

# ANALYSE FPS - 2015

Des hommes parmi les femmes :  
quels freins aujourd'hui à la mixité ?



Femmes Prévoyantes Socialistes - [www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



**Julie Gillet**

Chargée d'études

Secrétariat général des FPS

[julie.gillet@solidaris.be](mailto:julie.gillet@solidaris.be)

Editrice responsable: Carmen Castellano, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.

Tel : 02/515 04 01



## Instituteurs et puériculteurs dans l'ombre

Alors que sur le seul mois de septembre 2015, une petite dizaine d'articles sont parus dans la presse belge à propos de femmes occupant des postes traditionnellement réservés aux hommes<sup>1</sup>, à peine deux ont été consacrés à des hommes exerçant des professions dites féminines, à savoir des instituteurs primaires. Aussi, alors que nous avons facilement pu trouver sur Internet de nombreuses photos mettant en avant le travail des femmes dans la construction ou la sécurité, il en existe très peu mettant en scène des hommes dans les secteurs de la petite enfance ou des soins aux personnes. Bref, alors que les soldates, pompières et ouvrières suscitent régulièrement l'admiration, les puériculteurs, infirmiers et esthéticiens restent dans l'ombre.

Avant d'aller plus loin sur les possibles causes de cette situation, quelques chiffres<sup>2</sup>: en 2014, les sages-femmes, les diététiciennes, les aides de ménages, les couturières, ... sont encore presque exclusivement des femmes (plus de 95%). Plus globalement, les secteurs des soins de santé, des soins aux personnes et de l'enseignement comptent plus de 80% de femmes dans leurs rangs. A l'opposé, les hommes sont surreprésentés dans certains secteurs, comme le bâtiment, les nouvelles technologies et les filières scientifiques : c'est ce que l'on nomme la ségrégation horizontale du marché de l'emploi. Elle peut notamment s'expliquer par le poids des stéréotypes qui pèsent sur les femmes et les hommes depuis l'enfance, éduquant les premières dès leur première poupée au soin des autres, les seconds à la conception de plans dès leur premier jeu de construction.

Le problème est que cette ségrégation est vectrice d'inégalités. Aujourd'hui, en Belgique, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est toujours de 20%. Or, la ségrégation horizontale du marché de l'emploi est une des principales causes de cette inégalité. En effet, les secteurs majoritairement féminins sont également les secteurs les moins valorisés économiquement. Un jeune informaticien gagnera ainsi généralement bien mieux sa vie qu'une jeune infirmière.

De plus, les secteurs majoritairement féminins sont également souvent dévalorisés socialement. Par exemple, beaucoup vont juger le travail d'une femme de ménage moins « noble » que celui d'un manœuvre. Une vision de la réalité que nous devons notamment au patriarcat de notre société, qui impose une échelle de valeur où le masculin l'emporte souvent sur le féminin, surtout dans la sphère professionnelle. Ainsi, par exemple, la douceur, l'empathie et d'autres qualités socialement construites comme féminines ne sont

---

<sup>1</sup> Voir à ce sujet l'analyse : « Des femmes parmi les hommes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », FPS, 2015.

<sup>2</sup> "Enquête sur les Forces de Travail (EFT)" par le SPF Economie.



généralement pas des caractéristiques valorisées au sein de l'entreprise, au contraire de qualités jugées masculines comme la rationalité, l'autorité ou l'ambition.

Dans ces conditions, pourquoi les hommes devraient-ils investir les filières traditionnellement féminines ? Simplement car il est dommage qu'ils se retrouvent cantonnés dans des secteurs qui ne leur conviennent peut-être pas. Il est dommage qu'ils se ferment trop souvent et trop vite les portes de certains métiers. De nombreux hommes ont des compétences sociales ou des aptitudes artistiques qu'ils aimeraient exploiter davantage. Beaucoup aimeraient travailler dans les secteurs de l'enfance, de l'éducation ou de la santé, et n'osent pas se lancer par peur de ne plus coller à l'image « virile » que la société attend d'eux.

Selon nous, le choix d'un métier ou d'une filière professionnelle devrait se faire en fonction des envies et aptitudes de chacun-e-s, et non en raison de stéréotypes de genre qui entourent certains secteurs, et des conséquences de ces stéréotypes.

### **Christian, Pierre, Sébastien et Philippe**

Afin de mieux cerner les stéréotypes de genre qui persistent aujourd'hui autour de certains métiers, et les différents freins qui peuvent en découler, nous avons choisi dans cette analyse d'interroger quatre hommes qui exercent des professions traditionnellement réservées aux femmes.

Christian a 49 ans, il est aide familial pour la CSD<sup>3</sup>. A 41 ans, Pierre, sage-femme de formation, est chef du service accouchement d'une clinique en région liégeoise. Sébastien, 30 ans, est infirmier spécialisé en pédiatrie et néonatalogie. Enfin, Philippe, 57 ans, est puériculteur. Tous ont connu des difficultés, plus ou moins grandes, durant leurs parcours mais ont finalement réussi à s'imposer dans des univers professionnels féminins. Quels sont les obstacles qui se sont présentés à eux ? Comment sont-ils parvenus à les franchir ? Voici leurs témoignages.

Après des études en ébénisterie, Christian a commencé sa carrière à l'armée. Il a ensuite travaillé comme manœuvre pour différentes entreprises, avant de reprendre une formation en enseignement de promotion sociale. « *Je souhaitais réorienter ma carrière* », explique-t-il. « *Je me suis renseigné sur les métiers en pénurie. On m'a parlé des métiers d'aide-soignant et d'aide familial, que je ne connaissais pas. Rapidement, je me suis rendu compte*

---

<sup>3</sup> La CSD est la centrale de services à domicile de Solidaris-Mutualité Socialiste. Plus d'infos : [www.fcsd.be](http://www.fcsd.be)



*que je préférais le métier d'aide familial, qui me permet de passer plus de temps avec les bénéficiaires ».*

Christian vient de commencer ce nouveau travail. *« J'aime beaucoup, je suis libre d'organiser mon temps, les tâches sont variées, j'ai beaucoup de contacts humains. En gros, j'aide les gens à rester à leur domicile le plus longtemps possible, à maintenir leur autonomie : je fais leurs courses, je les aide dans leurs tâches ménagères et administratives, je réalise des petits travaux d'entretien, ... Mon travail est global ».*

Ils sont seulement 5 hommes à exercer ce métier sur les 800 employés de la CSD de Liège. *« Etre un homme ne me pose pas problème, je n'ai jamais reçu de remarques désobligeantes »,* souligne Christian. *« Les bénéficiaires sont un peu surpris au premier abord. Ça les ennuie un peu, certains refusent tout simplement. Mais une fois que je suis venu quelques fois, ils s'aperçoivent que le travail est bien fait. Au final, je reçois plus de compliments que mes collègues féminines sur mon travail ».* Il poursuit : *« Mon entourage m'a toujours encouragé, ils sont contents pour moi. Les mentalités évoluent... Je conseille cette formation à tous les hommes ! ».*

Pierre a quant à lui toujours su qu'il voulait travailler dans l'obstétrique : *« J'avais l'impression que ça allait me plaire, que c'était mon truc. C'était émotionnel ».* Après des études d'infirmier, il se tourne vers une formation de sage-femme. *« J'étais le seul homme de la classe. A l'époque, nous n'étions vraiment pas nombreux. Je savais que c'était un domaine quasi exclusivement féminin mais j'ai été encouragé, par les profs notamment ».*

Les réactions de son entourage sont positives : *« Mes parents croyait à l'égalité des chances. J'ai pu faire ce que je voulais, sans aucun jugement de leur part. Je sais que mon métier suscite l'étonnement, encore aujourd'hui. Mais je n'ai jamais eu de remarques négatives ».* Rétrospectivement, il se rend compte qu'il a choisi ce métier pour se différencier : *« Ça me plait de ne pas être dans la norme, de surprendre les gens. Mais je n'en ai été conscient qu'après coup. C'est très valorisant de parvenir à s'intégrer dans un groupe dans lequel vous n'êtes a priori par sensé être ».*

Si Pierre n'a pas rencontré de difficultés particulières lors de ses études, son entrée sur le monde du travail s'est révélée un peu plus compliquée : *« C'était un métier en pénurie donc j'ai vite trouvé une place. Mais j'avais le sentiment de devoir être deux fois meilleur pour être accepté, qu'on allait moins me pardonner mes erreurs. Mes premiers mois n'ont pas été évidents, je devais trouver ma place. Quand vous choisissez un job très genré, où vous êtes minoritaire, l'ajustement peut être compliqué. Il faut savoir faire preuve d'humilité. Mais il ne faut pas trop s'effacer non plus, il faut trouver le bon dosage. J'étais le premier homme à*



*travailler comme sage-femme dans cette clinique mais les mentalités avaient déjà bien évoluées : c'est une sœur qui m'a fait signer mon contrat ».*

*Aujourd'hui, ils sont deux hommes au sein de l'équipe qui compte 120 personnes. « Il y a des avantages et des inconvénients à être entouré uniquement de femmes. Il y a une certaine fierté, vous êtes un peu la mascotte, la coqueluche. Il faut reconnaître que c'est valorisant. Vous avez l'impression d'avoir soulevé des obstacles sociétaux, d'avoir réussi. Mais ce n'est pas toujours évident : parfois j'ai envie d'être avec des mecs, un peu plus cash. Je sais, c'est cliché ».*

*Les contacts avec les patientes sont parfois un peu compliqués : « La première réaction des patientes, c'est la surprise. Moins maintenant qu'avant, mais toujours. Et parfois, des refus. Souvent pour des raisons religieuses. Mais cela reste assez minoritaire. Je trouve ça frustrant même si on s'en accommode. Je suis diplômé, je suis reconnu comme pouvant exercer ma profession, je trouve que le genre ne devrait pas être un frein. Mais on ne va pas se disputer avec les patientes, on fait quelques changements et voilà. Souvent, ce sont les patientes les plus surprises qui finalement sont les plus contentes. Quand on se donne la peine d'accepter la différence, on peut en retirer beaucoup de choses ».*

*Sa pratique est-elle différente de celle d'une femme ? « Chaque professionnel a une approche différente. En tant qu'homme aussi, on a une approche différente. Je n'accoucherai jamais, c'est certain. Mais j'essaie d'observer le plus possible afin d'être le plus empathique possible ». Lui aussi encourage les jeunes hommes à suivre sa voie : « C'est un métier que je conseillerais. Mais il faut le faire pour de bonnes raisons, car on entre dans l'intimité des gens. La notion de respect est encore plus importante en tant qu'homme. A refaire, je referais ce choix professionnel ».*

*Sébastien a lui aussi fait des études d'infirmier, avant de se spécialiser en pédiatrie et néonatalogie. « A l'école, sur 120, nous étions cinq garçons. Je n'ai jamais été freiné dans mon choix d'études, surtout au vu des nombreux débouchés. Etre, dans un amphi, entouré de filles, c'est bien. Nous étions une sorte de minorité positive : on nous demandait et prenait souvent en considération notre avis. Nous étions « mieux » perçus. Je n'ai eu aucune remarques sexistes durant mes études. Plus tard non plus, d'ailleurs ».*

*Après ses études, il trouve un emploi directement. « Sur 55, nous sommes huit hommes. A nouveau, nous sommes une minorité positive. Les femmes aiment que nous soyons là. Nous avons une approche différente. On a plus de facilités avec les patients. Déjà, quand tu arrives dans une chambre avec ta blouse, les gens t'appellent « Docteur ». Ils réagissent différemment avec mes collègues féminines, qui sont moins bien perçues. Il paraît que j'obtiens plus vite mes congés de ma cheffe, aussi. C'est ce que disent mes collègues ».*



Seul inconvénient : on lui demande parfois d'assumer toutes les tâches lourdes. « *Mais je remets les choses à leur place* », explique-t-il. « *Je veux bien donner un coup de main mais ce n'est pas plus à moi qu'à elles de le faire* ». Il poursuit : « *Je ne pense pas que ma pratique soit différente. Il y a juste certaines procédures comme les conseils pour l'allaitement, où je passe la main à mes collègues féminines. En tant qu'homme, je me vois mal expliquer à une femme comment placer son sein* ».

Sébastien conseille ce métier à tous les hommes : « *C'est un des rares métiers où on finance tes études, via le Forem ou autres, car il est en pénurie. C'est un métier médical, scientifique, social, technique, relationnel, qui englobe énormément d'aspects. Les hommes sont les bienvenus et très bien accueillis !* ».

Philippe, quant à lui, a tout d'abord entrepris des études de technicien chimiste, avant de se tourner vers le métier d'éducateur. « *J'ai travaillé avec des adolescents, des enfants caractériels, des jeunes adultes malentendants. Et puis un ancien collègue, qui avait décidé de fonder une crèche, m'a demandé de le rejoindre. J'ai commencé en 2002. Je suis très content d'avoir fait ce choix. Je pensais que d'autres hommes allaient me suivre, mais je suis resté le seul* ».

Son entourage était plutôt contre : « *On m'a dit que j'allais être considéré comme un pervers. L'affaire Dutroux n'était pas loin. Je n'en ai pas tenu compte, le projet m'intéressait. C'était nouveau, tout était à faire. A posteriori, je me dis qu'on était un peu fou* ». Du côté des parents, par contre, pas trop de problèmes : « *Ils sont déjà tellement contents d'avoir une place en crèche... Je n'ai jamais eu de remarques négatives de manière directe, mais certaines mamans ont déjà réagi auprès de la directrice, qui a dû dire que mon casier était vierge, qu'elle répondait de moi. Certaines mamans d'origine étrangère ont un peu plus de difficultés à me laisser leurs enfants. Elles posent des questions à mes collègues. Mais après, elles sont plutôt contentes* ».

« *On me dit que j'ai un rapport différent avec les enfants* », continue-t-il. « *Je renvoie une autre image. Si je dis « non » à un enfant, j'ai plus de poids qu'une femme. Plus d'autorité. Une fois, un papa est venu me trouver pour me dire qu'il était content qu'il y ait un homme à la crèche, pour que son fils voit que les hommes s'occupent aussi des enfants. Les papas viennent plus vers moi. Ils posent plus de questions, des choses qu'ils n'osent pas demander aux puéricultrices par peur d'avoir l'air bête* ».

Au cours de sa carrière, Philippe a connu quelques scènes cocasses, comme lorsqu'il s'est rendu en formation, et que on l'a redirigé vers la formation des gardiens. Mais il ne lui semble pas avoir eu affaire à des comportements ou paroles sexistes. Il encourage les jeunes garçons à suivre sa voie : « *C'est un métier très riche, on crée des liens très forts. On*



*voit les enfants évoluer. Mais les études de puériculture, entouré de filles qui n'ont pas vraiment choisies d'être là, ça doit être vraiment difficile ».*

## **Les chouchous de ces dames**

On le voit dans les témoignages de Christian, Pierre, Sébastien et Philippe : exercer aujourd'hui en tant qu'homme un métier traditionnellement féminin est aujourd'hui chose possible, et même relativement facile. Encouragés par leur entourage et les enseignants lors de leurs études, les hommes bénéficient également d'avantages sur leur lieu de travail par la suite. Christian reçoit plus de compliments que ses collègues, Pierre explique être en quelque sorte la mascotte du service, Sébastien raconte que l'on tient davantage compte de ses remarques, Philippe parle de sa relation privilégiée avec les papas. Tous se sentent valorisés en tant qu'homme au milieu de femmes et reconnaissent occuper une position privilégiée. Tous encouragent les jeunes hommes à suivre leurs voies.

Certains rapportent avoir bénéficié d'un jugement positif eu égard de présumés qualités « masculines » : on appelle Sébastien « Docteur » quand il entre dans une chambre, on demande à Philippe d'intervenir en cas de situation difficile avec les parents. Collègues et patients/clients les dotent d'un sorte d'autorité, d'expertise « naturelle ». Bien entendu, il s'agit de stéréotypes : à expérience égale, pourquoi un infirmier serait-il plus compétent qu'une infirmière ? Ici, on peut parler de stéréotypes « positifs » : leurs conséquences sont bénéfiques pour les personnes qui en sont les cibles. Ils n'en restent pas moins, comme tout stéréotype, dangereux et nécessaires à combattre. Hommes et femmes doivent être placés sur un pied d'égalité si nous voulons parvenir à plus de mixité dans la sphère professionnelle.

Les freins et stéréotypes négatifs entourant leurs métiers sont davantage à chercher du côté de leur public : parents inquiets, bénéficiaires méfiants, patients refusant leur intervention, etc. Tous nos interviewés témoignent d'au moins une fois où ils ont dû passer la main à une collègue, suite à la demande de la personne en face d'eux. Les motifs de « refus » sont la pudeur, dans le cadre d'actes médicaux intimes, la religion, mais aussi le poids des stéréotypes, qui pousse certains bénéficiaires à exprimer leur mécontentement lorsque Christian se présente chez eux (« *une femme fera mieux le ménage et s'occupera mieux de moi* »), ou, plus grave, qui pousse certaines mères à s'interroger sur l'existence d'un casier judiciaire pour Philippe, craignant une déviance sexuelle (« *un homme aimant s'occuper d'enfants, c'est anormal* »).

Si les deux premiers motifs peuvent éventuellement être entendus, le dernier est regrettable, et porte préjudice à une meilleure mixité professionnelle. Les interviewés vivent



d'ailleurs plutôt mal ces rejets, même s'ils s'en accommodent. Ils mettent en avant leurs compétences, leur expérience et regrettent d'être mis à l'écart en raison de leur sexe.

Néanmoins, à la lecture de ces interviews, les parcours de ces hommes exerçant des professions traditionnellement féminines semblent plus faciles que ceux de femmes exerçant des métiers jugés masculins<sup>4</sup>. Au niveau individuel, tous se sentent valorisés pour avoir surmonté des obstacles sociétaux et à avoir réussi à s'imposer dans des mondes « différents ». A un niveau plus général, un concept intéressant est celui d'« escalator de verre »<sup>5</sup>, pendant masculin du « plafond de verre ». Cet « escalator de verre », théorisé par Christine Williams en 1992, explique que les hommes occupant des emplois traditionnellement féminins bénéficient de toute une série d'avantages invisibles qui les propulse rapidement au sommet de la hiérarchie, au contraire des femmes en situation inversée qui se heurtent rapidement à de nombreux obstacles freinant leur ascension professionnelle. Parmi ces avantages, citons par exemple une plus grande flexibilité, due à une répartition toujours inégalitaire des tâches familiales au sein de la sphère privée. Citons également le poids des stéréotypes positifs, qui confèrent aux hommes des caractéristiques jugées importantes pour des postes de direction, comme la rationalité. Ceci explique peut-être pourquoi Pierre, seul homme du service à ses débuts, en est devenu le chef.

Aussi, les travaux de Christine Williams démontrent que les travailleuses des secteurs très féminisés accueillent avec enthousiasme et encouragent les hommes à rejoindre leurs rangs. Souvent, elles les aident également à gravir les échelons des postes de supervision, considérés comme plus « appropriés » pour les hommes. Au contraire des milieux professionnels très masculins, où l'arrivée d'une femme soulève toujours une certaine méfiance.

Enfin, toujours selon Christine Williams, les hommes qui occupent des emplois traditionnellement réservés aux femmes ont tendance à dénigrer les aspects « féminisés » de leur travail et, parfois, les caractéristiques féminines qu'ils associent à leurs collègues féminines. Nous le constatons dans nos interviews : Philippe est dérangé par les « *conversations d'ordre privé* » de ses collègues, Christian insiste bien sur le fait qu'il n'est pas aide-ménagère, Pierre déplore « *les histoires de femmes, que les choses se fassent par derrière* ». Tous affichent une certaine distance avec leurs collègues féminines.

Alors que les femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins précédemment interrogées expliquaient leurs efforts pour ne pas se faire remarquer, pour s'intégrer le

---

<sup>4</sup> Voir à ce sujet l'analyse « Des femmes parmi les hommes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », FPS, 2015.

<sup>5</sup> Pour aller plus loin : « Les "masculinités" à l'épreuve des métiers "féminins" » par Marie Buscatto et Bernard Fusulier : <http://rsa.revues.org/1023>



mieux possible, pour se fondre dans la masse, les hommes ici interrogés semblent vouloir à tout prix se démarquer et se singulariser de leurs collègues.

## **Plaidoyer pour la mixité**

Aujourd'hui, en Belgique, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est toujours de 20%. Nous l'avons vu, la ségrégation horizontale du marché de l'emploi est une des principales causes de cette inégalité. Pour y remédier, il nous faut tendre vers plus de mixité dans l'ensemble des sphères professionnelles.

L'objectif de cette analyse était de mieux cerner les stéréotypes de genre qui persistaient autour de certains métiers et les différents freins qui pouvaient en découler. Nous l'avons vu, les hommes interviewés dans cette analyse doivent faire face à de nombreux comportements empreints de stéréotypes, tantôt négatifs (surtout venant de leur public) ; tantôt positifs (mise en valeur de certaines qualités jugées masculines les valorisant au sein de leurs équipes). S'il est urgent de déconstruire ces stéréotypes, il n'en reste pas moins que ces hommes constituent des exemples de parcours professionnels réussis et encourageants pour tous les jeunes hommes. Devant le peu de place accordé à ce type de parcours dans la presse, il est nécessaire de s'en faire le plus large écho possible.

Aussi, quelques pistes de solution émanent de leurs témoignages :

- Sensibiliser davantage les enseignants, éducateurs et formateurs afin qu'ils soient porteurs d'un discours non-stéréotypé, vecteur d'égalité. Les outiller afin qu'ils puissent accompagner plus efficacement les jeunes hommes souhaitant se tourner vers des filières traditionnellement féminines. Une sensibilisation qui pourrait se faire par l'inclusion systématique de modules portant sur les questions de genre dans l'offre de formation initiale et continue qui est proposée au personnel de l'enseignement ;
- Sensibiliser les jeunes aux stéréotypes de genre associés aux filières d'études et aux métiers et les encourager à choisir une orientation professionnelle selon leurs intérêts et compétences plutôt qu'en fonction de leur genre. L'opération "Girls Day, Boys day", menée par la Direction Egalité des Chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à laquelle les FPS participent, contribue par exemple à cet objectif.
- Promouvoir la diversification des choix de carrière tant pour les hommes que pour les femmes. Une promotion qui passe notamment par la valorisation de parcours d'hommes et de femmes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre

sexe. Il est en effet nécessaire de proposer à tous des modèles de référence diversifiés, permettant l'identification et la projection. Nous l'avons vu, les portraits d'hommes exerçant des professions dites féminines sont rares dans les médias et les banques de données d'images. Il est nécessaire de sensibiliser le grand public à cette problématique par de vastes campagnes de communication.

- Sensibiliser l'ensemble des acteurs du monde du travail – employeurs, travailleurs et syndicats – aux stéréotypes de genre associés aux filières d'études et aux professions, et aux effets néfastes, économiques entre autres, de la persistance de ces stéréotypes. En effet, de nombreux métiers traditionnellement genrés sont également des métiers en pénurie<sup>6</sup> : conducteur d'engins, ouvrier spécialisé dans la construction, dessinateur industriel, infirmière, informaticien, puéricultrice, assistante sociale, professeure dans l'enseignement secondaire, etc.
- Mettre en place des stratégies visant la déconstruction de stéréotypes dès le plus jeune âge, et ce afin de favoriser un choix professionnel réellement libre par la suite : sensibilisation à une utilisation non-sexiste des jouets, diffusion de manuels scolaires neutres, promotion de modèles non-stéréotypés dans les publicités et les médias, etc.
- Informer davantage les travailleurs au sujet de leurs droits et des possibilités de recours qui s'offrent à eux en cas de discrimination avérée. Par exemple, en prenant contact avec le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances ou avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2015, les FPS ont mené campagne autour des questions de discrimination liées à l'emploi. Pour découvrir cette campagne : [www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



<sup>6</sup> Selon la brochure "Zoom sur la dispense pour reprise d'études dans une profession en pénurie", éditée par l'ONEM.

## QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes: émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris – Mutualité Socialiste. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

[www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



Avec le soutien de :

