

ANALYSE

FPS - 2019

Femmes et syndicalisme en Bolivie: le cas des femmes *fabriles* (ouvrières)



Femmes Prévoyantes Socialistes
www.femmesprevoyantes.be



Femmes et syndicalisme en Bolivie – FPS 2019

Maité Verheylewegen,
Solsoc

Editrice responsable: Noémie Van Erps, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.
Tel : 02/515 04 01



« Être femme et syndicaliste, n'est pas une tâche facile ! Ce sont des champs de bataille contre le capital, le colonialisme, le patriarcat. En Bolivie, malgré les avancées légales et notre apport à l'économie du pays, la majorité des femmes continuent de travailler dans les emplois les plus précaires, les moins productifs, avec de grandes différences salariales, des droits fragilisés et des violences permanentes, comme le harcèlement sexuel et au travail ».
(Graciela López, REMTE¹, 2019)

Introduction

Le syndicalisme et le genre sont deux concepts parfois difficiles à associer. L'union de la conscience de classe (les discriminations en tant que travailleuse) et de la conscience de genre (les discriminations fondées sur le sexe), comme un tout invisible, forme un prisme aux préjugés multiples.

Les organisations syndicales sont communément caractérisées par l'invisibilisation, l'exclusion, la subordination et la dévalorisation des femmes ouvrières.

Les principaux problèmes que connaissent les femmes boliviennes dans le monde du travail sont : la discrimination et l'inégalité salariale, le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel, l'exploitation au niveau de la charge horaire, les journées de travail intensives et longues et la méconnaissance du droit du travail (accès aux prestations sociales, protection maternelle).

Afin de réaliser cette analyse sur les femmes ouvrières syndicalisées dans le secteur industriel en Bolivie, outre les références littéraires, universitaires et du monde associatif, nous avons eu l'opportunité de rencontrer Graciela López, coordinatrice du "Réseau bolivien des femmes transformant l'économie – REMTE", Erika Avelo, secrétaire représentante du syndicat de la « Caisse Nationale de Santé » et Evelyn Córdova, secrétaire représentante des « Femmes et action sociale ». Les deux dernières sont membres du Conseil d'Administration de la Fédération Départementale des travailleuse·s ouvrier·ère·s de La Paz en Bolivie.

¹ Réseau bolivien des femmes transformant l'économie



Quelques références conceptuelles

L'analyse des concepts de genre et des stéréotypes, permettra de comprendre et de proposer des actions pour lutter contre les désavantages, les inégalités et les exclusions dont souffrent les femmes en général et les travailleuses syndiquées en particulier.

Par le biais du genre, la société attribue des rôles, des caractéristiques et des comportements aux femmes et aux hommes qu'elle juge appropriés pour chacun·e. Le genre n'est pas la même chose que le sexe. Le sexe est une condition et une caractéristique biologique sur laquelle le genre est construit et justifié, et par conséquent, les différences et discriminations qui en découlent. Le féminin s'est historiquement construit en opposition au masculin, ce qui se reproduit quotidiennement à travers des expressions telles que "la femme est émotionnelle, l'homme rationnel", "la femme à la maison, l'homme au travail" ou "elles sont faibles et ils sont forts". Le féminin est généralement lié à l'abnégation, à la soumission et au sacrifice, tandis que les hommes et les garçons jouissent d'une grande liberté et développent leur estime de soi et leurs capacités à évoluer dans la sphère publique.

D'autre part, le système patriarcal, en tant que structure sociale et politique de domination masculine, dévalorise ce qui concerne le féminin. Les deux rôles, celui du pouvoir et de la domination des hommes et celui du service et de la soumission des femmes, perpétués grâce au soutien de la société dans son ensemble : Etat, Justice, Lois et normes, coutumes, convictions, etc². Ce système social patriarcal produit et reproduit les inégalités et la violence qui les accompagnent.

La « déconstruction » de ces comportements serait un moyen de changer les conditions de vie des femmes qui, depuis l'époque de la révolution industrielle, étaient considérées et traitées comme mineures ou comme des enfants, politiquement incapables, uniquement responsables des soins des enfants et des tâches domestiques. En ce sens, les processus de **dépatriarcalisation**³ visent à démanteler les structures idéologiques, politiques, économiques et culturelles qui reproduisent les inégalités entre les femmes et les hommes, la discrimination, l'oppression, la subordination sexuelle et générationnelle, et la division sexuelle du travail, où le travail domestique féminin est sous-évalué et rendu invisible.

² <https://blog.oxfamintermon.org/sociedad-patriarcal-como-luchar-contra-ella/>

³ Dépatriarcalisation: est une approche qui permet d'identifier les axes de domination et de subordination des femmes. L'objectif est de démanteler la structure idéologique, politique, économique et culturelle qui soutient et reproduit les inégalités sociales, la discrimination, l'oppression et la subordination entre les sexes et entre les générations.



Assurer la visibilité et l'intégration égalitaire des femmes dans la vie politique, sociale, culturelle et économique, demande de remettre en question et d'éliminer l'oppression sexiste, avec ses modèles culturels discriminatoires, afin de s'orienter vers la reconnaissance et la valorisation de la fonction reproductive et du travail domestique ou du travail accompli dans la sphère privée.

Dans les différents secteurs professionnels, les **stéréotypes de genre** ne manquent pas et dans la société bolivienne, nous verrons qu'il existe toujours une exclusion des femmes dans le monde du travail salarié. Dans l'imaginaire collectif bolivien, les femmes syndicalistes ayant des fonctions de responsabilité au sein du syndicat, sont vues comme étant célibataires, veuves, séparées ou divorcées. Une femme mariée ne serait pas en mesure d'occuper une fonction syndicale en raison des pressions et des responsabilités familiales qui leur incombent. Certains des stéréotypes, qui contribuent ce que l'on nomme le "plafond de verre"⁴, sont formulés comme suit : "les femmes ont peur d'occuper des postes de pouvoir ", " les femmes ne sont pas intéressées à occuper des postes de responsabilité ", " les femmes ne peuvent faire face à des situations difficiles exigeant autorité et pouvoir ", etc. En outre, il existe des forces qui maintiennent les femmes à la base de la pyramide économique ; c'est ce qu'on appelle le "plancher collant". Celui-ci se réfère au travail domestique, qui impose un "adhésif" emprisonnant ainsi les femmes et les empêchant de poursuivre une carrière.

L'évolution de la législation bolivienne du travail sous la perspective du genre

En Bolivie, la loi générale du travail a été promulguée en 1942, et progressivement mise à jour et modifiée par deux mille dispositions légales différentes, ce qui en a fait une législation incohérente et dépassée. Mais, au fil du temps, des décrets qui concernent les femmes ont été inclus. Par exemple, en 2009, le gouvernement a publié un décret sur **l'inamovibilité du travail** qui stipule que « le père et/ou la mère, quel que soit leur état matrimonial, jouissent de l'inamovibilité du travail dès la gestation de leur futur enfant et ce, jusqu'à sa première année. Ils ne pourront être renvoyés, auront le même niveau salarial, ne seront pas déplacés de lieu de travail ». Si cela n'est pas respecté, l'employeur·euse devra compenser ce manquement. Un autre décret instituant « l'allocation prénatale universelle à vie » a, par exemple, été publié par le gouvernement. Dans le passé, cette subvention n'était accordée qu'au travailleur·euse sous contrat. Aujourd'hui, cette nouvelle subvention est universelle.

⁴ "Plafond de verre", est une métaphore qui fait allusion à l'existence de « barrières invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière professionnelle et limite leur accès à des postes à responsabilité.



Elle se compose de 4 paquets de produits en nature d'une valeur moyenne de 1200 BOB (soit l'équivalent de ±150 €). « Notre principal défaut dans la réglementation du travail, selon Graciela Lopez, est la non-conformité des employeurs et du ministère du travail. Comme ils n'ont pas de pouvoir coercitif, ils n'appliquent pas ces règlements ».

Grâce aux actions de notre partenaire REMTE, nous avons pu inclure, dans les nouveaux articles de loi, les travailleuses salariées rurales et domestiques, les questions du harcèlement au travail et du harcèlement sexuel. Graciela ajoute que « nous espérons qu'à l'avenir, une nouvelle loi sera rédigée et fera consensus au sein des travailleuses et travailleurs pour que les droits des travailleuses soient respectés ».

L'univers des travailleuses du secteur ouvrier

En Bolivie, les femmes sont les plus touchées par le chômage. La précarité de la main-d'œuvre est particulièrement évidente dans l'emploi informel. La Bolivie a le plus grand marché informel du monde avec un taux de 80%.

Les ouvrier·ère·s « *travaillent à un stade du processus de production de biens manufacturés, en utilisant des outils et/ou des machines pour le développement de leur travail avec des travailleurs ayant des fonctions similaires, dans une relation de dépendance* »⁵. Plus de 50% des ouvrier·ère·s sont souvent célibataires, séparé·e·s, divorcé·e·s ou veuf·ve·s, et résident depuis 5 ans ou plus dans la même localité, et la plupart d'entre eux·elles s'identifient comme non-autochtones. 59% des ouvrières ont des enfants contre 54% des ouvriers. Ce chiffre est important dans l'analyse des difficultés à concilier le travail domestique et de soins, d'une part, et le travail générateur de revenus, d'autre part. En effet, étant donné la répartition inégale du travail non rémunéré, la garde des proches dépendants (enfants, grands-parents, personnes handicapées, etc.), incombe davantage aux femmes, ce qui les empêche de travailler autant d'heures que les hommes. Cette différence se reflète dans le montant de leur salaire.

L'inadéquation des politiques et des services de soins (peu de crèches, peu de foyers pour personnes âgées et handicapées) dans la société bolivienne et la réticence des hommes à partager les responsabilités du travail domestique sont les principales causes des différences entre les heures de travail rémunérées des hommes et des femmes⁶.

⁵ F. Wanderley y H. Vera, Informe de la situación socio-laboral de las trabajadoras fabriles. REMTE, 2018. p.3

⁶ Ibid, p.18



On constate que 79,8 % des ouvrières ont entre 20-49 ans et 13,5 %, entre 15-19 ans. Il est important de mettre l'accent sur l'entrée précoce des adolescentes de moins de 20 ans sur le marché du travail. De même, 64% des ouvrières ont un niveau d'éducation secondaire et seulement 12% atteignent le niveau universitaire ou technique supérieur⁷.

Au niveau national, sur l'ensemble des travailleur·euse·s ouvrier·ère·s, les femmes représentent environ 26% et les hommes 74%. On distingue deux groupes principaux de travailleur·euse·s : les ouvrier·ère·s des secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière et d'autres métiers et les opérateur·rice·s d'usine, machinistes et assembleur·euse·s.

En termes de stabilité de l'emploi, 75% des ouvrières d'usine dans les entreprises de plus de 5 salarié·e·s n'ont pas signé de contrat, contre 56% des ouvrier·ère·s d'usine. Ces données montrent qu'il existe un niveau assez élevé d'insécurité d'emploi, tant pour les hommes que pour les femmes qui se trouvent dans une situation de travail informel, en dehors des lois du travail et des avantages sociaux (primes, bons, commissions, rémunération des heures et jours supplémentaires, accès aux services de santé, retraite).

En Bolivie, comme dans d'autres pays de la région, l'écart salarial - bien qu'il se réduise progressivement grâce aux pressions sociales - reste l'un des plus élevés de la région. Selon les données de l'OIT, cet écart atteint 30% dans le secteur privé et l'ONU estime que l'écart salarial entre les secteurs public et privé est de 47%. Dans le secteur manufacturier, les écarts de salaires les plus élevés entre les sexes se situent principalement dans les filières du textile et de la construction. Les données de 2014 montrent que la différence pour ce groupe était de 58%, ce qui signifie que pour 100 bolivianos (± 13 €) gagnés par un ouvrier, une ouvrière percevait 58 bolivianos (± 7 €). C'est dans le secteur manufacturier qu'il y a le plus de discriminations de genre.

Les ouvrières du secteur manufacturier impliquées dans le programme de Solsoc et de son partenaire bolivien, REMTE, soulignent que le manque de connaissance et le non-respect des droits du travail sont parmi les principaux problèmes qu'elles rencontrent. Le droit à un emploi décent et stable, à la promotion, à la syndicalisation, à la maternité, à l'accueil de la petite enfance, à un environnement de travail exempt de violence au travail, à l'égalité des sexes, aux vacances, à la rémunération des heures supplémentaires ou encore au droit de grève, etc.. sont souvent bafoués. En l'absence de connaissance de ces droits, les ouvrières renoncent souvent à les exercer et à dénoncer les abus.

⁷ Ibid, p.11



Erika Avelo et Evelyn Córdova expliquent : « *les employeurs trouvent toujours un moyen de violer nos droits, par exemple, le droit à la syndicalisation, les privilèges syndicaux... Nous avons actuellement des problèmes avec certaines entreprises parce qu'en tant que Fédération, nous cherchons à réincorporer une leader syndicale qui avait été licenciée et dont les droits n'avaient pas été respectés [...] De plus, il arrive souvent que, lors de la restructuration d'une entreprise, ce soit des femmes qui soient mises à la porte* ».

Graciela, ajoute que « *les femmes sont victimes de toutes les violations de leurs droits du travail : dans leur syndicat, dans leur Fédération [...] Elles sont harcelées au travail, par leur patron, par leurs pairs seulement du fait qu'elles soient femmes. J'ai vu un panneau à l'intérieur d'un ascenseur situé au ministère du Travail qui disait : « Ici, vous entrez à 8 heures du matin et vous ne savez pas quand vous partez... Cela signifie que, bien que nous ayons accompli 8 heures de travail par jour, nous sommes obligées de prester 10, 11 heures de travail, non reconnu, pour maintenir notre emploi. Ceci est une forme de harcèlement de travail. Face à cette situation de pression « soit vous quittez votre emploi, soit vous tombez malade... Les cas de harcèlement sexuel de la part des employeurs sont de plus en plus fréquents et souvent connus, bien que cachés ou non dénoncés. En tant que réseau, REMTE a essayé de rédiger une loi contre le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel des travailleuses. Ce n'est que depuis 2013 que nous disposons d'une loi globale pour garantir aux femmes une vie sans violence, avec l'article 21 qui reconnaît que le harcèlement au travail est une forme de violence. »*

Représentation des femmes dans les organes syndicaux

Historiquement, les organisations syndicales en Bolivie ont été dominées par les hommes, bien que la participation des femmes dans différents secteurs du marché du travail formel, tels que la santé, l'administration publique, l'enseignement et le secteur manufacturier, ait progressivement augmenté. La COB (Centrale Ouvrière Bolivienne) est un espace de pouvoir et de prise de décision inégale pour les travailleuses, et dans le secteur ouvrier, un seul des 24 portefeuilles de la confédération nationale est occupé par une femme.

En ce qui concerne **la situation de l'affiliation syndicale**, Graciela López explique que selon les études réalisées par REMTE, l'affiliation varie entre 6 et 7% des travailleur·euse·s du pays. Elle ajoute : « *Nous comprenons qu'il y ait une crise mondiale de syndicalisation et que moins de femmes soient syndiquées en raison de plusieurs facteurs : d'abord la pression exercée par les employeurs, pour empêcher non seulement les femmes mais tous les travailleurs d'être*



syndiqués. Ils reçoivent aussi des avertissements leur disant : « si vous allez travailler, n'adhérez pas au syndicat, sinon il vaut mieux que vous partiez » ». On constate que la participation des femmes dans un syndicat est conditionnée par des causes externes résultant de la situation socioprofessionnelle des celles-ci, forcées de combiner emploi et responsabilités familiales. Ces facteurs combinés avec le fonctionnement interne de l'organisation syndicale remarquablement masculine à tous ces niveaux, ne facilite en aucun cas l'affiliation des ouvrières⁸.

D'autre part, en l'absence de contrat de travail, les ouvrières n'adhèrent pas non plus à un syndicat, et cette faible syndicalisation indique également le degré peu élevé d'action collective pour la défense des droits de cette catégorie de travailleur·euse·s. *« Mais des changements sont observés, ajoute Graciela, les femmes sont devenues plus conscientes de la nécessité de se syndiquer, elles savent que c'est le seul moyen de faire prévaloir leurs droits puisque, dans ce secteur, ceux-ci sont plus que violés. »*

Pour les travailleuses, le syndicat doit être un espace de défense de leurs droits et de leurs intérêts, mais c'est un lieu où se reproduisent les **relations machistes** de la direction assumée par les hommes. Dans cet espace, les femmes doivent faire face à l'exclusion (elles sont ouvertement et délibérément omises), à la subordination (elles sont considérées comme passives), à la dévalorisation (elles sont considérées comme inférieures) et à l'invisibilisation.

Dans le secteur ouvrier, les cas de **harcèlement politique** par les syndicats sont détectés sous différents aspects. Graciela López illustre cela par le témoignage suivant d'une ouvrière: *« j'ai été élue au poste de représentante de l'assurance maladie et lorsque je suis arrivée dans mon entité mère, on me dit que je ne pourrai pas assumer ce poste important car je n'avais pas assez de connaissances et qu'il était préférable que je ne m'occupe que des procès-verbaux. »* La structure hiérarchique du syndicat est très verticale et lorsqu'un dirigeant sent que son pouvoir est menacé par une collègue qui se démarque, souvent, il la bloque. Certaines parviennent à surmonter ces discriminations, mais cela provoque des jalousies, et, le problème, au lieu d'être résolu, devient plus aigu⁹.

Outre le harcèlement politique, il existe plusieurs cas de **harcèlement sexuel** fondés sur des stéréotypes sexistes : *« Être une femme signifie que vous appartenez à quelqu'un, cela signifie que vous êtes l'affaire de quelqu'un [...] vous n'êtes pas valorisées pour vos connaissances ou votre capacité à être une leader [...] d'ailleurs, comment pourriez-vous nous représenter (nous*

⁸ C. Urritia P., La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, Secretaria general departamento confederal de la Mujer U.S.O., p.1

⁹ Ibid, p. 6



les hommes) ... » Graciela Lopez ajoute que, dans l'imaginaire collectif, « si une femme défend un syndicat, cela signifie qu'elle a une relation avec un syndicaliste ».

Face au harcèlement tant professionnel que sexuel, Graciela Lopez explique que REMTE a développé plusieurs stratégies pour trouver des solutions. *« Nous voulions donc travailler avec le ministère du Travail pour réviser la législation générale du travail et introduire la question du harcèlement. Mais il n'a pas encore été possible de réunir tous les secteurs pour réviser la loi. Elle ajoute que « face au nombre élevé de plaintes de harcèlement sur le lieu de travail, nous sommes allées nous renseigner au service civil ministère du Travail où les femmes et les hommes de l'administration publique portent plainte, mais nous ne connaissons pas les résultats de cas résolus. L'École de la magistrature a indiqué qu'elle avait recueilli jusqu'à l'année dernière, 4802 plaintes pour harcèlement à l'égard des femmes et que 2 seulement avaient été condamnées ».*

Une autre stratégie consiste à s'adresser au bureau de « la Défense du Peuple » (*Defensoría del Pueblo*) qui reçoit les plaintes de harcèlement, mais tout ce que cette instance peut faire, c'est appeler l'employeur sans être en mesure de régler les cas.

D'autre part, REMTE a participé à la Conférence Internationale des 100 ans de l'OIT, au mois de juin dernier à Genève. Les délégué-e-s de la Conférence ont adopté une nouvelle Convention (190) et une recommandation complémentaire pour « éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail¹⁰ ». L'article 4 de la convention stipule que « tout membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et assurer la jouissance du droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ». La Bolivie a signé cette norme lors des 100 ans de l'OIT.

Le programme de Solsoc avec ses partenaires REMTE et l'association civile AYN¹¹ a aussi permis de mettre en œuvre un nouveau moyen pour former des cadres syndicaux. Il s'agit de l'École de Formation Syndicale Nationale, dont les objectifs sont axés sur la formation des membres des neuf fédérations syndicales ayant des valeurs d'identité de classe et d'équité de genre. Une des finalités de l'École est d'élaborer des propositions de réglementation du travail au niveau national, en priorisant l'équité de genre, afin de mener des activités de plaidoyer politique auprès des autorités nationales. Graciela explique « qu'à partir des normes et des politiques publiques, promues par les organisations de la société civile et

¹⁰https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

¹¹ AYN: ONG bolivienne fondée en 1998 dont la mission est de renforcer les compétences des communautés rurales.



matérialisées par l'État, nous parviendrons à contribuer à la transformation du système patriarcal qui maintient les femmes dans des conditions d'inégalité et de subordination. » Erika Avelo explique que « la formation est fondamentale car la connaissance des droits du travail est nécessaire et importante dans cette lutte pour accéder aux postes de direction dans les syndicats. Mais il faut aussi pouvoir rompre avec le machisme qui existe encore chez les dirigeants ». Evelyn Córdova affirme que « même si nous connaissons nos droits du travail, il y a toujours une certaine peur d'exprimer nos idées ou de défendre nos droits contre un employeur par crainte de perdre notre emploi, d'où l'importance de former les femmes et les hommes depuis la base [...] C'est ensemble que nous devons poser les défis syndicaux inclusifs et construire une proposition d'agenda syndical. »

Conclusions

« Travailler dans le syndicat, c'est côtoyer les inégalités. Construire des modèles parallèles, est un effort inutile puisque le modèle continuera de fonctionner par le pouvoir qui le conforme. Il faut donc déconstruire, transformer le modèle à partir du modèle lui-même¹². Nous avons besoin d'une transformation individuelle de chacun et chacune, se reconnaître égaux et avoir des relations équilibrées et inclusives. » REMT

Evelyn Córdova et Erika Avelo indiquent que « tous les stéréotypes mentionnés démontrent que dans le syndicat, rien n'est facile. La lutte contre les positions machistes prend du temps mais il est important de signaler que les femmes syndicalisées se rendent compte de l'importance de se former, de connaître leurs droits afin de pouvoir se défendre et obtenir des espaces représentatifs à l'intérieur du syndicat. En Bolivie, il existe beaucoup de lois et celles-ci « restent souvent sur papier. » Il est évident qu'il faut continuer d'avancer au niveau législatif en modifiant la loi du travail avec une approche inclusive mais cela ne doit pas en rester là. Il faudra mettre en œuvre des stratégies auprès de nos organisations, pour que celles-ci soit appliquée. Et une des stratégies est l'Ecole Nationale Syndicale grâce à laquelle nous pouvons observer des changements dans différentes régions du pays. Par exemple, la Confédération des manufactures appuie l'Ecole syndicale. Les Fédérations ont élu plus de femmes dans leurs directives et, au niveau des syndicats, les femmes sont désignées comme secrétaires générales et occupent d'autres espaces importants [...] A l'heure des forums, réseaux et plateformes entre les mouvements sociaux, nous devons créer et construire des alliances, internes et externes. Le syndicat est un espace à conquérir tant avec les femmes qu'avec les hommes. Mais il faut continuer de questionner ce modèle qui conduit à la

¹² C. Urritia P., Op. Cit., p. 6.



discrimination des femmes et à leur exclusion des espaces représentatifs. Et pour cela, nous devons continuer d'impliquer les hommes dans les débats afin de construire un nouveau modèle syndical inclusif. »

Pour aller plus loin :

- C. Urritia P., La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, Secretaria general departamento confederal de la Mujer U.S.O.
- F. Wanderley y H. Vera, Informe de la situación socio-laboral de las trabajadoras fabriles con base en las informaciones estadísticas disponibles, REMTE, Bolivia, 2018.
- María Luisa Soux y Ana María Lema, Las mujeres en la historia boliviana, siglos XIX y XX: de la invisibilización a la lucha por la equidad e igualdad. Pieb, 2017.
- <https://blog.oxfamintermon.org/sociedad-patriarcal-como-luchar-contra-ella/>
- http://www.pieb.com.bo/sipieb_notas.php?idn=10578
- https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_bol_ley348.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- <https://www.solsoc.be/actions/bolivie.html>
- <https://ayni.org.bo>

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 9 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. 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



Avec le soutien de :

