a été soulevé pour pointer l'indispensable engagement des militantes et syndicalistes. En effet, ce sont les femmes qui doivent s'activer et s'appropriier plus particulièrement cette lutte, «on ne peut pas attendre que les hommes le fassent à leur place». C'est en ce sens que les femmes autour de la table estiment qu'elles sont «à la bonne place».

«la place est là, mais il faut vraiment la saisir»

Pour comprendre comment les femmes ont obtenu cette place et si elles l'ont obtenue de manière naturelle, un regard en arrière s'impose d'emblée. Pour les femmes qui sont à l'OGBL aujourd'hui, les choses sont plus faciles, car le chemin est déjà balisé.

Pour les femmes des générations précédentes, le combat pour l'égalité des sexes dans le monde du travail était d'autant plus difficile que la population active était avant tout masculine. Aujourd'hui, ce contexte a changé et à première vue, la question de la place des femmes à l'OGBL devient obsolète, car il est un fait établi que les femmes y ont leur place. Or, en y réfléchissant, il y a une prise de conscience que cette évidence n'est pas forcément partagée par tout le monde. En effet, il ressort de ces discussions que si l'on peut se sentir accueillie en tant que femme au sein de l'OGBL, la réalité sur le terrain est tout autre, ce qui est illustré par deux exemples vécus:

- Lors des négociations collectives en entreprise notamment, l'attitude des directions en est révélatrice, car elle semble changer en fonction du sexe de l'interlocuteur-trice syndical-e. Ainsi, en tant que jeune femme qui s'engage dans les négociations collectives, le sentiment de devoir d'abord acquérir une sorte de légitimité pour négocier avec les directions des entreprises est bien présent. «Au début, j'étais en permanence traitée comme une gamine qu'on peut mener à la baguette. Et alors, il fallait d'abord taper du poing sur la table, c'était vraiment très pénible, jusqu'à ce qu'ils se



→ Vignette N°1

rendent compte que 'oui, elle sait quand même ce qu'elle fait, on va la prendre au sérieux'.

- Un autre terrain, celui des délégations du personnel au sein des entreprises, vient également confirmer cette réalité. Si le nouveau délégué masculin se voit confier des tâches dès le départ, il n'en n'est rien pour les nouvelles déléguées féminines. Lorsque les nouvelles recrues féminines se posent mille questions pour comprendre leur rôle, les hommes ont déjà pris la parole et se voient attribuer les postes importants au sein des délégations. «Je ne pense pas que ce soit méchant, ni même conscient, mais c'est un mécanisme [bien rôdé].»

«Cette femme le fait, alors je peux le faire aussi!»

L'importance d'avoir un modèle ('role model') est évoquée. La réalité aujourd'hui est bien différente de celle des premières femmes syndicalistes: étant les premières, elles n'avaient pas de modèle(s). «Pour nous, c'est plus facile, car nous pouvons nous appuyer sur des modèles et cela fait toute la différence avec les femmes avant nous.»

Or, même si la réalité semble être plus facile à gérer aujourd'hui, les femmes affrontent des défis au quotidien, défis liés à leur condition féminine. Ainsi, l'exemple de la prise de parole en public est très évocateur. Prendre la parole en public peut représenter un défi pour tout un chacun, femmes ou hommes. Mais si l'on y ajoute le fait que dans les représentations des gens, y compris la sienne propre, une voix d'homme est

associé au fait d'être «un vrai syndicaliste», le défi de la prise de parole en public prend une toute autre dimension.

Pouvoir se reposer sur des modèles, des femmes qui donnent l'exemple, est une ressource essentielle, «parce que, en tant que femme, on a une autre façon de faire un discours. Ces modèles nous aident à découvrir comment parler en tant que femme, comment gérer ma voix qui n'est pas une voix d'homme. L'histoire avec la voix est importante pour un syndicaliste, quel effet notre voix a sur le public?, afin d'être pris au sérieux.»

Dans ce contexte, une grande importance est accordée au fait que certaines femmes ont réussi à s'imposer dans des syndicats, terrain traditionnellement «malestream»; cette réalité est un facteur encourageant, d'autant plus si ces femmes font le choix de soutenir activement d'autres femmes (empowerment). «Nous avons maintenant dans les délégations une série de nouvelles recrues féminines, mais qui ont été rapidement reléguées à faire des traductions ou la vaisselle. Je les encourage à s'engager dans des comités (...) Je les comprends, j'étais pareille au début.»

«Je ne suis pas le problème. Le problème est d'ordre structurel!»

Après avoir discuté de la place des femmes au sein de l'OGBL en général, l'importance de l'existence du Département des Femmes est également évoquée. «Là-bas, on parle de ces choses et quand les gens racontaient leurs mésaventures, je pouvais me dire qu'il n'y avait pas que moi!» Il est

important d'avoir ce lieu où les femmes peuvent échanger, être entre elles et se rendre compte que le problème est en fait ancré dans le 'système', dans l'éducation et la socialisation de tout le monde.

«ça ne s'est pas fait tout seul»

Les syndicats ont une longue tradition masculine et ce n'est que récemment qu'on y retrouve plus de femmes: des militantes, mais aussi des professionnelles, les secrétaires centrales. Tout cela est un processus, ce n'est pas arrivé du jour au lendemain, des gens se sont battus pour faire comprendre qu'une femme peut faire le même travail qu'un homme. En effet, le fait que l'OGBL était prêt à avoir une femme à sa tête montre que le travail des syndicalistes pionnières n'a pas été vain.

Par ailleurs, ce changement se vérifie aussi à travers l'AKTUELL: là, où dans le passé il n'y avait que des hommes sur les photos, on retrouve aujourd'hui aussi des femmes, le langage inclusif est de plus en plus utilisé, les affiches de recrutement mettent en avant des femmes etc. Enfin, autre nouveauté, il y a des assistants [administratifs] qui sont des hommes, alors qu'avant les assistantes administratives étaient systématiquement des femmes. Or, la ligne d'arrivée n'a pas encore été franchie! «C'est une longue marche, et il faut continuer à y travailler!»

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce que...

Compléter la phrase
(plusieurs réponses possibles, une idée par post-it)

→ Vignette N°2

2 La place des femmes au sein de l'OGBL établie, la deuxième vignette a orienté la discussion vers le Département des Femmes. Il a été demandé aux participantes au focus group de compléter la phrase «Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce que ...»

Les idées récoltées sur les post-it ont donné lieu à des échanges que nous avons regroupés par thématiques:

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce que les femmes et les hommes doivent être représenté-e-s de manière équilibrée au sein de la société et au sein d'une organisation syndicale.

«Le monde est aussi fait de femmes et non seulement d'hommes et les femmes ont également leur place dans le syndicat.» La représentation des femmes et des hommes dans l'OGBL, et au sein de toutes les instances de l'OGBL, est non seulement importante pour le principe, mais également pour les perspectives qu'elle permet. Ainsi, le fait d'avoir à la tête de l'OGBL une présidente, une femme, va forcément avoir des répercussions sur les jeunes générations, car cela induit un changement dans leurs représentations de manière à ce que les femmes puissent réaliser que «le syndicat,

c'est une place pour moi!». Elles peuvent désormais plus facilement s'identifier et se projeter dans le syndicat.

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce que c'est grâce à ce dernier que les questions d'égalité sont traitées au même titre que d'autres thématiques.

Sans ce Département, les questions d'égalité passent toujours au second plan, ont toujours «le deuxième ou troisième prix». Cette réalité est plus qu'une simple constatation, c'est une leçon du passé. En effet, au départ, lorsque le Département des Femmes a été créé, il était très actif, il y avait un engagement fort de la part de quelques femmes syndicalistes qui y ont investi beaucoup de travail.

Par la suite, pendant des années, il est passé au second plan du fait que qu'il était considéré comme «un job qu'on fait en passant», faute de temps. Il a été «géré en parallèle» avec la conséquence inévitable qu'il est devenu moins performant. La leçon tirée consiste à dire que si on veut faire avancer l'égalité des genres, le Département est un passage obligé. En effet, en «prenant soin» du Département des Femmes, en le «mettant en valeur», un vrai pas en avant a été franchi et le Département est désormais sur la bonne voie; «On a réussi à faire entrer un

nouveau vent». En ce sens, le changement de nom de «Département des Femmes» en «OGBL Equality» est tout un symbole pour montrer que l'enjeu dépasse la discrimination des femmes, l'enjeu est l'engagement pour l'égalité des genres: femmes, hommes et personnes non binaires.

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce qu'il permet que le sujet de l'égalité entre les genres reste un sujet d'actualité, à côté d'autres thématiques «urgentes».

Sans le Département, l'égalité n'est jamais considérée comme une priorité. Le Département permet d'imposer l'égalité sur l'agenda, même lorsque cette thématique n'est pas dictée par l'actualité.

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce qu'il faut une mobilisation spécifique des femmes.

La mobilisation requiert une analyse précise des groupes à mobiliser, des intérêts spécifiques de ces groupes. Si l'on veut mobiliser les femmes, il ne faut pas noyer cette mobilisation dans une mobilisation générale. Au contraire, «cette intersection 'être femme, être monoparentale, travailler dans un secteur spécifique', tout cela doit être pris en considération pour pouvoir mobiliser». Les mobilisations des femmes requièrent une autre organisation que celles des hommes. «On ne peut pas reproduire tout le temps les mêmes choses et penser que les femmes vont pouvoir être embarquées d'une façon ou d'une autre»

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce qu'il faut un lieu à part, «a room of one's own».

Il est important d'avoir un lieu de rencontre pour les femmes militantes, un lieu de discussion uniquement pour les femmes, où les questions relatives aux femmes ainsi que les revendications spécifiques sont mises sur la table, un lieu où les femmes peuvent s'exprimer librement sur des sujets, encore tabous, autour de la féminité et du genre, un lieu où les femmes peuvent échanger entre elles «où elles n'ont pas besoin de se cacher (...) parce qu'elles ont peur de s'exprimer.»

Les échanges dans ce lieu, au sein de cette plateforme, jouent d'ailleurs un rôle important dans le recrutement de nouvelles militantes, qu'il s'agit de soutenir et d'encourager (empowerment) : «Les acquis, ce n'était pas facile d'arriver là où nous sommes aujourd'hui; il doit y avoir des modèles qui poussent les femmes vers l'avant, qui intègrent toujours des nouvelles per-

sonnes, et il me semble que c'est plus facile à travers l'échange entre femmes.» Il faut investir ce lieu, car «qui d'autres que nous (les femmes) doit en parler?»

Quant à l'échange avec les hommes, il n'est pas considéré de moindre qualité, mais il est qualifié de «différent». Et les hommes entre eux, même s'ils ne disposent pas d'une plateforme visible au sein de l'OGBL, elle a été forgée au fil de l'histoire et intégrée de manière à ne plus nécessiter une visibilité; «il existe une plateforme pour les hommes (...) ils se sont organisés à travers toutes ces années».

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce que les efforts du syndicat pour l'égalité doivent être rendus visibles.

La visibilité et l'image de l'OGBL sont mises en avant à travers son Département des Femmes; «cela donne à l'OGBL une autre place dans la société». En termes de durabilité, et c'est peut-être également une question de représentation, le syndicat doit pouvoir susciter l'intérêt des jeunes et enfants d'aujourd'hui et répondre à leur demande. Et vice-versa, pour recruter des jeunes sur le marché du travail, l'accès aux jeunes est facilité par des théma-

tiques comme l'égalité qui sont des thématiques qui les intéressent, qui leur parlent plus que des discussions sur l'index par exemple.

Il est essentiel d'avoir un Département des Femmes au sein de l'OGBL parce que le Département facilite la mise en réseau, que ce soit au sein de l'OGBL ou en dehors de l'OGBL, avec les mouvements féministes. L'importance du réseautage va être discutée plus en détail ci-dessous.



→ Vignette N°3: Source: www.ogbl.lu/departement-des-femmes

3 La troisième vignette montre une composition de photos prises lors de la première Grève des Femmes au Luxembourg, le 7 mars 2020. Elle introduit la question des alliés-e-s des femmes de l'OGBL - à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGBL. Est-il important, voire nécessaire, pour les femmes de l'OGBL de travailler en réseau avec d'autres femmes, d'autres organisations féministes ? Comment se déroulent ces collaborations ? Sont-elles suffisantes ? Sont-elles satisfaisantes ?

L'analyse de cette séquence a permis d'identifier en filigrane la thématique de l'identité: qui suis-je en tant que syndicaliste? Qu'est-ce qui me différencie des non-syndicalistes? Qu'avons-nous en commun? Dans quelles conditions pouvons-nous nous rencontrer?

Une fois la vignette introduite, il est intéressant de noter que le tout premier réflexe

des participantes du 'focus group' a été de mettre comme une distance symbolique entre les syndicalistes et les non-syndicalistes, comme si elles ressentaient le besoin, dans une première étape, de se différencier avec les «autres», les non-syndicalistes ou non-militant-e-s.

«Depuis l'enfance, nous savons ce qu'est l'OGBL, mais nous ne sommes pas représentatives de la société; la plupart des gens ne savent même pas ce qu'est un syndicat!»

«Pour la plupart des gens, le syndicat est une chose obscure dans la tête des gens.»

La suite des échanges sera consacrée véritablement aux alliances. On peut distinguer 4 moments successifs.

1^{er} moment: Tout d'abord, l'importance des réseaux a été mentionnée. Les réseaux sont un lieu d'échange et d'enrichissement mu-

tuels. D'une part, l'OGBL exporte son expertise vers l'extérieur et des thématiques, telles que les conditions de travail dans le secteur du nettoyage au Luxembourg, sont portées par l'OGBL à la connaissance des autres associations, de la société afin d'enclencher des actions communes. C'est une opportunité d'entrer en contact avec des personnes, des personnes qui s'engagent, mais qui n'avaient auparavant aucun lien avec un syndicat. D'autre part, des thématiques nouvelles portées par les associations de l'extérieur, sont intégrées dans les réflexions et actions de l'OGBL.

La Grève des Femmes est un bon exemple pour illustrer cet enrichissement mutuel, cette connexion avec l'extérieur. En effet, le mouvement féministe tout seul n'aurait pas été en mesure d'assurer la grève; le savoir-faire sur les grèves que le syndicat possède était indispensable. Et, dans l'autre sens, alors que d'habitude 70-80% de la mobilisation sont des militant-e-s de l'OGBL, il en était tout autre lors de la Grève des Femmes à laquelle participaient des nouvelles «têtes». Il était important pour le syndicat de pouvoir compter sur les contacts du mouvement féministe pour mobiliser un grand nombre de personnes: «on a réussi à faire une manif rassemblant 2000 personnes!». Le succès de la Grève des Femmes a par ailleurs donné une grande légitimité aux femmes de l'OGBL au sein du syndicat.

En creusant un peu plus la connexion entre l'OGBL et la plateforme JIF⁴, les participantes du focus group ont pu identifier d'autres ingrédients indispensables du succès de la Grève des Femmes: l'engagement, le terrain commun et l'apprentissage de l'autre.

2^e moment: Après la mise en réseau, est évoqué l'engagement. L'engagement

constitue l'élément de liaison entre «l'extérieur» et «l'intérieur».

«Si vous voulez changer quelque chose dans le monde, vous ne pouvez pas rester assis à la maison et dire 'ça va arriver', non, il faut vous engager! Ce qui compte, c'est l'engagement, quelle que soit la plateforme sur laquelle vous choisissez de le faire».

Une fois cette condition remplie, le 'miracle' peut se produire: Lorsque les syndicats et la société civile (associations) se réunissent dans un même but (ici: l'égalité des sexes), «quelque chose de très grand se produit».

La première Grève des Femmes au Luxembourg en 2020 représente la création d'un moment spécial en raison de l'alliance entre les deux forces en présence (OGBL - JIF). En effet, la plateforme JIF sans le syndicat et le syndicat sans la plateforme JIF n'auraient pas pu réaliser ce «coup de maître», ce «moment de succès».

Cette rencontre entre deux mondes (intérieur-extérieur) ne pouvait bien sûr pas se faire du jour au lendemain. C'est quelque chose qui a grandi progressivement «et maintenant c'est tellement grand qu'on ne peut plus l'ignorer».

Il y a un 3^e moment qui a été identifié grâce aux approfondissements de la discussion autour de la Grève des Femmes. Nous l'avons appelé: un terrain commun. Se connecter, s'engager et agir à partir de et sur un terrain commun.

En reprenant l'exemple de la Grève des Femmes, on peut en plus mettre en évidence le fait que l'action recherchée semble intimement liée à un espace qui lui est propice. Ainsi, le format de la Journée Internationale des Femmes des années précédentes était inadapté pour donner lieu à cette rencontre entre syndicat et

associations féministes, mais ce format a probablement permis une maturation et, en ce sens, il peut néanmoins être considéré comme une transition nécessaire.

Il y a quelque chose de fondamental qui différencie les deux formats de la Journée Internationale des Femmes au Luxembourg. L'ancien format prévoyait cette journée dans un lieu spécifique, le centre culturel de l'Abbaye Neumünster et l'OGBL, au même titre que les associations féministes, y occupait un stand. C'est l'immobilité qui caractérise son rôle, surtout lorsqu'on le met en perspective avec le rôle occupé dans le nouveau format (depuis 2020), qui est le mouvement: manifester, marcher, défilé dans la rue.

Il y a en un terrain commun qui vient souder l'alliance entre l'OGBL et le mouvement féministe, un terrain thématique certes (l'engagement pour l'égalité des genres), mais également un terrain physique et symbolique à la fois: la rue.

Enfin, un 4^e moment peut être identifié, l'apprentissage de l'autre. C'est à travers la culture de communication des hommes et des femmes que cette ouverture à l'autre et l'apprentissage des autres peut être illustrée.

La culture de discussion au sein du syndicat, composé dans le passé majoritairement par des hommes, est très différente (ou était très différente), de celle pratiquée au sein du mouvement des femmes.

«Avant j'étais dans le syndicat avec 90% d'hommes (...). Et quand je suis devenue la présidente du Département des Femmes, c'était la première fois que j'étais en contact avec la plateforme JIF. C'était un choc culturel. Toutes les personnes étaient si amicales les unes envers les autres, on n'interrompait pas quand quelqu'un parlait. Un tout nouveau monde s'est ouvert à moi!»

Après le constat de cultures de communication différentes au sein du mouvement syndical et du mouvement féministe, il faut reconnaître les avantages et inconvénients de chacune. L'idéal serait un bon mélange entre les deux à travers un apprentissage mutuel. D'ailleurs, du point de vue de la communication, avoir un homme et une femme à la tête d'une équipe est un réel avantage pour mener à bien les actions.

Pour terminer, nous souhaitons mettre en exergue l'engagement de toutes les femmes de l'OGBL, celles qui ont posé les premières pierres et celles qui poursuivent la construction d'une société égalitaire (la voie des femmes). Le Département des Femmes, l'«OGBL Equality», est à la fois le lieu qui rend audibles et visibles les revendications spécifiques des femmes (la voix des femmes) et le canal pour les véhiculer et pour mobiliser d'autres femmes.



CAROLE BLOND-HANTEN

Carole Blond-Hanten est sociologue et chercheuse au Luxembourg Institute of Socio-Economic Research - LISER. Elle s'intéresse aux questions de genre et fait sa thèse sur la place des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes au Luxembourg. Elle est déléguée OGBL, présidente de la délégation du personnel du LISER, et membre des comités du Département Enseignement supérieur et Recherche du Syndicat Éducation et Sciences (SEW) et du Département des Femmes OGBL Equality.

1 Voir l'article « Une longue marche » par Frédéric Krier.

2 Parmi les méthodologies qualitatives, il existe plusieurs méthodes basées sur des groupes dont font partie les 'focus groups'. Les participant-e-s, ainsi que leur nombre, sont choisi-e-s de manière stratégique en fonction de l'objectif poursuivi, qui consiste soit en une exploration en profondeur, requérant une participation restreinte de personnes, soit en une discussion plus globale réunissant 8 à 12 personnes. La technique des 'focus groups' est une technique confirmatoire et l'interaction du groupe est utilisée pour le recueil de données. La dynamique de groupe permet d'explorer des thématiques émergentes, de confronter des points de vue et des expériences différentes, de questionner les consensus apparents et les normes sociales.

3 Nous nous sommes réunies en novembre 2021 dans les locaux de l'OGBL. La discussion de groupe a été enregistrée, retranscrite, analysée et les citations traduites du luxembourgeois vers le français par nos soins. Nous remercions très chaleureusement Nora, Michelle, Tina, Milena et, en arrière-plan, Danièle, pour la grande richesse de leurs contributions!

4 La Plateforme JIF (Journée Internationale des Femmes) a été créée en 2011 lors du 100^e anniversaire de la Journée des Droits des Femmes. (www.fraestreik.lu)