

Livret pédagogique

Métiers et Mixité

dans le monde arabe et en Belgique

STOP AUX CLICHÉS ET AUX DISCRIMINATIONS!

Arab Women's Solidarity Association-Belgium



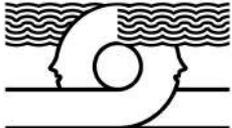
جمعية تضامن المرأة العربية بلجيكا

Avant-propos

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé
de près ou de loin à la réalisation de cet outil

Cet outil est réalisé grâce au soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles

Arab Women's Solidarity Association-Belgium



جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا



« Un homme sur deux est une femme »

Table des matières

Chapitre 1 : Introduction

Chapitre 2 : Métiers et mixité, de quoi parlons-nous?

Chapitre 3 : Etats des lieux en Belgique et dans le monde arabe

Chapitre 4 : Animations

Chapitre 5 : Références



Chapitre 1 :

Introduction



AWSA-Be, qui sommes-nous?



Objectifs de l'outil



Contenu de l'outil





AWSA-Be

Arab Women's Solidarity Association - Belgium

جمعية تضامن المرأة العربية - بلجيكا

Chapitre 1

AWSA-Be, qui sommes-nous?

Créée en 2006, AWSA-Be est une association laïque et indépendante de toute appartenance nationale, politique ou religieuse qui regroupe des femmes et des hommes, d'origine arabe, belge ou autres. AWSA-Be a pour objectif d'une part de promouvoir les droits et l'amélioration de la condition des femmes originaires du monde arabe, qu'elles résident dans leur pays d'origine ou dans un pays d'accueil, qu'elles soient primo-arrivantes ou issues de la deuxième voire troisième génération. D'autre part, AWSA-Be veut créer à travers ces femmes, des ponts entre les différentes cultures.





Vous aussi, rejoignez-nous et venez participer aux nombreuses activités d'AWSA-Be!

Outils pédagogiques

Formations

Cours d'arabe pour enfants et adultes

Théâtre : 'Quand Fatima se fait appeler Sophie'

Chorale de chants arabes - Zamâan

Conférences/débats

Bibliothèque

Expositions photos

Cercles littéraires/de poésie

Actions 'Femmes au café'

Évènements de solidarité

Projection de films/Ciné-débat



AWSA-Be, qui sommes-nous?

Plus d'informations sur

www.awsa.be



www.facebook.com/awsabe





UNE SEULE IDÉE
PEUT TOUT CHANGER

UNE SEULE IDÉE
PEUT TOUT CHANGER

CÉLÉBRATION



Objectifs de l'outil

Ce projet vise à comprendre et dénoncer les stéréotypes de métiers et les inégalités présents sur le marché du travail en Belgique et dans le monde arabe. AWSA-Be veut, par une approche positive et participative, amener le public à réfléchir aux discriminations professionnelles, à être acteur/actrice du changement et à trouver des outils et des sources d'inspiration pour prendre leur destin en main et penser au-delà des stéréotypes et des freins traditionnels.

Considérées comme plus vulnérables, les femmes du monde arabe sont confrontées à une réglementation du travail plus restrictive, en particulier lors de grossesse ou concernant les textes régissant le travail de nuit et les travaux à risque ou à forte pénibilité. Ces enjeux limitent l'accès à certains métiers et les emprisonnent dans d'autres. L'égalité entre les femmes et les hommes suppose que les femmes originaires du monde arabe, encore trop souvent cantonnées dans des fonctions domestiques, puissent, si elles le désirent, accéder au travail, à l'espace public et à l'autonomie financière.

A travers une prise de conscience de l'importance de leurs rôles dans leur cercle social, familial ainsi que dans leur milieu professionnel, AWSA-Be encourage la participation citoyenne active ainsi que la solidarité entre femmes.

Ce sont tous ces enjeux, leurs dynamiques, leurs conséquences ainsi que leurs solutions qu'AWSA-Be veut décortiquer au moyen de cet outil pédagogique.





Contenu de l'outil

- La première partie de l'outil est composée d'un dossier théorique afin de permettre à l'apprenant de maîtriser quelques notions essentielles sur la mixité professionnelle et les inégalités présentes sur le marché de l'emploi
- La deuxième partie de l'outil reprend les fiches d'animations afin de faire partager au public le savoir accumulé et de les faire participer et réfléchir de manière ludique et interactive

« Un homme sur deux est une femme »





Chapitre 2

Métiers et mixité, de quoi parlons-nous?

*Métiers - Mixité - Diversité,
Clichés - Stéréotypes,
Discrimination - Sexisme -
Intersectionnalité - Harcèlement
- Bien-être - ...*



Pour chaque concept évoqué dans cet outil, nous développerons les points suivants :



Définition



Que dit la loi?



Témoignage



Solutions





Métiers

Métier, profession, travail, job ou occupation. Chaque individu doit trouver de quoi occuper ses journées afin de lui permettre une rentrée d'argent qui satisfasse ses besoins quotidiens et lui apporte satisfaction.



Que ce soit par pression sociale, tradition familiale, par intérêt, par passion ou par défaut, les facteurs qui influencent le choix d'un parcours professionnel sont très nombreux.



Il est important de connaître ses capacités individuelles et de valoriser ses aptitudes personnelles. Il faut cerner ses motivations et ne pas se laisser influencer négativement par des pressions extérieures.





Mixité

Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.



Aujourd'hui, seul 17% des professions sont mixtes au sens où la proportion d'hommes et de femmes y est comprise entre 40 et 60%.

Plus de la moitié des femmes se regroupent dans seulement 12 familles de métiers sur 87.

Diversité



La diversité dans le monde du travail se base sur le fait que, dans la vie professionnelle comme dans la société, chaque individu est différent et ces différences doivent être reconnues.

Une juste compétition sur le marché de l'emploi doit permettre à toutes et à tous, sans considérations d'appartenance, de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de religion, ou autre d'obtenir ce à quoi leurs formations, leurs talents, leurs capacités et leurs mérites leur ouvrent droit.



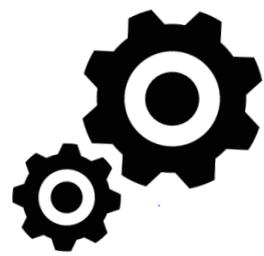
« Il s'agit, non d'instituer le même régime pour les hommes et les femmes, les gens de différentes cultures ou de différentes religions, mais d'établir des formes de travail qui tiennent compte des talents, des aspirations et des besoins particuliers des différents groupes dans des conditions d'égalité. Non d'éliminer les différences par assimilation et identification avec la culture et le comportement de la population majoritaire, mais de **reconnaître la valeur individuelle et sociale de la diversité et d'assurer l'inclusion.**»



Clichés / Stéréotypes

Nous avons tous des stéréotypes, des idées préconçues, associés au genre (homme/femme), aux origines (asiatiques, africaines, maghrébines, françaises, etc.), à l'apparence (couleur de peau, coiffure, musculature, vêtements, etc.) ou d'autres caractéristiques extérieures.

Enfermer les individus dans les limites artificielles de certaines catégories sans admettre que leurs particularités, leurs besoins et leurs aspirations sont uniques et puissent changer avec le temps aurait pour effet de renforcer les stéréotypes et le mal-être sociétal que la législation contre la discrimination entend combattre.



Clichés / Stéréotypes

L'idée d'**identités diverses** qui doivent être reconnues et l'on a parlé à ce propos de l'art de «gérer la diversité». Que ce soit au niveau individuel ou collectif, celle-ci serait un facteur de productivité du travail, d'efficacité et d'innovation; elle nourrirait dans l'entreprise une culture favorable à l'hétérogénéité et l'inclusion dans le personnel.



Valoriser la différence permet de remettre en cause l'image du travailleur type mais ne résout pas toujours le problème de la discrimination structurelle

*« Bien trop de femmes dans bien trop de
pays parlent la même langue : le silence »*

Dès le plus jeune âge à l'école, les options scolaires et les filières sont perçues comme «féminines» ou «masculines»

Par exemple, dans l'enseignement qualifiant

- ξ en filière « habillement », il y a 90% de filles
- ξ en filière « services aux personnes », il y a 73% de filles
- ξ en filière « industrie », il y a 97% de garçons
- ξ en filière « construction », il y a 96% de garçons.

L'emploi du temps des adolescents est un exemple flagrant; les filles âgées de 12 à 18 ans exécutent deux fois plus de tâches ménagères que leurs frères



Discrimination



Pour qu'il y ait une discrimination au sens de la loi, **trois conditions** doivent être réunies :



- ξ Une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.
- ξ Il n'est pas possible d'apporter une justification raisonnable à cette différence de traitement.
- ξ La différence de traitement est basée sur certaines caractéristiques, définies par la loi et appelées « critères protégés ».

Les **critères protégés** sont : nationalité, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, âge, sexe et critères apparentés (grossesse, accouchement et maternité, changement de sexe), état civil, naissance, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, langue, handicap, état de santé actuel ou futur, caractéristique physique ou génétique, fortune et origine sociale.



Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable (dans ce cas-ci en raison de sa nationalité, de sa couleur de peau ou de son origine) qu'une autre personne dans une situation comparable et lorsque cette différence de traitement ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable par l'employeur.

**Pour qu'il y ait discrimination,
il doit toujours y avoir un lien avec un critère protégé par la loi.**



La discrimination peut être directe (la personne est directement visée) ou indirecte (la personne est indirectement visée, par une mesure apparemment neutre).

Sont également couverts par la loi : l'injonction à discriminer (charger quelqu'un de pratiquer une discrimination) et le harcèlement (ou l'intimidation).





La loi protège les travailleurs qui ont introduit une plainte formelle pour discrimination contre d'éventuelles 'mesures de représailles' de l'employeur.

Elle protège également les témoins qui sont disposés à faire un témoignage écrit auprès de l'instance qui examine la plainte.



Il ne suffit pas d'affirmer que vous avez été victime d'une discrimination ou de harcèlement pour pouvoir lutter contre ces agissements. Pour constituer votre dossier, vous pouvez entreprendre les **démarches suivantes** :

1. Rassemblez des preuves matérielles et des informations utiles (témoignages écrits ou coordonnées de témoins, éléments de preuve tels que copies d'e-mails, de SMS ou de messages laissés sur un répondeur, constat médical des séquelles physiques éventuelles, ...)
2. Demandez conseil auprès de votre syndicat, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, d'un avocat, des services d'inspection et de médiation, des services locaux 'discrimination', des associations, ...
3. Demandez-vous ce qui serait à vos yeux une bonne solution dans cette situation (procédure de médiation, réparation du dommage, sanctions...).
4. Rédigez un projet de plainte formelle



Si les trois conditions ne sont pas réunies (différence de traitement injustifiée sur base d'un critère protégé), on est peut-être face à une situation injuste ou arbitraire - cela se discute au plan politique, juridique ou moral - mais ce n'est pas une discrimination au sens de la loi.

Donc orienter les filles vers des filières traditionnellement féminines et les garçons vers des filières traditionnellement masculines en raison de leur sexe, c'est de la discrimination.

Le but est que les femmes et les hommes aient des **conditions égales** pour exploiter leur **potentiel** et pour contribuer positivement à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle de la société.

L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans leur existence.



Discrimination

La seule raison qui puisse justifier sans conteste des différences de traitement est le **mérite**, notion qui renvoie à celle d'adéquation des capacités de la personne avec les capacités que requiert l'emploi.

Mesdames,
découpez
cette moustache

et augmentez
votre salaire !

Il n'y a pas de forme d'oppression qui se manifeste d'une seule et même façon pour tous les membres d'un groupe défavorisé.

On ne peut pas raisonner comme si les différents groupes exposés à la discrimination vivaient tous la même situation et avaient les mêmes besoins. A l'intérieur même de groupes présumés homogènes, on observe des conditions et des situations de discrimination diverses.

Les femmes se heurtent à différentes formes de discrimination, à différentes restrictions, et font face à une situation plus ou moins dure selon leurs origines, leur situation sociale ou leur orientation sexuelle, par exemple. Les problèmes qu'elles rencontrent du fait de leur qualité de femme ne peuvent être dissociés de ceux qui sont liés à d'autres caractéristiques personnelles ou à d'autres aspects de leur identité.

« Il est indispensable de mener une action générale délibérée, cohérente et persévérante qui associe les pouvoirs publics, les entreprises, les organisations de travailleurs et les victimes de la discrimination elles-mêmes »



Sexisme

Notre quotidien à tous est régi par un ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes-hommes en leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes.

Ces règles s'appliquent à trois niveaux : le substrat culturel (normes et valeurs de la **société**), les **institutions** (protection de la famille, systèmes éducatif et de l'emploi) et les processus de socialisation, notamment au sein de la **famille**.

Selon les époques et les cultures, les valeurs et normes attachées au féminin et au masculin différent et évoluent.

Ces normes et valeurs ne sont pas innées ni immuables



*« Une femme éboueuse ne vaut pas moins qu'une femme esthéticienne,
Un boxeur ne mérite pas plus de respect qu'un puériculteur »*

Sexisme

Un nouveau rapport de la Banque mondiale, intitulé *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*, recense tout un ensemble d'obstacles économiques, juridiques et culturels qui ont barré l'accès des femmes à la vie publique et aux marchés du travail.

Mais, et le rapport souligne ce paradoxe, les femmes ont accompli des pas de géant depuis 40 ans sur de nombreux fronts : elles sont en meilleure santé, elles sont nettement plus instruites et elles sont même désormais plus nombreuses que les hommes à faire des études supérieures.

Les femmes actives ne disposent quasiment d'aucune aide de la part de la collectivité (telles que les gardes d'enfants ou les services à la personne subventionnés) et il est difficile pour les plus modestes de concilier une activité professionnelle avec leurs obligations familiales.

**Toutes les femmes ne
viennent pas de Vénus.**

**Tous les hommes ne
viennent pas de Mars.**

**Il existe d'autres planètes
bien plus agréables à vivre!**

Sexisme

En moyenne en Belgique, les femmes gagnent 23% de moins que les hommes.

Cette différence de revenus se poursuit à l'âge de la pension lors de laquelle les femmes retraités courent 5 fois plus de risques de tomber dans la pauvreté que les hommes retraités.

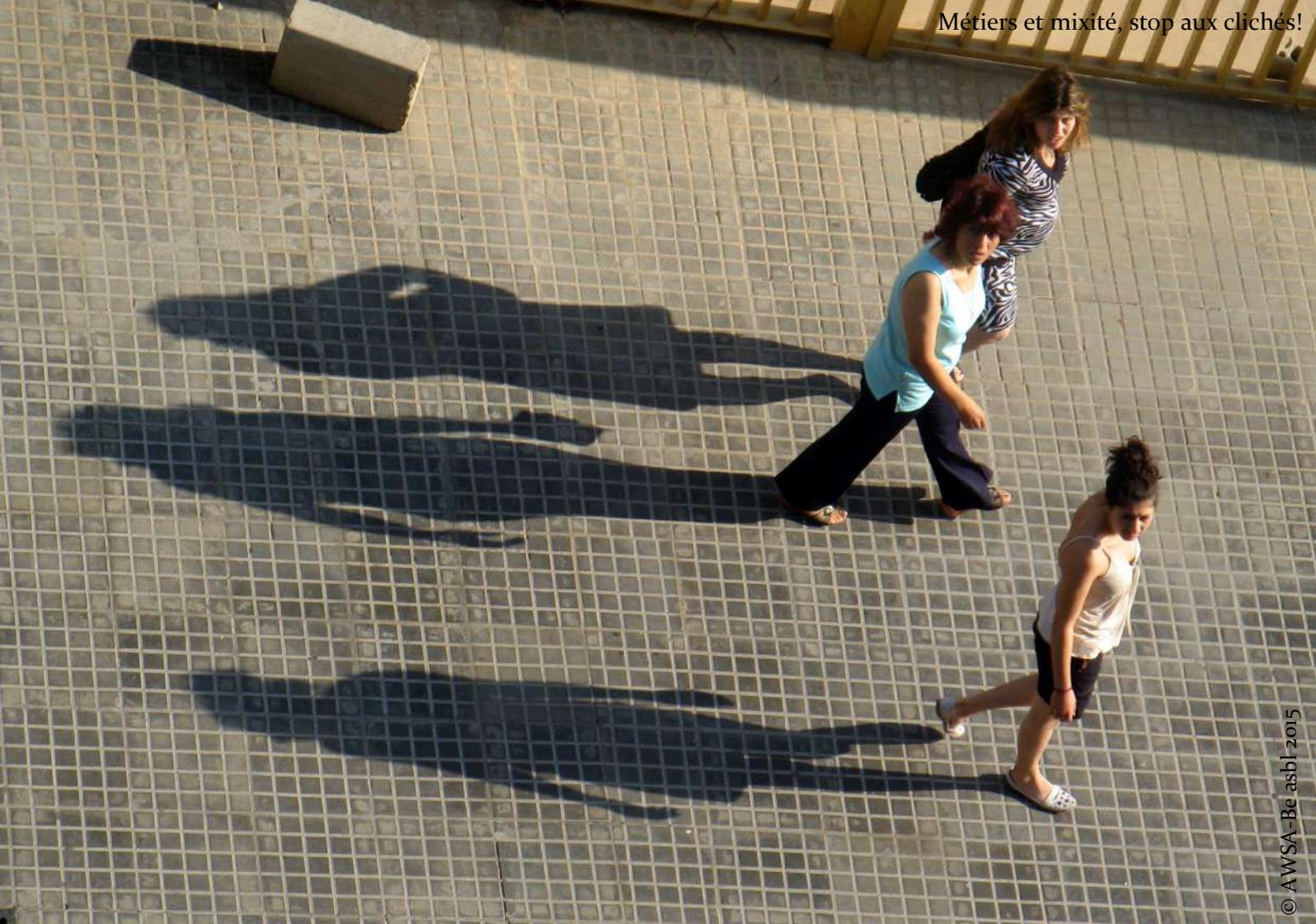
Le **plafond de verre** est une barrière invisible qui empêche les femmes d'atteindre les postes à responsabilités. Cette barrière est créée d'abord par les préjugés et les stéréotypes, tels que "On ne peut pas nommer une femme parce qu'elle risque de tomber enceinte", ou bien "Les femmes sont trop sensibles, pas assez poigne de fer", etc.

Dans certains cas, une femme qui obtient une promotion est accusée de « **promotion-canapé** », c'est-à-dire qu'elle aurait bénéficié d'avantages salariaux en échange de faveurs sexuelles et non grâce à ses compétences.

Si elles atteignent finalement des postes de direction en entreprise, les femmes se retrouvent dans des secteurs moins centraux, comme la gestion des ressources humaines ou la communication. La **paroi de verre** les empêche alors de se déplacer vers des services plus stratégiques.

Certains parlent enfin du **stick floor**, le "plancher collant", pour désigner les freins que les femmes se mettent elles-mêmes. "Si j'ai ce poste, je vais devoir me rendre plus disponible, rester tard au bureau..." Résultat : elles s'autocensurent et ne postulent pas.

Métiers et mixité, stop aux clichés!



Harcèlement /Intimidation

Le harcèlement est défini comme une attitude humiliante, dégradante, offensante, hostile ou intimidante, **répétée** à l'encontre d'une même personne ou d'un groupe de personnes, qui est **fréquente**, de longue durée et contre laquelle la ou les personnes qui en sont **victimes** peuvent difficilement se défendre



En Belgique, une enquête a démontré que 11,5 % des personnes interrogées étaient confrontées à du harcèlement moral, que 8 % avaient affaire au harcèlement sexuel au travail et 3,5 % à la violence physique.

Les femmes sont deux fois plus souvent victimes du harcèlement moral que les hommes

**Elles doivent apprendre à savoir dire stop
et à se défendre!**



« Les réactions qui font suite au harcèlement diffèrent aussi entre les hommes et les femmes. Alors que ces dernières sont animées de sentiments de rage, de colère et de tristesse, les hommes tentent plus souvent de cacher ce harcèlement à leur entourage »



Harcèlement

On peut distinguer **trois types de harcèlement** :

- ξ Harcèlement **pervers** : pour des raisons personnelles, le plaisir de détruire ou renforcer un sentiment de force
- ξ Harcèlement **stratégique** : dans le but de faire démissionner quelqu'un
- ξ Harcèlement **institutionnel** : parfois involontaire, comme instrument de gestion du personnel

« Il me répétait que ce n'était que de l'humour, que c'était seulement pour me taquiner. Moi ça me mettait très mal à l'aise et je me sentais totalement impuissante »



De nombreuses conséquences néfastes pour toutes et tous...

Colère, frustration, tristesse, sentiment d'infériorité, culpabilité, colère, gêne, humiliation, confusion, changements de la personnalité, mal-être, incompréhension, psychose, nervosité, maux de tête, insomnie, dépression, stress, angoisse, paranoïa, rage, perte de confiance en soi, souffrance, déséquilibre,...

Le harcèlement conduit à un absentéisme au travail plus élevé



**Ces comportements abusifs
peuvent conduire certaines personnes
jusqu'au suicide**

I Intersectionnalité

L'intersectionnalité est un concept scientifique qui décrit la double discrimination dont sont victimes les femmes d'origines étrangères.



Etre une femme non-blanche dans un pays occidental, c'est cumuler plusieurs types d'oppressions différentes !

Force est de constater qu'en raison d'un héritage colonialiste et esclavagiste et de la mise en place d'un système patriarcal déjà établi depuis longtemps, la réalité des femmes « racisées » ne rejoint pas toujours celles des femmes blanches, même si ces dernières sont elles aussi soumises à certains rapports de domination.

Les femmes d'origines étrangères ne jouissent pas des mêmes privilèges socio-économiques que les femmes blanches. Ces dernières ont plus de facilités à obtenir un emploi et ne vivent pas les discriminations reliées à leur appartenance ethnique ou religieuse dans la sphère professionnelle. Leurs conditions de vie sont alors plus enviables, même si elles restent souvent inférieures à celles des hommes.

Évidemment, l'exercice concernant l'intersectionnalité n'est pas de diviser les femmes issues de différents groupes culturels, de genre ou de classe, mais bien de les unir en prenant en compte que chacune d'entre elles possède un passé singulier qui lui est propre.

I Intersectionnalité

Le but ici n'est pas de simplement recenser les différentes oppressions vécues par ces femmes, mais plutôt de comprendre comment elles s'articulent et ainsi de pouvoir trouver des moyens d'actions plus adaptés à leurs situations particulières.

Reconnaître la pluralité des identités pourrait donc être un moyen de favoriser aussi l'empowerment de toutes les femmes en valorisant leurs expériences singulières.

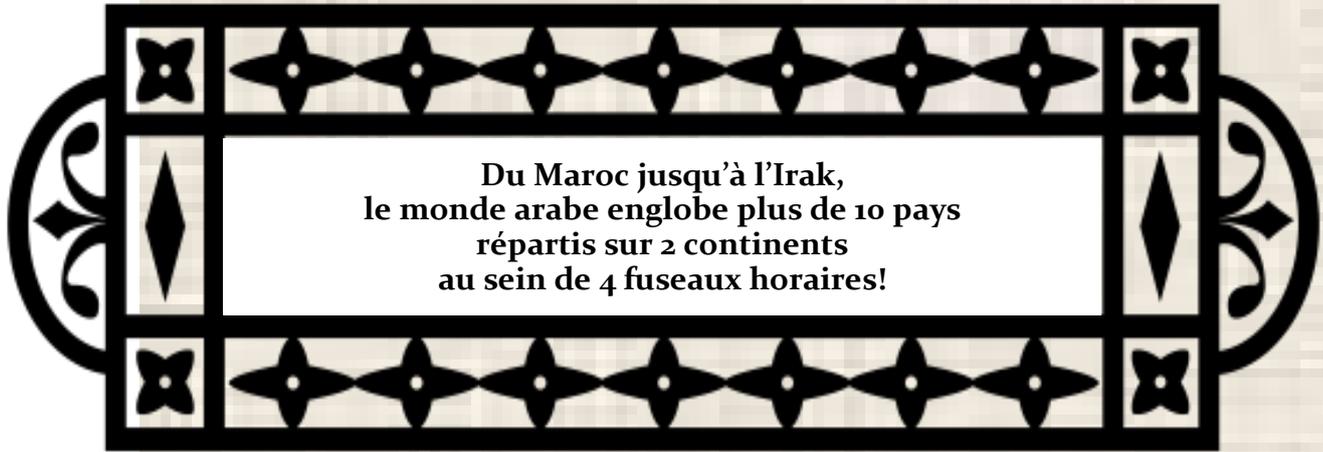
C'est dans ce sens que nous pouvons parler d'intervention intersectionnelle.

Il est important de rappeler que « la femme » n'existe pas mais « les femmes » oui, comme il n'y a pas un féminisme unique, mais bien une multitude de féminismes.



Chapitre 3 :

États des lieux du marché de l'emploi en Belgique et dans le monde arabe



Le monde arabe abrite une énorme diversité de cultures, de modes de vie et de manières de penser



D'après l'édition 2015 du rapport mondial sur la parité entre femmes et hommes, 13 des 15 pays affichant les plus faibles taux de participation des femmes à la vie active font partie du monde arabe : le Yémen affiche le taux le plus bas, suivi par la Syrie, la Jordanie, le Maroc, l'Arabie Saoudite, l'Algérie, le Liban, l'Égypte, Oman, la Tunisie et la Mauritanie.

Pourquoi le taux d'activité des femmes est-il si modeste dans le monde arabe alors que les jeunes filles sont aujourd'hui aussi instruites que les garçons et, souvent, réussissent mieux à l'école?

La pratique de la religion musulmane n'est en rien reliée à ces inégalités :

Dans des pays comme l'Algérie, la Jordanie ou l'Afghanistan, le pourcentage des femmes en âge de travailler et qui travaillent tourne autour de 15%.

Ce taux est de 51% en Indonésie, dont la population est à 86% musulmane et il est de 72% en Gambie, dont la population est à 90% musulmane et il atteint plus de 50% aux Emirats arabes unis où 75% de la population pratique l'Islam.

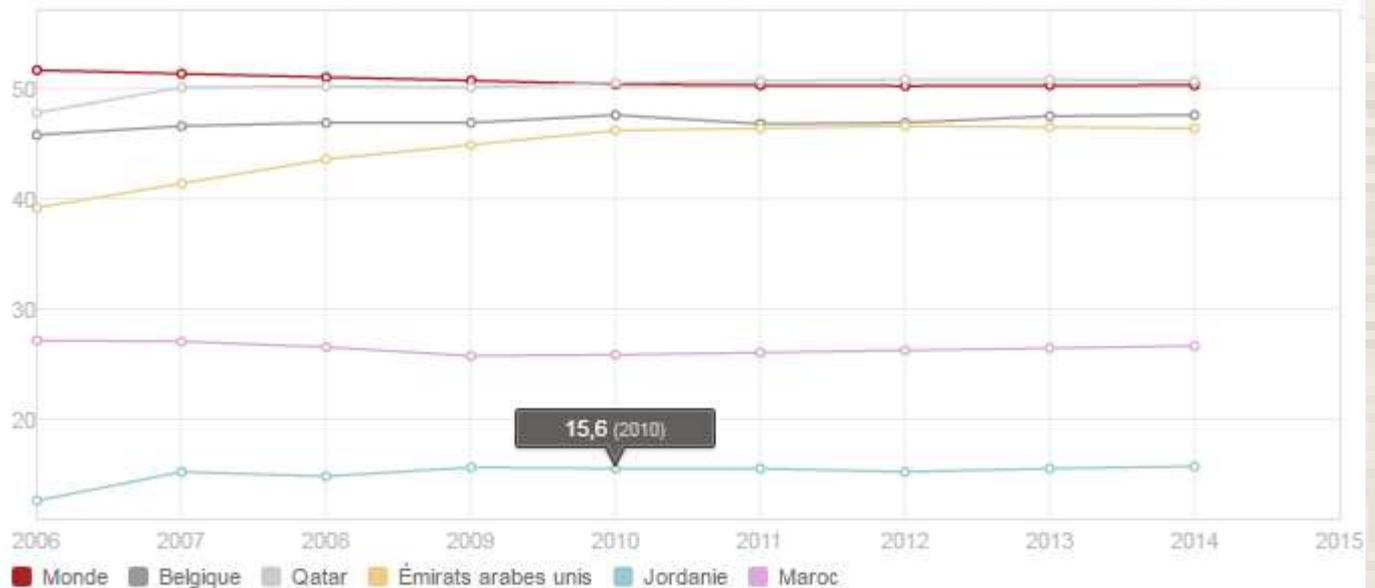
Inégalités professionnelles, quelles sources?

Parmi les nombreux facteurs qui expliquent les inégalités professionnelles, trois sont particulièrement déterminants:

- la structure patriarcale des États
- la prédominance des emplois publics et le faible nombre d'emplois dans le secteur privé
- un environnement de l'entreprise qui exclut les femmes en raison d'une conception traditionaliste de leur rôle et de l'absence de système égalitaire prenant en charge les coûts liés à la maternité et à la famille.



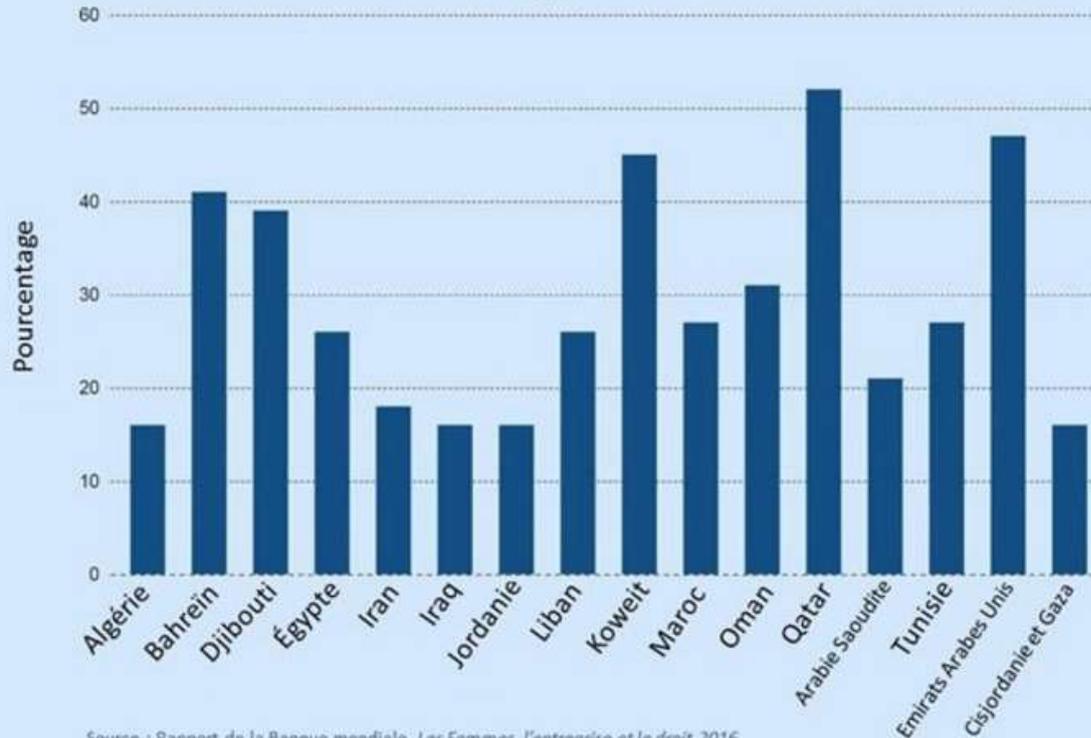
COMPARAISON DES TAUX DE PARTICIPATION DES FEMMES A LA POPULATION ACTIVE



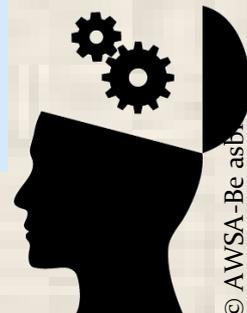
Ce graphique compare le pourcentage de femmes actives. Il nous montre que la Belgique, le Qatar et les Émirats arabes unis ont à peu près le même taux, autour de 50%. Seulement 10% des femmes jordaniennes ont un emploi tandis que 28% des marocaines font partie de la population active.



Taux de participation des femmes à la population active dans les pays de la région MENA



Source : Rapport de la Banque mondiale *Les Femmes, l'entreprise et le droit* 2016



États des lieux

Belgique

Jordanie

Tunisie

Egypte



BELGIQUE



Les femmes belges obtiennent le droit de vote en 1948. La Belgique a ratifié la Convention CEDAW en 1985. Un an après la ratification, puis en principe tous les 4 ans, les États parties doivent remettre leur rapport au comité CEDAW composé de 23 experts indépendants et chargé de veiller à l'application de la Convention

C.E.D.A.W. : Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1979 et est entrée en vigueur en 1981. Cette convention contient un préambule et 30 articles qui définissent la notion de discrimination et visent à éliminer celles-ci dans tous les aspects de la vie publique et privée des femmes. Elle est accompagnée d'une procédure qui permet aux particuliers et aux associations de saisir le comité CEDAW s'ils s'estiment victimes d'une infraction qui constituerait une violation de la convention.



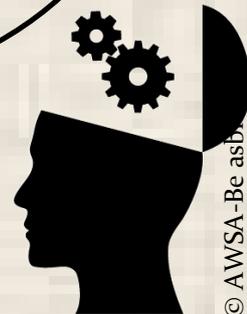
BELGIQUE



En 1994, la Belgique impose un quota de 50% de femmes sur les listes électorales mais aucun quota n'est appliqué par la suite. Ainsi en 2015, seulement 4 femmes faisait partie du gouvernement sur 18 membres. Ce qui constitue un recul par rapport au gouvernement de 2009 où 6 femmes étaient en charge d'un ministère au niveau fédéral.

Le gouvernement wallon en 2015 ne comprend qu'une femme sur 8 tandis que le gouvernement bruxellois atteint la parité avec 4 femmes sur 8.

Le parlement européen lui ne comprend que 6 femmes sur 21 élus.



JORDANIE



L'article 6 de la nouvelle Constitution affirme que les Jordaniens sont égaux devant la loi mais la Constitution ne garantit pas explicitement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et n'interdit pas les discriminations fondées sur le sexe. Certaines législations restent discriminatoires, par exemple la loi sur le statut personnel, sur le mariage, la transmission de nationalité ou l'héritage

La Jordanie a ratifié la CEDAW en 1992, en émettant des réserves concernant des dispositions fondamentales: l'article (transmission de la nationalité aux enfants) et l'article 16 (mariage, divorce et garde d'enfants). En 2009 une nouvelle loi a été établie permettant officiellement aux femmes de choisir librement leur lieu de résidence sans demander l'autorisation d'un homme membre de leur famille.



JORDANIE

Les femmes en Jordanie ont obtenu le **droit de vote en 1974**, elles demeurent cependant peu représentées au sein des instances politiques. Des discriminations persistent et des stéréotypes sur le rôle traditionnel des femmes demeurent répandus, entravant ainsi leur participation dans la vie politique et publique. Lors de l'ouverture de la première session ordinaire du 16e Parlement de Jordanie, en fin novembre 2011, le roi Abdullah a déclaré que le gouvernement continuerait à renforcer le rôle des femmes au sein de la société, et prendrait les mesures nécessaires pour garantir leurs droits.

A la Chambre basse, un système de quota a été introduit en 2003 réservant 5% des sièges aux femmes. En 2010 ce quota est passé à 10%. En juillet 2011, une nouvelle loi sur les municipalités augmente le quota des femmes au sein des conseils municipaux de 20 à 25%.



TUNISIE



Les tunisiennes obtiennent le droit de vote dès 1959. Plusieurs réformes au cours des années 2000 ont renforcé la protection des droits des femmes. En 2004, le Code pénal a été modifié afin de pénaliser le harcèlement sexuel et le Code du statut personnel a été modifié afin d'harmoniser l'âge minimum du mariage, désormais fixé à 18 ans pour les hommes et les femmes. Néanmoins, de nombreuses dispositions discriminatoires demeurent en vigueur, dont l'inégalité successorale.

La Tunisie a ratifié la Convention CEDAW en 1985 mais y a émis plusieurs réserves. En août 2011, le gouvernement de transition a annoncé que les réserves seraient levées. Cependant, cette annonce n'a pas encore été enregistrée par les Nations unies. Enfin, la déclaration générale, qui prévoit que l'article 1er de la Constitution selon lequel la législation tunisienne prime sur les dispositions de la Convention, a été maintenue.

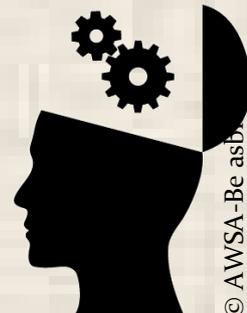


TUNISIE

Le dernier gouvernement de Ben Ali, composé de 45 membres, comportait 4 femmes. Au sein des gouvernements de transition qui se sont succédés, les femmes ont été très peu représentées, occupant entre 2 et 3 postes. Le Gouvernement nommé en décembre 2011, composé de 41 membres, comporte 3 femmes: ministre de l'Environnement, ministre des Affaires de la femme et de la famille, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Équipement, chargée de l'Habitat.

Le parti de Ben Ali, avait imposé un quota de 30% de femmes sur les listes électorales. A la suite des élections législatives de 2009, 59 femmes avaient été élues sur 214 sièges. Lors des élections d'octobre 2011, 59 femmes ont été élues sur 217 sièges, soit 27,2%.

Les femmes ont accédé à la profession de magistrat en 1968. En 2010, les femmes représentaient environ 27% des juges et 31% des avocats.



EGYPTE



L'Égypte a ratifié la convention CEDAW en 1981, mais a émis des réserves à plusieurs dispositions fondamentales. La réserve à l'article 2 a été levée en 2008 mais en mars 2012, les réserves aux articles 2 et 16 étaient toujours en vigueur. Certaines lois restent discriminatoires envers les femmes.

La **Constitution** de 1971 prévoit que «*tous les citoyens sont égaux devant la Loi. Ils ont des droits et des devoirs publics égaux sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la langue, la religion ou la croyance*». Il n'y n'avait aucune mention du sexe comme motif illicite de discrimination.

La Déclaration constitutionnelle approuvée par référendum le 19 mars 2011 prévoit que «*la Loi s'applique également à tous les citoyens, ils sont égaux en droits et devoirs généraux*» .



Egypte

Après 30 ans de règne de Moubarak, alors que s'ouvre la période de transition, les femmes sont confrontées à des obstacles pour prendre leur place dans les processus politiques. Le lien perçu par la population entre les droits des femmes et la propagande de l'ancien régime constitue un obstacle à la promotion des droits des femmes dans l'Égypte post-Moubarak.

En 1956, les femmes obtiennent le droit de voter et de se présenter aux élections. En 1957, l'Égypte a été le premier pays de la région arabe à élire des femmes au Parlement. En 1979, un quota de 30 sièges réservés aux femmes a été introduit par décret présidentiel. 35 femmes ont été élues dans une chambre composée de 382 sièges, soit 9%. En janvier 2012, le gouvernement lui composé de 31 ministres ne comprenait que 2 femmes.



Chapitre 4 :

Livret d'animations

Parallèlement à ses actions quotidiennes, AWSA-Be mène des missions d'éducation permanente en réalisant des outils pédagogiques comme celui-ci mais aussi en dispensant des formations professionnelles et des animations spécifiques aux publics d'associations ou aux professionnels psycho-médico-sociaux. Depuis sa création en 2006, AWSA-Be a créé toute une série d'outils pédagogiques, pour la plupart centrés sur les thèmes du monde arabe, de la santé, du féminisme et d'autres, pour permettre à d'autres intervenants de s'approprier son expertise. Nos outils comprennent des jeux, des animations et des fiches de connaissances théoriques sur des sujets variés. Ils sont à utiliser comme supports de réflexion et de participation pour tout public. Ces outils, utilisables par les professionnels ou les particuliers dans divers contextes, visent à conscientiser les participant-e-s sur des thèmes précis, comme par exemple la santé sexuelle et affective, les droits des femmes, le féminisme, les questions identitaires, le sida/VIH, le tourisme alternatif, la diversité dans le milieu des soins, etc. Certains sont téléchargeables gratuitement sur notre site internet, d'autres sont disponibles à la vente ou à la location. Un catalogue de ces différents outils est disponible sur notre site www.awsa.be.

Chapitre 5 :

Références

De nombreuses sources existent sur les inégalités dans le monde travail, ci-dessous quelques exemples (certains sont disponibles dans la bibliothèque d'AWSA-Be)

- └ **Base de données** : « 50 ans de droits de femmes »
- └ **Articles** :
 - « Emploi - Monde arabe : l'inégalité homme/femme persiste » - 2016
 - « Egypte, Jordanie, Tunisie. La place des femmes au travail » - 2013
- └ **Campagne de sensibilisation** : « Girls day, boys day » - www.gdbd.be
- └ **Par secteur** :
 - Secteur de la construction - www.femmesdemetier.be
 - Secteur de l'audio-visuel : www.ellestournent.be
- └ **Par région** :
 - « La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise » - 2012
 - « Marché du travail et genre. Maghreb - Europe » - 2004
- └ **Par thème** :
 - « Diversité convictionnelle, comment l'appréhender? Comment la gérer? », Dounia Bouzar, 2014
 - « Des femmes parmi les hommes : quels freins aujourd'hui à la mixité? », Femmes prévoyantes socialistes, 2015



Métiers et Mixité

Animations

1. Brainstorming : que savons-nous des inégalités professionnelles ?
2. Métiers d'hommes? Métiers de femmes?
3. Vocabulaire : mettre les noms de métiers au masculin et féminin
4. Mise en situation : quelles qualités pour quel métier ?
5. Les impacts du mal-être au travail
6. Témoignages : ces hommes et ces femmes au métier non-mixte
7. Fiches photo-langage : la mixité professionnelle
8. DVD : Quelques vidéos pour lancer le débat

Fiches infos : Ce qui existe déjà..





1. Brainstorming : que savons-nous des inégalités professionnelles ?

- ◇ **Public:** hommes/femmes à partir de 14 ans sachant s'exprimer en français

- ◇ **Objectifs:**
 - Participation et réflexion du public pour introduire le sujet de la mixité professionnelle
 - Prise de conscience des différences de traitement que nous subissons au quotidien et tout le long du parcours professionnel

- ◇ **Déroulement:**
 - Demander à chaque participant de donner un exemple de traitement différentiel entre fille et garçon au cours des étapes de la vie données en exemple
 - Exemple : Lors de cette situation, la différence entre une fille ou un garçon sont..
 - Dans le choix de mes études, je suis une fille donc j'ai renoncé à faire une formation de mécanicien.*
 - Lors d'un entretien d'embauche, si je suis face à un homme je vais insister sur mes exploits sportifs ou lui parler de ma passion pour les voitures*





*Je suis une fille
donc je vais plutôt...*

*Je suis un garçon
donc je vais plutôt...*

Choix des options à l'école secondaire

Choix des activités extra-scolaires

Choix des études, des formations suivies

Choix dans les secteurs où l'on postule

Dans le choix d'un métier

Lors de la rédaction de mon C.V.

Lors de la négociation de mon salaire

Lors des choix vestimentaires

Dans la répartition des tâches quotidiennes au travail

Dans mes relations avec mon patron et mes collègues

...

D'autres idées ou propositions?





2. Des métiers d'hommes? Des métiers de femmes?

- ◇ **Public:** hommes/femmes de tout âge avec un bon niveau de français
- ◇ **Objectifs:** participation et réflexion du public pour introduire le sujet
- ◇ **Animation proposée :**
 - En commun ou par petits groupes, demander au public de citer des « métiers d'homme » et « des métiers de femme » et de citer le métier au féminin et au masculin
 - Leur demander de justifier pourquoi ils/elles pensent que ce métier est plus ou moins approprié pour un homme ou pour une femme
 - Ecrire leurs réponses sur un tableau
 - Faire l'expérience de regarder dans le dictionnaire pour avoir le métier au masculin ou au féminin





« Ça, c'est un métier d'hommes ! »

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

« Ça, c'est un métier de femmes ! »

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Exemples de métiers 'genrés' : associés à un genre particulier

A	
Aviatrice	aviateur
Artisane	artisan
Astronaute	astronaute
Agricultrice	agriculteur
B	
baby-sitter	baby-sitter
Barman	barmaid
Bouchère	boucher
Boxeuse	boxeur
Bucheronne	bucheron
C	
Caissière	caissier
Camionneuse	camionneur
Carreleuse	carreleur
Chasseuse	chasseur
Charpentière	charpentier
cheffe de chantier	chef de chantier
Coiffeuse	coiffeur
Couturière	couturier
conductrice	conducteur
D	
diététicienne	diététicien

E	
électricienne	électricien
entrepreneure/ entrepreneuse	entrepreneur
esthéticienne	esthéticien
éboueuse	éboueur
F	
factrice	facteur
femme de ménage/ aide ménagère	homme de ménage/ agent d'entretien
footballeuse	footballeur
fossoyeuse	fossoyeur
G	
Gouvernante	Majordome
H	
Hôtesse d'accueil	Hôte/agent d'accueil
Hôtesse de l'air	Steward
Horticultrice	horticulteur
I	
infirmière	infirmier
institutrice	instituteur
ingéniere	ingénieur
informaticienne	informaticien
J	
jardinière	jardinier
L	
lieutenante	lieutenant

M	
maçonne	maçon
mannequin	mannequin
manucure	manucure
marin	marin
mécanicienne	mécanicien
metteuse/metteure en scène	metteur en scène
menuisière	menuisier
militaire	militaire
mineuse	mineur
O	
Obstétricienne/ sage-femme	Obstétricien/ accoucheur
P	
pêcheuse	pêcheur
pharmacienne	pharmacien
puéricultrice	puériculteur
plombière	plombier
pompière	pompier
policière	policier
S	
secrétaire	secrétaire
styliste	styliste
soudeuse	soudeur
sommelière	sommelier
R	
Réalisatrice de films	Réalisateur de films
Régisseuse	Régisseur

3. Vocabulaire : mettre les noms de métiers au masculin/féminin

- ◇ **Public:** hommes/femmes de tout âge sachant lire le français
- ◇ **Objectifs:** participation et réflexion du public
- ◇ **Déroulement:**
 - Distribuer la feuille d'exercice aux participant/es
 - Compléter les trous en trouvant les équivalences
 - Corriger tous ensemble ou par petits groupes

CORRECTION :

◇ Boucher	◇ Bouchère
◇ Mannequin	◇ Mannequin
◇ Bucheron	◇ Bucheronne
◇ Secrétaire/assistant de direction	◇ Secrétaire
◇ Facteur	◇ Factrice
◇ Majordome	◇ Gouvernante
◇ Accoucheur/sage-femme/obstétricien	◇ Sage-femme
◇ Marin	◇ Marin
◇ Steward	◇ Hôtesse de l'air
◇ Soudeur	◇ Soudeuse
◇ Barman	◇ Barmaid/serveuse





Complétez les noms de métiers au masculin et au féminin

HOMME

FEMME

◇ Boucher	→	◇
◇	→	◇ Mannequin
◇ Bucheron	→	◇
◇	→	◇ Secrétaire
◇ Facteur	→	◇
◇ Majordome	→	◇
◇	→	◇ Sage-femme
◇ Marin	→	◇
◇	→	◇ Hôtesse de l'air
◇ Soudeur	→	◇
◇ Barman	→	◇





4. Mise en situation : quelles qualités pour quel métier?

◇ **Public:** hommes/femmes de tout âge

◇ **Objectifs:**

participation et réflexion du public pour prendre conscience que tous les métiers sont accessibles aux hommes et aux femmes indifféremment

◇ **Déroulement:**

Demander au public de citer tous les métiers du secteur de la construction ou du secteur de l'enfance et les noter sur un tableau

Demander au public : D'après vous lequel ou lesquels de ces métiers sont les plus appropriés pour une femme ou un homme et justifier pourquoi pensez-vous qu'un homme ou une femme serait moins compétent-e.





Variante 1 : les secteurs de la construction

1. Demander au public de citer tous les métiers du secteur de la construction, du bâtiment

- | | | |
|------------------|---------------------------------|----------------|
| ◇ Maçonnerie | ◇ Plomberie | ◇ Ferrailage |
| ◇ Sani-chauffage | ◇ Conduite d'engins de chantier | ◇ Artisanat |
| ◇ Peinture | ◇ Couverture de toit | ◇ Jardinier |
| ◇ Menuiserie | ◇ Tailleur de pierre | ◇ Céramique |
| ◇ Carrelage | ◇ Vitrierie | ◇ Décoration |
| ◇ Plafonnage | ◇ Serrurerie | ◇ Architecture |
| ◇ Electricité | ◇ Coffrage | ◇ ... |

2. Demander au public : D'après vous lesquels de ces métiers sont les plus appropriés pour une femme et justifier pourquoi?





Variante 2 : les secteurs de la maternité, l'enfance et l'adolescence

1. Demander au public de citer tous les métiers des secteur de l'action sociale, la maternité et l'éducation (enfance et adolescence)

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| ◇ Puéricultrice/puériculteur | ◇ Orthophoniste/logopède |
| ◇ Sage-femme/accoucheur | ◇ Educatrice/éducateur |
| ◇ Travail en crèche | ◇ Professeur-e |
| ◇ Baby-sitter | ◇ Gynécologue |
| ◇ Infirmière/infirmier | ◇ Assitant-e social-e |
| ◇ Pédiatre | ◇ Aide soignante |
| ◇ Institutrice/instituteur | ◇ Assistant-e médical-e |
| ◇ Animatrice/animateur | ◇ ... |

2. Demander au public d'après vous lesquels de ces métiers sont les plus appropriés pour un homme et justifier pourquoi?





5. Les impacts du mal-être au travail

- ◇ **Public:** hommes/femmes de tout âge avec un niveau de français suffisant
- ◇ **Objectifs:** participation et réflexion du public sur les conséquences du mal-être au travail
- ◇ **Déroulement:**

Chaque participant-e choisit une case et doit donner un exemple où une situation de mal-être au travail a des conséquences sur cet aspect de notre quotidien

Exemple :

Je ne me sens pas bien dans mon travail, donc cela impacte mon couple, par exemple l'autre jour je me suis engueulée avec mon conjoint parce que j'étais de mauvaise humeur et il ne comprend pas ce que je traverse.



Donnez un exemple pour chaque situation

« Je ne me sens pas bien dans mon travail, donc cela a un impact sur (choisir une case), par exemple l'autre jour »

ma motivation

mes parents

ma famille

mon sommeil

mon moral/humeur

mes enfants

ma confiance en moi

ma santé physique

mon couple

ma situation financière

mon amour-propre

ma santé mentale

mes collègues

mon entreprise

....





6. Témoignages : Ces femmes et ces hommes aux métiers non-mixtes

- ◇ **Public:** hommes/femmes de tout âge
- ◇ **Objectifs:**
 - Prise de parole autour de témoignages « success-story »
 - Se rendre compte des difficultés ou des avantages des métiers non-mixtes

- ◇ **Déroulement:**

Chaque participant/e choisit une photo et doit trouver le métier de la personne, imaginer quelle est sa vie, son âge, ses hobbies, son quotidien, son parcours, sa situation familiale et justifier pourquoi elle/il pense cela

Lire la fiche avec le témoignage de la personne à haute voix et dire ce qui nous marque, ce qui nous étonne ou nous inspire dans son parcours. Ce qui est positif ou négatif.







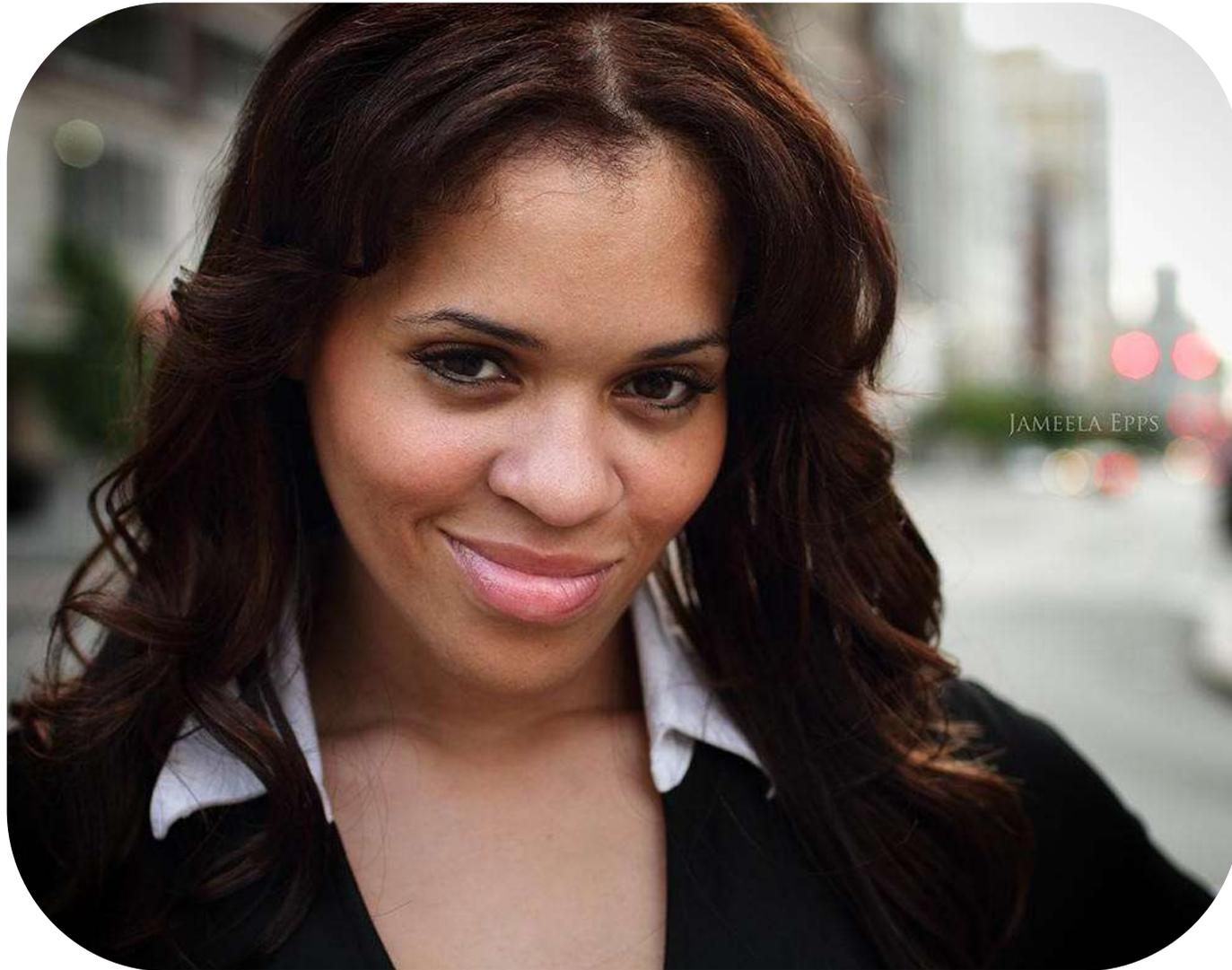
Je m'appelle Béatrice et je suis agricultrice!

Mes parents ont grandi en Indonésie et avaient une petite ferme où ils élevaient quelques poulets et faisaient pousser des légumes. Moi je suis née à Bruxelles et j'ai toujours connu la vie urbaine, pleine de voitures, de béton et de pollution! J'aime Bruxelles mais la campagne m'a toujours attirée. Quand j'ai dit à mes parents que je voulais travailler en contact direct avec la nature, ils n'ont pas compris, ils pensaient que je voulais faire du jardinage et ils ne pensaient pas que je pouvais en faire mon métier!

Aujourd'hui, après une formation en techniques agricoles, je travaille au sein d'une ferme durable en Wallonie. Je travaille avec beaucoup d'hommes et certains ne me croyaient pas capable de supporter le froid et la pluie au début.

J'aime mon métier, je suis à l'extérieur la plupart du temps, je manie des outils, je conduis le tracteur et je vois les saisons changer au fil des ans. La nature m'apaise et je ne changerai de métier pour rien au monde!





JAMEELA EPPS





Je m'appelle Tania et je suis ingénieure dans l'aéronautique!

Depuis toute petite j'aime les mathématiques et les sciences mais certains de mes professeurs m'ont conseillé de faire une formation d'aide-soignante ou de couturière. Contre leur avis, j'ai convaincu mes parents de me laisser choisir une filière scientifique à l'âge de 14 ans. Je voulais leur prouver qu'ils pouvaient me faire confiance alors j'ai beaucoup travaillé et j'ai obtenu de très bon résultats ce qui m'a permis d'être acceptée dans une bonne école d'ingénieurs.

Je me suis ensuite dirigée vers l'aéronautique grâce à un ami qui m'a encouragée. J'avais peur de ne pas être crédible à cause de mon look et de ne pas être prise au sérieux par les employeurs. Une fois lors d'un entretien d'embauche quelqu'un m'a demandé si j'étais là pour le poste de secrétaire et avait l'air de douter que j'ai pu réussir si bien mes études. Il y a encore beaucoup de clichés sur les femmes et la mécanique et c'est parfois difficile de s'imposer. En cas de désaccord, j'ai parfois besoin de l'appui d'un autre collègue pour faire entendre ma voix et ce n'est pas normal, c'est très frustrant pour moi car je sais que j'ai souvent raison!







Je m'appelle Amala et je suis menuisière!

Mes parents m'ont toujours soutenue dans mes choix! J'étais douée à l'école donc la menuiserie n'était un choix par défaut, j'ai toujours voulu travailler le bois de mes mains. Cela vient de mon intérêt pour la musique, mon frère jouait du violon et moi du piano. J'ai toujours été fascinée par l'idée que des morceaux de bois puissent produire des sons aussi beaux et j'ai voulu savoir comment cela fonctionnait. Après une spécialisation en ébénisterie j'ai réussi à décrocher un stage chez un luthier (un fabricant de violon) qui m'a laissé ma chance. Lors de mon stage, il a été très impressionné par ma motivation et il m'a embauchée! Grâce à lui et ce métier, j'ai rencontré mon mari actuel qui est musicien, nous avons déjà deux enfants ensemble.

J'aime être coquette et prendre soin de moi malgré le fait que je travaille dans la poussière et bien sûr je ne me fais pas souvent de manucure! C'est difficile parfois car les gens ne me croient pas quand je leur dis que je suis menuisière, ils pensent que je blague mais j'aime mon métier et je ne m'imagine pas faire autre chose de ma vie.







Je m'appelle Orlanda et je suis conductrice de trains!

J'ai un peu choisi ce métier par défaut mais je ne regrette pas du tout! Mon cousin a un jour fait les tests à la SNCB pour devenir conducteur de trains mais il a échoué et il était très déçu. Il disait que le test était impossible et qu'il a été refusé à cause de nos origines étrangères mais je refusais de le croire alors il m'a mise au défi de réussir le test! J'ai été acceptée et je me suis découverte une vraie passion. J'aime être au calme, concentrée sur ma route et l'idée de permettre aux gens de se déplacer est très valorisante. Après avoir fini ma formation, mon cousin n'en revenait pas! Je le remercie aujourd'hui car j'ai trouvé un métier qui me correspond. Mon cousin lui est devenu père au foyer et c'est un père formidable, c'est son enfant que je tiens dans les bras sur la photo.

Je n'ai pas vraiment eu d'expériences négatives lors de mon parcours professionnel, je pense qu'une femme entourée d'hommes a besoin de s'affirmer et de mettre les bonnes limites. Il faut avoir la bonne attitude car sinon certains comportements peuvent être mal interprétés, certains collègues on déjà cru que c'est de la drague quand je les vanne un peu trop!







Je m'appelle Nathalie et je suis ingénieure du son!



J'ai choisi ce métier pour la musique avant tout, la technique étant intégrée après coup. Mais aussi par un concours de circonstances. Enfant, j'ai fait de la flûte traversière et du solfège. Assez naïvement, je voulais faire un métier dans la musique, sans en connaître les possibilités. J'ai entendu parler du métier d'ingé-son. Sans passion qui pousse à aller de l'avant, je n'aurais pas tenu. La vie d'ingé-son est dure, ingrate et peu passent le cap. Enregistrer n'est pas uniquement placer le bon micro au bon endroit, il faut parler, mettre en condition, voire enregistrer à l'insu du musicien pour tenir une prise inoubliable de spontanéité.

Il faut avoir les nerfs solides pour se faire respecter en tant que femme. Je pense que ça décourage les plus enthousiastes et il est rare qu'on leur ouvre les portes. C'est un métier où il n'y a pas de vie de famille, il faut faire de sérieux sacrifices. Les filles sont moins nombreuses à postuler car les contraintes sont lourdes, et les confrères parfois méfiants. Mais tous ne sont pas comme ça, heureusement, et je reste profondément convaincue que c'est un «métier de femmes» pratiqué par des hommes qui exploitent là leur sensibilité féminine ! Il faut de la persévérance, de la motivation et aussi une certaine dose de chance. Le fait d'être une femme n'y change rien. Mais je sais qu'on se souvient plus facilement de moi, en bien comme en mal. Au fond, je pense que c'est pareil dans tous les milieux et que la différence est une force.







Je m'appelle Nora et je suis en train de suivre des études pour devenir architecte!

J'ai toujours su que je voulais devenir architecte. Construire des maisons, dessiner des plans, aider les gens à réaliser leur rêve et se construire un 'chez-soi' est une motivation quotidienne. En architecture aussi, et peut être même plus que dans d'autres métiers, l'expertise des femmes peine à être reconnue.

Bien que l'équilibre hommes/ femmes soit plus ou moins respecté parmi les jeunes diplômés des écoles d'Architecture, très vite l'écart se creuse et peu de jeunes femmes tentent l'aventure d'exercer en leur nom propre : seulement 15% des cabinets d'architecte sont dirigés par des femmes. Et pourtant la profession compte des femmes de talent qui contribuent à l'évolution de l'environnement et sont partie prenante de l'histoire et l'évolution de la profession. En me renseignant j'ai pu découvrir des grandes architectes de toutes origines et cela m'a encouragé dans mon choix.

Je pense que le manque d'équilibre entre hommes et femmes est aussi dû à la culture de notre société qui n'encourage pas les jeunes filles à la prise de risque et qui ignore complètement les contraintes liées au fait de fonder une famille. Je pense que les hommes ont besoin d'être plus impliqués dans leur paternité pour que les femmes soient moins discriminées. Les femmes architectes sont souvent victimes de stéréotypes et sont parfois réduites à faire du logement ou des crèches. Le monde de la promotion immobilière est très masculin, l'architecture est un sport de combat !







Je m'appelle Noémie et je suis marin-pêcheur!

Petite, j'accompagnais souvent mon père dans ses sorties en mer. J'adorais ça. Alors avec l'âge, c'est devenu comme une évidence : je voulais faire comme lui. Mais les filles ne vont pas en mer, c'est une question de tradition, de superstition. Quand à 16 ans, j'ai annoncé à mes parents que je voulais être marin-pêcheur, autant vous dire qu'ils n'ont pas applaudi ma décision. Ça a été difficile de les convaincre, mais il n'était pas question de me faire changer d'avis : je suis têtue, c'est dans mon caractère! J'ai donc passé mon diplôme de commandement de bateau.

Il m'est arrivée d'être postée devant mon bateau et qu'un homme me questionne : « Vous attendez votre mari ? ». Je lui expliquais alors que c'était moi le commandant et il me regardait avec ses yeux éberlués en forme de soucoupe comme si j'étais un étrange animal. Le plus dur a été de supporter le regard des femmes de marins : voir qu'une femme était à bord d'un navire avec leur mari les dérangent. Elles me lançaient des regards noirs pleins de jalousie qui en disaient long sur ce qu'elles pensaient de moi. Je n'ai jamais cherché l'affrontement. Tant pis si elle ne voulait pas me fréquenter.

Je ne me suis jamais dit que je faisais un métier masculin, je faisais le métier dont j'avais envie. Se lever le matin, avoir hâte d'aller travailler et pouvoir vivre de ce qu'on aime sans contrainte, ça n'a pas de prix. Être marin n'est pas de tout repos. Heureusement que ma mère et mon mari me donnaient un coup de main. Quand une femme marin est enceinte, elle ne peut plus aller en mer et ne touche aucun congé maternité. En règle générale, on se met en arrêt maladie. Pourquoi une grossesse est-elle une maladie ? Ce point-là dissuade un grand nombre de femmes de persévérer dans la profession. J'espère qu'un jour le secteur de la pêche sera davantage ouvert aux femmes, mais je crains que cela prenne beaucoup de temps.







Je m'appelle Latifa et je suis boxeuse professionnelle!

Je fais partie d'une famille de sportifs et je pratique le judo depuis l'âge de 6 ans. Dès que j'ai commencé la boxe à 14 ans j'ai su que je voulais en faire mon métier ! Dans un monde qui longtemps a été réservé aux hommes, la boxe féminine commence à émerger et aujourd'hui je donne des cours à de plus en plus de femmes. Il y a cette idée que les femmes font de la boxe uniquement pour pouvoir se défendre en cas d'attaque mais c'est faux, beaucoup de femmes viennent juste pour se défouler et elles sont très douées !

Pour la première fois dans l'histoire du sport, la boxe féminine a été introduite aux Jeux Olympiques en 2012. Ce sport est à l'inverse des représentations de genre que l'on prête aux femmes mais je m'en fous, j'aime ça ! En effet, les femmes sportives sont souvent réduites aux disciplines « gracieuses » comme la danse, la gymnastique, le patinage artistique au détriment des sports « virils » comme le football ou le rugby, c'est dommage..







Je m'appelle Ali et je suis assistant maternel!

Mon parcours professionnel m'a permis de faire du volontariat dans les centres de loisirs. Bosser avec les enfants, ça m'a plu immédiatement. J'avais bien conscience que c'était un métier essentiellement féminin, mais c'était le cadet de mes soucis. Oui, il y a peu d'hommes qui travaillent en crèches ou en centres de loisirs, et alors ? Je voulais faire ce métier et ce ne sont pas des *a priori* qui auraient pu m'en dissuader.

Aucun parent n'a exprimé la moindre inquiétude sur le fait que je sois un homme. Je crois même qu'être un homme a un certain avantage pour les mamans. Il n'y a pas de concurrence et donc aucun risque de jalousie entre la mère et l'assistant maternel par rapport à son enfant puisque jamais il ne le confondra avec elle. Du fait d'être un homme, j'ai peut-être une certaine autorité naturelle. J'estime que ce n'est pas parce que je suis un homme que je manque de compétences. Il y a maintenant une multitude de métiers pour lesquels les préjugés sexistes sautent les uns après les autres : sage-femme, auxiliaire de puériculture, puéricultrice, infirmière... Je pense d'ailleurs qu'il est important que ce métier s'ouvre davantage aux hommes car, même si des femmes l'exercent avec brio, je trouve qu'une approche masculine du travail permet d'apporter une belle complémentarité.







Je m'appelle Mohammed et je suis préparateur en pharmacie!

Je n'ai jamais pensé que la pharmacie était un métier de femmes, au contraire! Les pharmaciens ont un grand savoir et une grande responsabilité envers leurs clients. Toutefois quand j'ai commencé mes études j'ai vite remarqué que nous n'étions qu'une petite minorité d'hommes, environs 15 hommes pour 100 femmes. J'ignore pourquoi ce métier attire plus de femmes mais cela ne m'a pas dérangé!

Je n'ai vraiment pas connu de différences de traitement durant ma carrière mais il est vrai qu'au début il est arrivé à des clients de s'adresser à moi en pensant que j'étais le responsable en charge alors que je n'étais que stagiaire, c'était très gênant envers ma supérieure. De temps en temps aussi des hommes préfèrent être servi par moi quand ils viennent demander des renseignements sur les médicaments pour les troubles de l'érection!







Je m'appelle Raoul et je suis secrétaire à la retraite!

Je n'ai pas vraiment fait ce métier par vocation, c'est plutôt un heureux accident de parcours! Mon père a travaillé toute sa vie dans la construction et il est parvenu à faire grandir son entreprise. Moi et mon frère avons pris le relais à sa retraite et les rôles se sont répartis assez naturellement. Je n'ai jamais aimé travailler avec mes mains, j'ai voulu travailler avec ma tête. J'ai toujours été beaucoup mieux organisé que mon frère, c'est ce qui m'a poussé vers l'administration et la bureautique !

Quand j'ai voulu changer de secteurs j'ai testé deux marchés : le secteur privé et le secteur public. Je n'ai eu aucune réponse du côté du privé. Aucune entrevue et je pense que c'est une discrimination basée sur le fait que je sois un homme : il y en a encore beaucoup de stéréotypes sur la secrétaire qui doit être féminine et sexy. Toutes les réponses que j'ai eues sont venues du secteur gouvernemental. Le secteur privé semble destiné aux femmes! Souvent, lors de mes entrevues, on m'a demandé qu'est-ce que ça faisait d'être un homme en secrétariat ? La réponse la plus logique que je peux donner : c'est l'équivalent d'une femme en mécanique. Chacun est bon dans son domaine peu importe son sexe !







Je m'appelle Yves et je suis infirmier!



J'ai choisi ce métier en suivant les conseils de mon entourage qui pensait que ce métier me correspondrait que j'étais sûr d'avoir un emploi et je ne regrette pas ! Lorsque j'ai fait mon stage d'infirmier, j'ai été confronté à des situations où des femmes refusaient d'être soignées par un homme, ce que je comprends car chacun peut avoir de la pudeur envers son intimité. En maison de retraite, des dames âgées trouvaient gênant qu'un infirmier fasse leur toilette. Je me souviens aussi d'une femme d'une trentaine d'années qui avait subi une hystérectomie. Après ce type d'opération, il faut refaire le pansement très souvent. Quand je suis entré dans la chambre avec l'infirmière que j'étais censé assister, la patiente a fondu en larmes.

Malheureusement, cette situation n'est pas toujours bien vécue par les infirmiers masculins dans les services ou à domicile. Les femmes seraient réputées plus « douces » et plus à même de gérer le relationnel là où les hommes sont plus techniques et imposent leur force plus facilement face à des patients récalcitrants ou des enfants ! Les enfants les plus grands écoutent plus attentivement, ou les parents écoutent peut-être un petit peu plus si c'est un homme qui leur parle. Je pense même que les hommes sont plutôt valorisés dans cette profession parce qu'un meilleur équilibre des genres est unanimement souhaité. Malgré les barrières stéréotypées et les blocages psychologiques de certains patients, les hommes infirmiers sont très utiles et très appréciés. Il faut arriver à casser les préjugés dans un métier essentiellement féminin, petit à petit on y arrivera !







Je m'appelle François et je suis esthéticien.

Depuis toujours, je suis attiré par le milieu du bien-être. Quand j'ai été licencié pour raison économique, j'ai décidé de me réorienter. C'était maintenant ou jamais. J'ai donc réintégré les bancs de l'école pour suivre une formation d'esthéticien. Nous étions 700 élèves et seulement 7 hommes, soit 1% des effectifs! J'ai été très bien accueilli par mes autres camarades mais contrairement à elles, j'ai dû tout apprendre. Elles pratiquaient l'épilation, le maquillage et la manucure depuis l'adolescence ; moi, je devais tout reprendre à zéro. Mes proches ont été surpris, mais avec un peu de recul, ils m'ont tous dit que "ça me correspondait totalement". Ils ont été très compréhensifs et j'ai même pu m'exercer sur ma mère et ma sœur.

Faire un travail majoritairement féminin, ça peut susciter quelques moqueries. C'est donc avec une certaine appréhension que j'ai débuté. Il est clair que les hommes sont encore minoritaires dans le milieu de l'esthétique, mais je pense que, comme pour les coiffeurs, cela va se démocratiser. Ma clientèle est composée à 60% d'hommes. Les hommes sont de plus en plus nombreux à faire appel à mes services. Au départ, ils savent rarement ce qu'ils doivent faire. Faut-il qu'ils s'épilent les bras, le torse, les épaules ou le ventre ? Ça peut paraître absurde, mais nous n'avons pas la même éducation "beauté" que les femmes. Je suis là pour les conseiller et les rassurer.

Avec les femmes, je n'ai pas du tout la même approche. La plupart du temps, elles font souvent appel à mes services pour un maquillage ou un massage (plus en force que celui exercé par des femmes). Elles adorent être chouchoutées par un homme. Les femmes qui me demandent une épilation du maillot sont rares. Question de pudeur j'imagine. Je comprends tout à fait. Je n'étais pas non plus très à l'aise au début. Pour les hommes, c'est plus fréquent.

Aujourd'hui, les mentalités évoluent et je crois que mon parcours en est la preuve. Même si mon métier est essentiellement féminin, je n'ai aucun doute : être esthéticien, c'est un métier féminin et masculin.







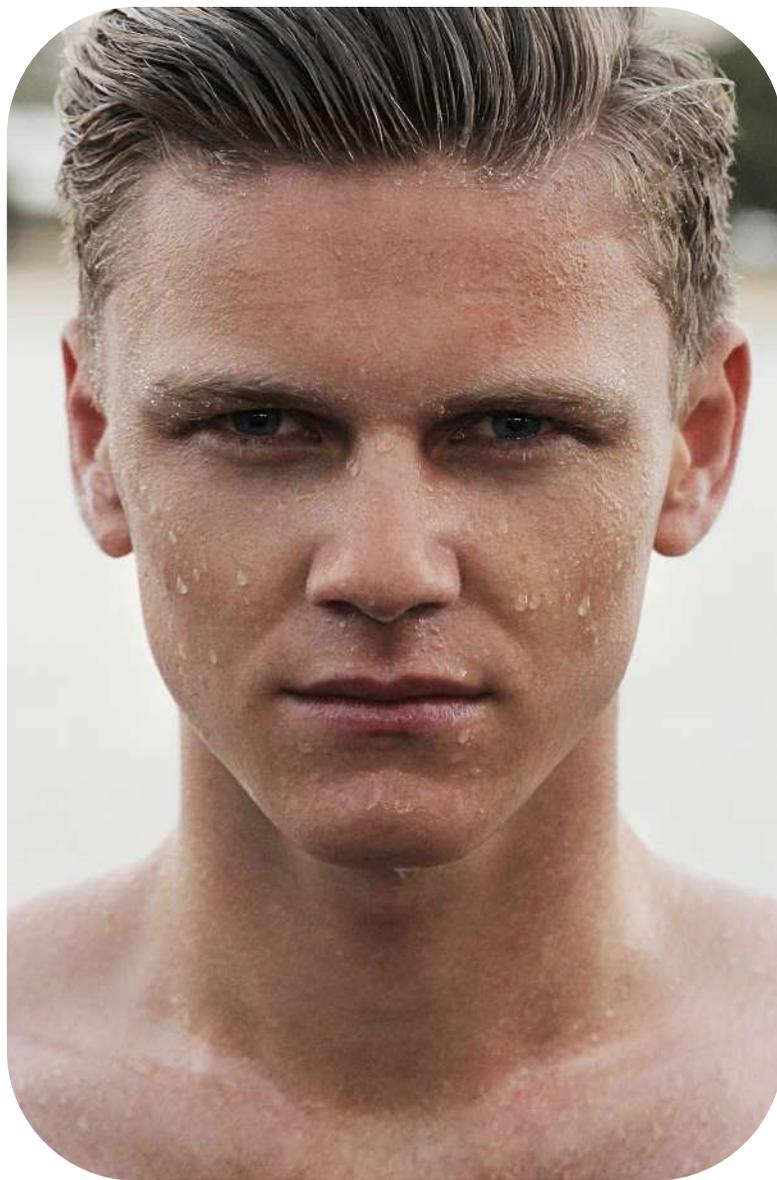
Je m'appelle Tony et je suis instituteur primaire!

Je fais ce métier car j'aime apprendre et j'aime les enfants ! Ce n'est pas plus difficile d'être un homme lorsqu'on enseigne en primaire, bien au contraire. Je pense que cela apporte quelque chose de nouveau, un attrait pour les enfants. De manière générale, les collègues sont contentes lorsque qu'un homme arrive dans une équipe, ça les change d'une ambiance de travail exclusivement féminine. Les parents d'élèves, eux aussi, pensent que c'est bon d'avoir de la mixité dans une équipe mais certains ont parfois l'air suspicieux.

La rareté des enseignants masculins en école maternelle en fait un avantage. C'est vrai que nous ne sommes pas nombreux. Dans mon village, les parents sont contents car ils savent que leur enfant aura un homme au moins une année et ils pensent que c'est bon pour son équilibre d'avoir une figure masculine dans leur entourage. Au début de l'année, il peut arriver que quelques élèves soient surpris d'être dans la classe d'un maître car on leur a souvent parlé de "la maîtresse". Il arrive parfois que le fait que je sois un homme impressionne certains enfants, en fonction de leur psychologie, de leur tempérament, de leur culture et de leur vécu. J'incarne peut-être pour eux une figure plus autoritaire. Des enfants peuvent être plus impressionnés face à un homme, avoir un comportement différent.

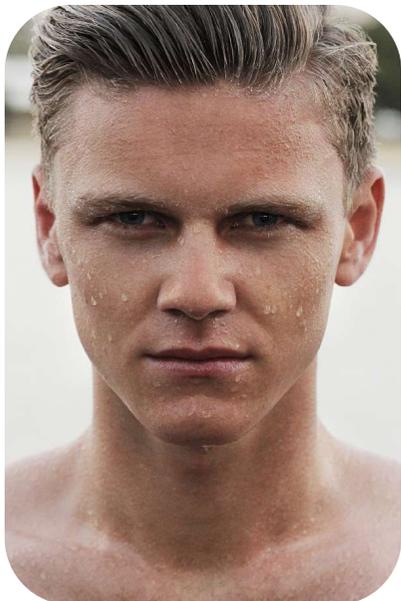
C'est un métier passionnant et prenant, qui demande beaucoup de temps et un investissement de tous les instants. On n'a pas forcément, à tous les moments de sa vie, autant de temps et d'énergie qu'on le souhaiterait, particulièrement quand on est père.







Je m'appelle Toby et je suis mannequin !



Le mannequinat est l'un des rares métiers au monde où les femmes bien plus payées que les hommes et je le savais en débutant. J'ai commencé assez jeune, vers 14 ans, encouragé par ma mère et ça m'a plu directement. Mon père lui est plus réticent, il dit que poser pour des photos n'est pas un vrai métier et il aimerait que je sache faire quelque chose de mes mains

Dans l'esprit de certains, être mannequin fait rêver mais en réalité c'est un milieu très cruel. En vieillissant nous avons tous une date d'expiration et ça demande beaucoup de sacrifices d'entretenir son corps pour rester au top. Quelques individus réussissent très très bien mais le reste n'arrive pas à en vivre. C'est un peu comme les acteurs, ça dépend de la notoriété. C'est un métier très instable car il faut sans-cesse décrocher de nouveaux contrats. Les femmes gagnent systématiquement plus que les hommes, deux fois à dix fois plus parfois, mais elles subissent aussi beaucoup de pressions, particulièrement si elles veulent devenir mère.

Le milieu de la mode et du mannequinat est très stéréotypé et on retrouve ces clichés dans les attitudes demandées sur les photos : les hommes doivent être naturels alors qu'on demande aux femmes de poser, de jouer, de sourire. Malgré le développement de la mode masculine, la mode demeure une industrie qui s'adresse en priorité aux femmes et je pense que les salaires ne sont pas près de s'équilibrer.





7. Fiches photo-langage : la mixité professionnelle

- ◇ **Public:** hommes/femmes à partir de 14 ans sachant lire et s'exprimer en français
- ◇ **Objectifs:** participation et réflexion du public pour introduire le sujet
- ◇ **Déroulement:**
 - Demander à chaque participant de choisir une ou plusieurs fiches et de la décrire oralement aux autres participant-es
 - Leur demander d'après eux, l'illustration favorise-t-elle ou non l'égalité des travailleurs dans leur domaine respectif
 - Chacun est invité à réagir librement aux phrases ou aux illustrations qu'elle/il a choisi, dire pourquoi, ce qu'il/elle en pense, ce qu'il/elle aime dans cette image, ce qui les interpelle, etc.
 - Les questionner : A quoi pensez-vous quand on parle d'égalité et de stéréotypes dans le milieu professionnel ? Qu'est-ce qu'un stéréotype de genre ? Connaissez-vous quelqu'un qui exerce un métier genré?





JE N'AI PAS
LE POSTE QUE
JE MÉRITE
DANS CETTE
ENTREPRISE!

RASSUREZ-VOUS
NINA. MOI NON
PLUS.



C'EST PARCE
QUE JE SUIS UNE
FEMME QUE JE
SUIS MOINS PAYÉE
QU'UN HOMME?

PAS DU TOUT.
C'EST PARCE
QUE VOUS
N'ÊTES PAS
UN HOMME.





SOYONS LUCIDES SONIA:
 SI VOUS AVIEZ VRAIMENT
 DE L'AMBITION, VOUS
 AURIEZ DEPUIS LONGTEMPS
 QUITTÉ VOS ENFANTS ET
 VOTRE MARI.





GRENOU





SOYONS CLAIRS YASMINE, VOUS N'AVEZ PAS DE POSTE À RESPONSABILITÉ PARCE QUE VOUS ÊTES INCAPABLE DE DIRE À VOTRE ENFANT MALADE: "DÉBROUILLE-TOI!"





JE ME SUIS FAIT VIOLENCE
POUR ENGAGER UNE FEMME
ET VOUS VENEZ M'ANNONCER
QUE VOUS ÊTES ENCEINTE?



CHEKÉU



COMMENT
VOUS AVEZ
FAIT POUR
ARRIVER
À CE POSTE?

COMME
VOUS:
J'AI FAIT
DES
ÉTUDES



CHEKÉU





Corinne Faut, seconde femme générale de l'armée belge

Recommander Partager 52 0 0

Par rédaction
 11/08/14 - 10h16 Source: Belga

SAUVEGARDER



@politiestudies.be

L'armée belge compte depuis lundi une seconde femme portant le grade de général, Corinne Faut, qui a également pris ses fonctions de chef du service de communication de la Défense, la DG-Com, a-t-on appris de sources militaires.

Jusqu'ici colonelle), Corinne Faut, issue de la Force aérienne, a récemment dirigé l'Institut royal supérieur de Défense (IRSD), établi à Bruxelles et qui est en quelque sorte le "think-tank" de ce ministère.

LE SOIR 25° min 12° 0.86% BEL 30 OMSD 14.15 €

Actu Sports Culture Économie Débats Blogs Images

Actu Belgique

Meilleur/Worst et en faveur de pleur/river corrigées

Paul Fichrouk : « Magritte est logé »

Recommender Partager 0 0 0 0 0

Catherine De Bolle est la nouvelle chef de la police fédérale

Rédaction en ligne
 Mis en ligne jeudi 9 février 2012, 23h00

Le conseil des ministres a approuvé à l'unanimité la désignation de Catherine De Bolle au poste de commissaire générale de la police fédérale, sur proposition des ministres de l'Intérieur, Joëlle Milquet, et de la Justice, Annemie Turtelboom.





Béatrice Thiriet, profession : compositrice de musique de film



Béatrice Thiriet lors de la "Maestri class" qu'elle a donnée au Festival International de films de femmes de Créteil, le samedi 19 mars 2016.
© Séverine Marchand

Béatrice Thiriet fait partie des très rares femmes compositrices de musique de film. Autrice des bandes originales du 'Cœur des hommes', de 'Lady Chatterley' ou 'Bird People', elle est cette année mise à l'honneur au Festival international de films de femmes de Créteil.

23 MAI 2016 - [Mieux à par](#) 24.03.2016 à 09:16 par [Séverine Marchand](#)
[http://www.lesinrocks.com/2016/03/23/batrice-thiriet-compositrice-de-musique-de-film-07022](#)

1/6

12/4/2016

Béatrice Thiriet, profession : compositrice de musique de film

dans [Accueil](#) · [Je m'inscrit](#) · [Les médias en ligne](#) · [Les films de cinéma](#)

Cherchez l'exception. Au sommaire d'un CD des grandes musiques de films, paru en 2013, le nom de l'auteur de la bande originale du 'Cœur des hommes' sonne... féminin. Parmi la vingtaine de compositeurs cités, Béatrice Thiriet se fait remarquer par son talent, mais aussi parce qu'elle est la seule femme.

On m'a dit : vous êtes une femme, dans ce métier, vous n'avez aucune chance





Haya Rashed Al-Khalifa

Cheikha **Haya Rashed Al-Khalifa** (née le 18 octobre 1952) (ar : هيا راشد آل خليفة) a exercé les fonctions de présidente de la 61^e session de l'assemblée générale des Nations unies, à partir du 12 septembre 2006.

Elle a été l'ambassadrice bahreïni en France de 1999 à 2004. Elle fut l'une des deux premières femmes à Bahreïn à pratiquer le droit quand elle fut admise en tant qu'avocate en 1979.

Al-Khalifa est la troisième femme à occuper le poste de présidente de l'Assemblée générale, après Vijaya Lakshmi Pandit, de l'Inde, en 1953 et Angie E. Brooks du Libéria, en 1969.

Al-Khalifa appartient à la famille Al-Khalifa qui règne sur Bahreïn.

Le 18 septembre 2007, son successeur, Srgjan Kerim, a pris les fonctions de président de la 62^e session de l'Assemblée générale des Nations unies.



Le travail des mères fait le succès des enfants

LE MONDE ECONOMIE | 26.02.2016 à 18h53 | Par Annie Kahn (@anniekahn-aw) [\(suivre\)](#)



JOHANNES EISELE / AFP

A quelques jours du 8 mars et de la désormais traditionnelle « Journée de la femme », il nous faut affûter nos arguments! Ne serait-ce que pour réconforter celles d'entre nous qui continuent de culpabiliser en allant bosser.

Rares seraient les femmes qui font ce choix d'un cœur léger. Une majorité – 51 % aux Etats-Unis, selon Pew Research – continue de penser que leurs enfants se porteraient mieux si leur mère renonçait à toute activité professionnelle.

Voilà donc une nouvelle étude qui vient à point nommé pour les rassurer. « *Les femmes, dont les mères travaillaient quand elles étaient enfants, ont plus de chance de trouver du travail, d'avoir des postes à responsabilité. Elles gagnent, en moyenne, plus que celles dont les mères étaient femmes au foyer à plein temps* », assurent Kaltheen L. McGinn, professeur de gestion des entreprises à HBS, et Elizabeth Long Lingo, professeur au Worcester Polytechnic Institute. Leur étude sur « Les effets de l'emploi maternel sur les inégalités de genre au travail et à la maison, à l'échelle internationale » vient d'être publiée par la Harvard Business School.

Cette étude est statistiquement très solide, puisque fondée sur des enquêtes menées auprès de 18 152 hommes et 13 326 femmes de 24 pays d'Europe, d'Amérique du Nord et du Sud, d'Asie, du Moyen-Orient, d'Australie, en 2002 et...





La "Top Gun afghane", première femme pilote dans son pays, défie les préjugés



© Marai Shah, AFP | Niloofar Rahmani, sur la base aérienne des forces afghanes à Kaboul, le 26 avril 2015.

Dernière modification : 04/05/2015

Première femme pilote d'avion en Afghanistan, Niloofar Rahmani défie les traditions et les préjugés dans l'un des pays les plus conservateurs au monde. Malgré les risques encourus elle tente de faire progresser la cause des femmes.

On la surnomme la "Top Gun afghane". Première femme pilote d'avion en Afghanistan, Niloofar Rahmani a intégré un univers exclusivement masculin dans l'un des pays les plus conservateurs au monde.

Sur la base aérienne des forces afghanes à Kaboul, la jeune femme de 23 ans au foulard noir est la seule présence féminine. Toute jeune déjà, elle rêvait de voler. Enfant, "quand je voyais un oiseau dans le ciel, je voulais piloter un avion", explique à l'AFP la pilote.





"Vous attendez votre mari ?" : je suis une femme marin pêcheur, une bête curieuse

Publié le 31-10-2014 à 14h27 - Modifié le 01-11-2014 à 10h11

 Temps de lecture : 4 minutes

5 réactions | 4857 lu



Par **Scarlette Le Corre**
Marin pêcheur



LE PLUS. En France, il y avait 13.657 marins pêcheurs embarqués sur des navires français en 2012. Et parmi eux, une portion congrue de femmes. Dans un secteur particulièrement masculin, Scarlette Le Corre a pourtant réussi à se faire une place. Seule en mer depuis 1982, elle nous raconte comment elle a réussi à tenir tête à ses compagnons marins.

Édité et parrainé par Louise Auvitu

PARTAGER



RÉAGIR



RECEVOIR LES ALERTES

Votre adresse e-mail

OK




CULTURE

Cinéma

Les femmes, espoir prometteur du cinéma saoudien


[//app-eu.readspeaker.com/cgi-bin/rsent?customerid=7764&lang=fr_be&readid=id-text2&speech-url=www.rtbf.be%2Fculture%2Fcinema%2Fdetail_les-femmes-espoir-prometteur-du-cinema-saoudien%3Fid%3D9253028](http://app-eu.readspeaker.com/cgi-bin/rsent?customerid=7764&lang=fr_be&readid=id-text2&speech-url=www.rtbf.be%2Fculture%2Fcinema%2Fdetail_les-femmes-espoir-prometteur-du-cinema-saoudien%3Fid%3D9253028)



(#)

Halima Al-Masrouf au Festival de Cannes en mai 2015 - © L'OC VÉANCE - AFP

Belga News

© Publié le mardi 29 mars 2016 à 08h34

En Arabie saoudite, pays ultra-conservateur où les salles de cinéma sont interdites, ce sont exclusivement des femmes qui étudient les ficelles du septième art dans l'unique université du royaume qui propose un parcours de trois ans axé sur le cinéma.

Tourner, réaliser, monter: trois actions au coeur de la formation de 150 étudiantes de l'université d'Effat exclusivement réservée aux femmes dans la ville côtière de Jeddah, sur les bords de la mer Rouge.

Il n'existe aucun programme semblable en Arabie saoudite, où l'industrie du film est à ses premiers balbutiements.





+

Juliette Binoche et Jessica

Chastain lancent une société de production féministe

Par Lucile Quillet | Le 26 février 2016

Pour répondre à un sexisme prégnant à Hollywood, Jessica Chastain, Juliette Binoche, Queen Latifah et Freida Pinto lancent une société de production destinée à financer et promouvoir des films qui changent l'image des femmes sur grand écran.

Elles ne veulent plus des rôles clichés, dénudés et sexistes que l'industrie d'Hollywood propose majoritairement aux comédiennes.





La Libre.be

<https://www.ipmstore.be/lalibre/offre/QUO-02399-Z1S4D6>

A la rencontre de 4 journalistes sportives: "Etre une femme, c'est une force"

ABONNÉS ENQUÊTE DE THIBAUT BALTHAZAR Publié le mardi 08 mars 2016 à 13h44 - Mis à jour le mardi 08 mars 2016 à 13h55



OMNISPORTS Cette question, on leur a déjà posée au moins plusieurs dizaines de fois : est-ce que le journalisme sportif est un métier propre à l'homme ? Malgré une tendance à l'accroissement de l'intérêt des femmes pour les matières sportives, les chiffres restent très révélateurs, ce qui remet la question sur la table. Jugez plutôt. *"En France, le pourcentage de femmes journalistes sportives n'évolue pas, il est toujours compris entre 5 et 15 %",* appuie Sandy Montanola, maître de conférence à l'université de Rennes. En Belgique, la tendance est la même, c'est le *statu quo*.

Parmi les journalistes francophones affiliés à Sportpress, l'association belge des journalistes sportifs, moins de 5 % sont des femmes (14 sur 437); au nord du pays, on reste également dans cette norme, 25 femmes seulement pour 653 membres.

Bien qu'il faille relativiser ces chiffres, tous les journalistes sportifs n'étant pas affiliés à l'organisme, ces statistiques n'en restent pas moins très indicatrices. *"On tend à croire que la mixité est plus respectée qu'avant. Surtout lorsque les données de la Commission européenne montrent que la parité hommes-femmes est respectée dans le journalisme au sens large. Mais la réalité, c'est que chaque rubrique est spécifique. Ce que les chiffres confirment, dans le cadre du journalisme sportif."*

Alors, cette différence numérique a-t-elle un impact sur la vie professionnelle des journalistes ? Le genre a-t-il une influence sur la couverture des sujets traités ? Et surtout, qu'en pensent les premières intéressées ? Enquête.



Publié le 30 septembre 2014 à 10h50 | Mis à jour le 30 septembre 2014 à 10h50

En quatre mots: une pilote émiratie fait sensation



La major Mariam al-Mansouri est la première femme pilote de chasse de l'armée de l'air des Émirats arabes unis.
PHOTO ARCHIVES AP/WIDEWORLD



Laura Julia Perrault

La Presse

Les femmes sont nombreuses à prendre part au combat contre le groupe État islamique. C'est vrai pour les guerrières kurdes qui combattent en Syrie et en Irak. C'est aussi vrai pour les militaires qui participent aux bombardements aériens contre les extrémistes islamistes. L'une d'entre elles, la pilote émiratie Mariam al-Mansouri, fait les manchettes autour du monde. Pour le meilleur et pour le pire.

Première

Âgée de 35 ans, la major Mariam al-Mansouri est la première femme pilote de chasse de l'armée de l'air. Elle a été la première à être nommée dans son pays contre le groupe État islamique. Son escadille était composée de quatre F-16. Elle a été l'une des premières diplômées de l'école de l'air Khalifa ben Zayed en 2007. «Les femmes et les hommes ont le droit de travailler dans tous les domaines, tant qu'ils le font avec loyauté, détermination et persistance», a dit la pilote à la télévision émiratie, en juin.

Propagande

La nouvelle, relayée dans les pays arabes tout comme dans les médias occidentaux, a vite entraîné un torrent de commentaires. Certains félicitent Mme al-Mansouri pour sa bravoure et notent que le groupe État islamique doit être bien insulté de se faire bombarder par une femme arabe sunnite, alors que d'autres se sont moqués de sa présence ou ont avancé que la pilote était un outil de propagande. Deux animateurs de la chaîne américaine Fox ont d'ailleurs dû s'excuser pour leurs blagues sexistes. L'un d'entre eux, Greg Gutfeld, a dit: «Le problème, c'est qu'après avoir bombardé avec l'avion de chasse, elle a été incapable de le stationner.»

Sexisme

Si les Émirats arabes unis ne sont pas aussi répressifs à l'égard des droits des femmes que leur voisin, l'Arabie saoudite, la situation du «deuxième sexe» n'y est pas reluisante. Le dernier rapport annuel de Human Rights Watch rappelle que les hommes peuvent y demander le divorce de manière unilatérale et que les maris ont le droit d'utiliser la violence physique pour discipliner leurs femmes et leurs filles. L'an dernier, une femme d'origine norvégienne a été arrêtée et accusée d'adultère après avoir signalé un viol à la police. Les femmes ont cependant accès à tous les niveaux d'éducation, peuvent conduire et forment 15% de la main-d'œuvre du pays.

Héritière

Mariam al-Mansouri est loin d'être une anomalie mondiale. En 1936, la Turque Sabiha Gökçen, fille adoptive de Mustafa Kemal Atatürk, a été la première femme à prendre les commandes d'un avion de chasse. Quelques années plus tard, pendant la Seconde Guerre mondiale, l'Armée rouge a recruté une centaine de femmes pilotes.



Une campagne à l'assaut de ces nombreux métiers peu mixtes



Une mécanicienne réparant une automobile au garage pour femmes "Only Girls" de Saint-Quentin-Fumelle (Val d'Oise), le 14 mai 2014 @facewifed
Dufour

Des portraits de femmes mécaniciennes et d'hommes assistants maternels seront diffusés dans les médias français dès le 17 juillet. A l'initiative du gouvernement français et de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), cette campagne de communication vise à briser les clichés sur des professions souvent victimes de

<http://www.fondationagircontrel'exclusion.org/fr/actualites/campagne-asa-asbl-de-contre-tirer-metiers-peu-mixtes-2002>

16

12/04/2016 Une campagne à l'assaut de ces nombreux métiers peu mixtes stéréotypés liés au genre. Et décloisonner ces métiers "genrés" permettrait aussi de favoriser l'économie.

17.06.2014 Mise à jour 17.07.2014 à 17h49 par [Sébastien Lhu](#)
dans [Actualité](#) - [Economie](#) - [Les métiers en crise en 2014](#)

En finir avec les clichés "métiers d'hommes", "métiers de femmes" qui malentend l'économie. C'est le but de la campagne de communication lancée par la Fondation agir contre l'exclusion ([FACE](#)) regroupant plusieurs grandes entreprises françaises, et le ministère des Droits des femmes annoncée le 2 juillet et lancée le 7. Baptisée "Au travail, seul le talent compte", elle prend la forme de spots ou d'affiches mettant en scène des femmes garagistes ou des hommes assistants maternels. Il sera diffusé pendant six mois dans pratiquement tous les médias nationaux : télévision, radio, presse écrite ainsi que sur les panneaux publicitaires, dans la rue ou dans le métro.





Épilation, maquillage, massage... Je suis esthéticien, être un homme est presque un atout

Publié le 24-10-2014 à 10h42 - Modifié le 25-10-2014 à 12h12

 Temps de lecture : 3 minutes

2 réactions | 7456 lu



Par **Frédéric Carry**
Esthéticien



LE PLUS. Épilation, massage, et manucure. Fred sait tout faire. À la suite d'une reconversion, il a choisi de devenir esthéticien, un milieu essentiellement féminin. Est-ce difficile d'être un homme dans un monde de femmes ? Frédéric nous explique comment, avec un peu de pratique, il a appris l'art de manier la cire chaude et le dissolvant. Témoignage.

Édité et parrainé par [Louise Auvitu](#)

PARTAGER



RÉAGIR



RECEVOIR LES ALERTES



A la une - Accus

Une première aux Emirats arabes unis : une femme élue présidente du parlement

Il ya 5 mois • par FDM • Ajouter un commentaire • 1,520 vues



Écrit par FDM



Mme Amal Abdallah Al-Qabisi a été élue, mercredi, présidente du Conseil national fédéral (Parlement émirati), à l'ouverture de sa nouvelle législature, devenant la première femme arabe à occuper la présidence d'une institution législative.





EN IMAGES. Les plus beaux édifices de l'architecte Zaha Hadid, morte à 65 ans

Rédaction du HuffPost avec AFP

Publication: 31/03/2016 19h12 CEST | Mis à jour: 31/03/2016 19h25 CEST

DÉCÈS - L'architecte britannique d'origine irakienne Zaha Hadid, lauréate du prix Pritzker 2004, le Nobel des architectes, est décédée jeudi 31 mars d'une crise cardiaque dans un hôpital à Miami aux États-Unis, a annoncé jeudi son cabinet basé à Londres.

"Elle souffrait d'une bronchite contractée plus tôt cette semaine et a eu une crise cardiaque pendant son traitement à l'hôpital", a indiqué son cabinet dans un communiqué.

Née à Bagdad en 1950, "Zaha Hadid était largement considérée comme la plus grande architecte femme du monde d'aujourd'hui", souligne aussi Zaha Hadid Architects, le cabinet qu'elle avait fondé en 1979.

Première femme à recevoir en 2004 le prix Pritzker, elle fut également la première à remporter la prestigieuse médaille d'or royale pour l'architecture en 2015, après Jean Nouvel, Frank Gehry ou Oscar Niemeyer. Des États-Unis à la Chine, nombre de ses créations ont marqué l'architecture du monde entier.



NUL DOMAINE OU MÉTIER N'EST ÉTRANGER À LA FEMME MAROCAINE

21/09/16 publiée par L'NTech



SPECIAL 8 MARS

Ma guida

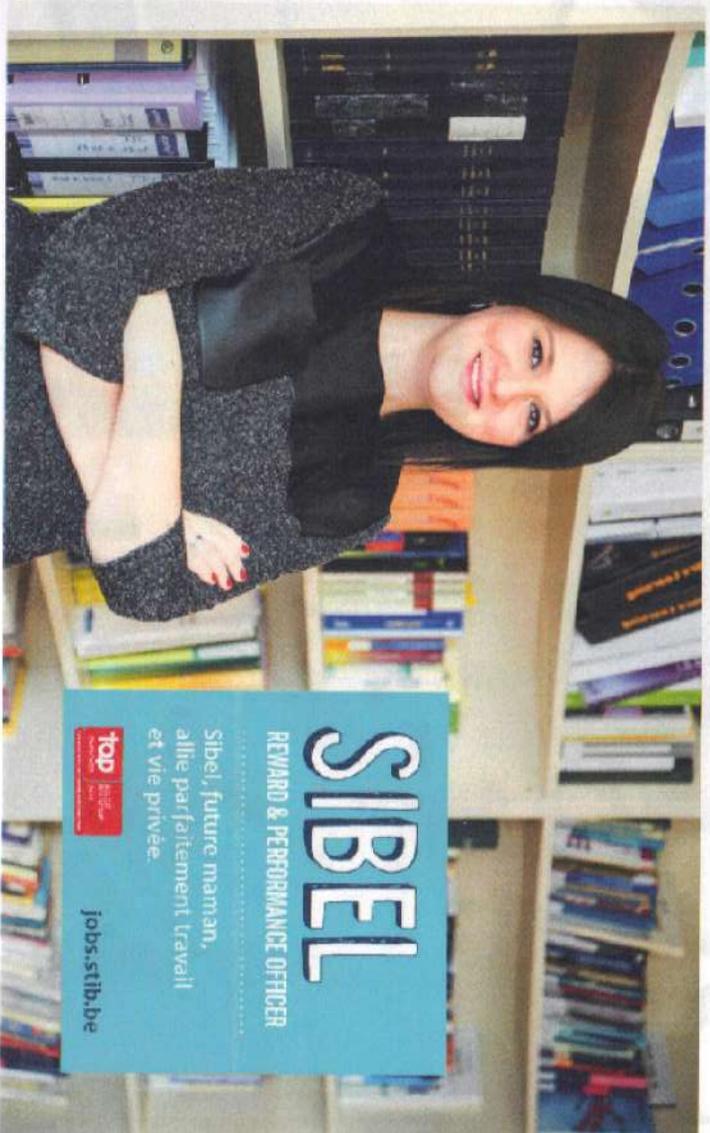
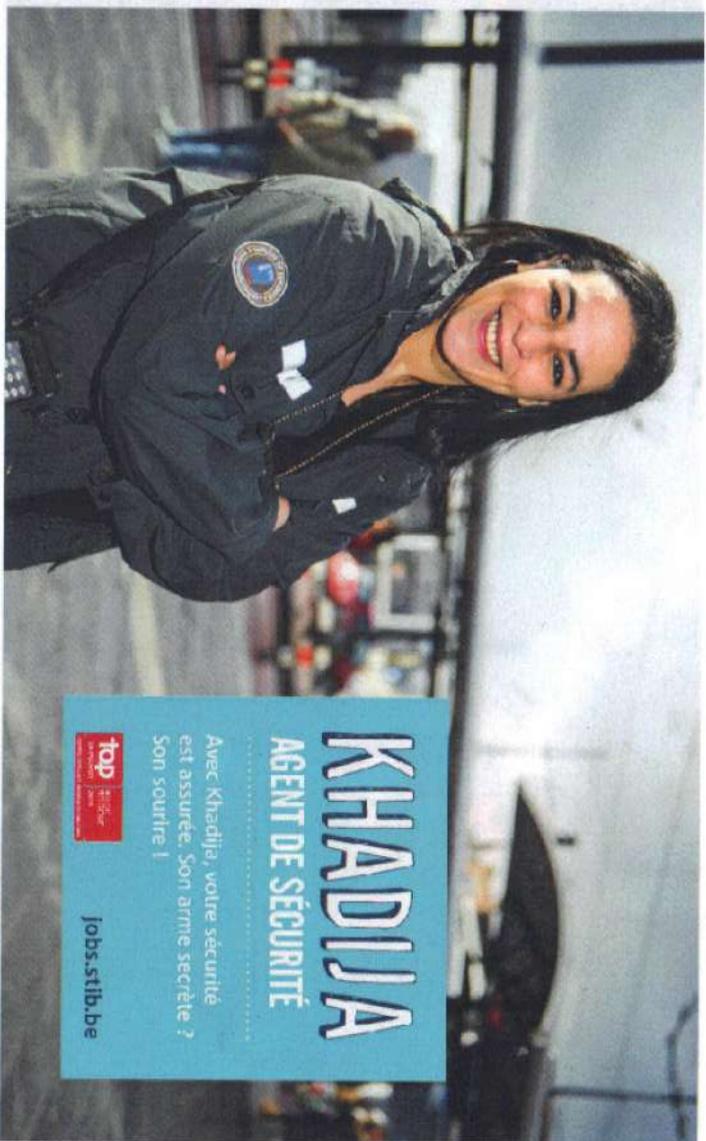
362

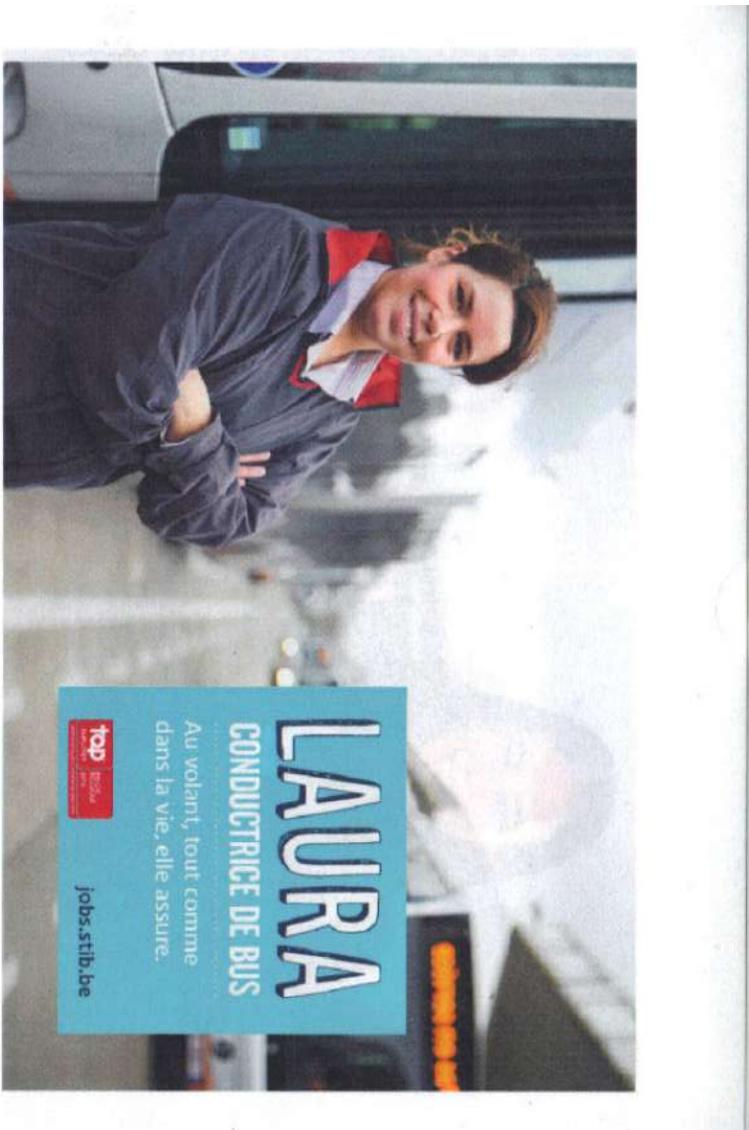
La question de la place de la femme dans la société marocaine a pris son ampleur dès les années 80, notamment à travers le combat des féministes, lesquelles ont milité pour le changement du statut de la femme, en dénonçant sa situation et revendiquant l'égalité des sexes.

Aujourd'hui, la femme marocaine a réussi à s'imposer dans la vie sociale et politique, a gagné plusieurs batailles, mais se bat toujours pour ses droits et ses libertés.

Malgré les stéréotypes liés au genre des métiers, la Marocaine a transgressé les tabous et dépassé les préjugés en brillant dans des domaines réservés d'habitude aux hommes. Ce n'était pas par manque de compétences ou de diplômes, mais à cause du manque d'exemple dans la société, et surtout des clichés nourris chez les enfants dès le primaire, notamment dans les manuels scolaires, les histoires, etc.



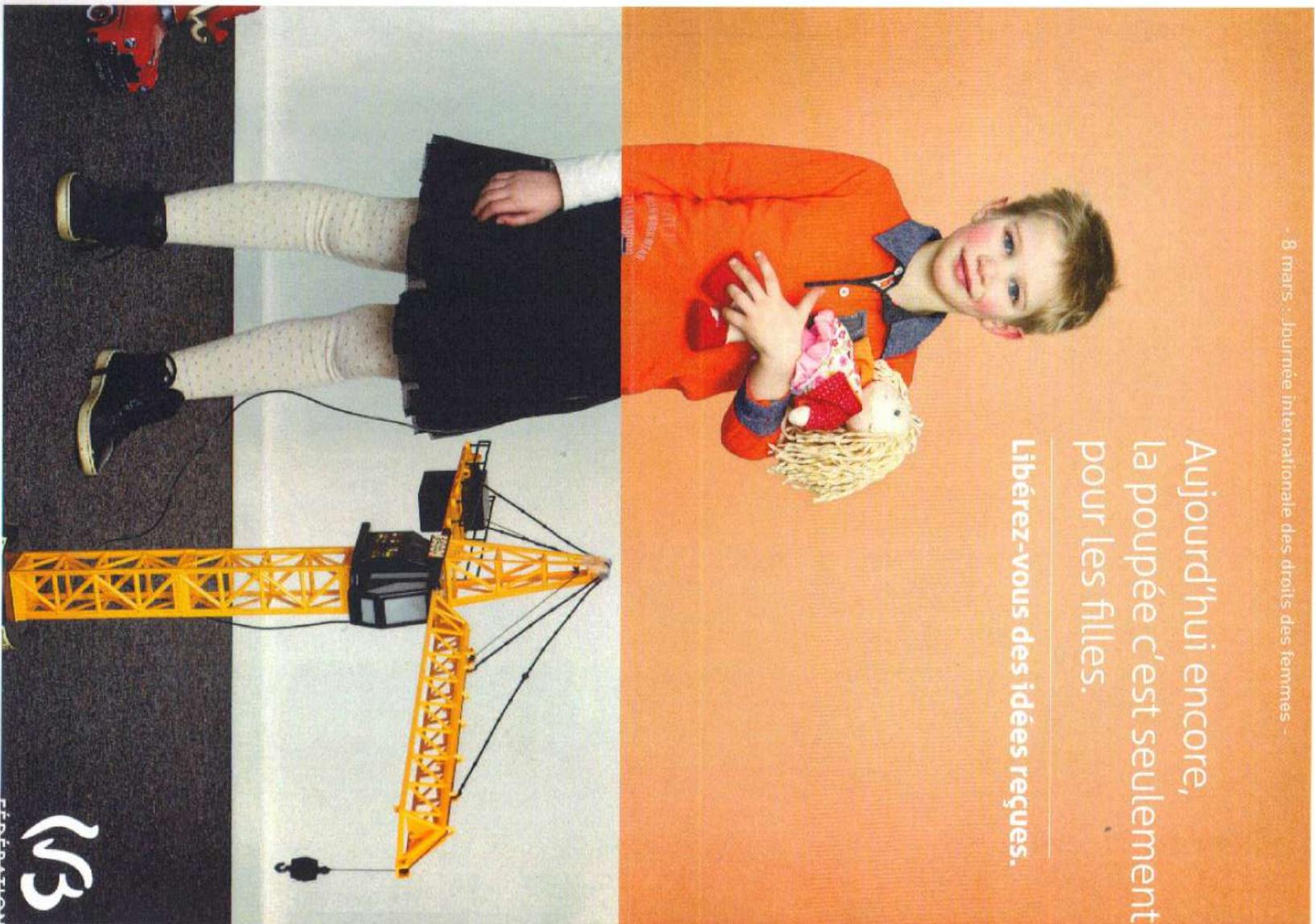




- 8 mars : Journée internationale des droits des femmes -

Aujourd'hui encore,
la poupée c'est seulement
pour les filles.

Libérez-vous des idées reçues.



Accueil > Sport



Pékin : Election de Nawal El Moutawakel, Khalid Skah et Aziz Daouda membres des instances dirigeantes de l'IAAF

Mercredi 19 Août 2015 modifié le Jeudi 20 Août 2015 - 13:08

Nawal El Moutawakel, Khalid Skah et Aziz Daouda ont été élus, mercredi à Pékin, membres des instances dirigeantes de la Fédération internationale d'athlétisme (IAAF).



Nawal El Moutawakel

Lors du 50ème Congrès de l'IAAF qui se tient du 18 au 20 août dans la capitale chinoise, l'ancienne championne olympique marocaine (400m haies) a été réélue membre du Conseil de l'organisme international, Aziz Daouda membre du comité technique et Skah membre au sein du comité du Cross-Country .



- 8 mars : Journée internationale des droits des femmes -

Aujourd'hui encore,
la construction est
un monde d'hommes.

Libérez-vous des idées reçues.



US3





- 8 mars : Journée internationale des droits des femmes -

Aujourd'hui encore,
monsieur bricole,
madame repasse.

Libérez-vous des idées reçues.



La diversité une force pour votre entreprise !

La société bouge et votre entreprise bouge avec elle.
Pour pouvoir tenir la distance dans la course de fond à des performances optimales, vos ressources humaines ont besoin de l'impulsion nécessaire qui leur garanti bien-être, écoute et inclusion !



Saviez-vous que...

- Des équipes managériales mixtes en termes de genre boostent les chiffres d'affaires ?
- Des équipes mixtes culturellement augmentent la créativité interne et donc la performance ?
- Allier jeunesse et maturité dans vos équipes, c'est allier sagesse et innovation ?
- Approprierez-vous les aides mises à votre disposition ?

BECL vous accompagne dans vos démarches de recrutement avant, pendant et après celui-ci.

Faites appel à la Cellule Diversité de BECL – Des conseillers à l'écoute de vos besoins et au service de votre entreprise.
Contact : Bouchra El Mkhoust - 02/643.78.20 (bem@beci.be)

Beci
ASBL
ASSOCIATION BELGE
COMMERCES AND INNOVATION™



2 NEWS

PARTIE FEMMES-HOMMES EN POLITIQUE

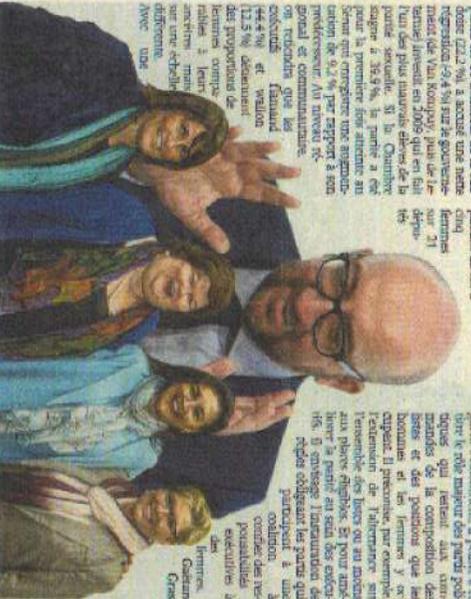
Les femmes au pouvoir

A l'heure où le gouvernement fédéral essaie de nommer plus de femmes et d'hommes à la première année de législature, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé une étude sexuée des élections du 25 mai passé.

Observant une sous-représentation accrue de la part féminine dans les parlements régionaux, le rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes propose des mesures pour améliorer le bilan. La balance penche en faveur des hommes partout où se déroulent les élections. Si l'introduction de quotas garantit la présence d'un tiers (un tiers) dans les parlements régionaux, l'implication de 50% de femmes sur les listes électorales a un impact significatif. La loi sur les élections fédérales de 2002, en vigueur depuis le 23 mai 2014, a introduit des dispositions pour favoriser la parité politique belge, visant les élections et les niveaux de pouvoir.

RESULTATS

La Belgique, avec quatre femmes parmi les 34 membres de la législature fédérale, se situe à la 16^{ème} place mondiale. Le rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur la parité sexuelle, si la Chambre s'élève à 38,9%, la parité a été pour la première fois atteinte au sein du parlement fédéral en 2009 (38,2%) par rapport à son mandat précédent. Les résultats globaux et communaux sont comparables aux tendances que les autres pays européens ont constatées. En Belgique, 44-46% et 44-46% des membres du parlement de la Région wallonne ont été élus en 2009, ce qui est en fait l'un des plus mauvais scores de la parité sexuelle. Si la Chambre s'élève à 38,9%, la parité a été pour la première fois atteinte au sein du parlement fédéral en 2009 (38,2%) par rapport à son mandat précédent.



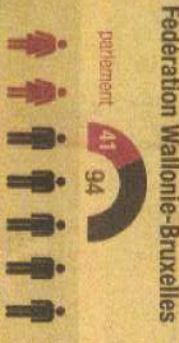
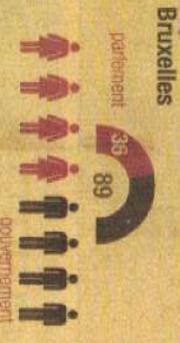
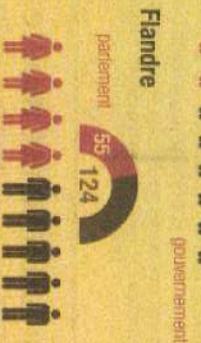
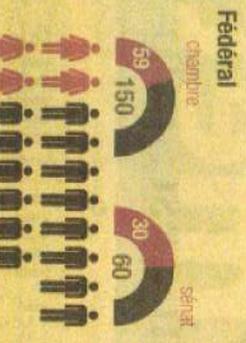
INTERVIEW MINUTE

« Imposer la mixité à tous les partis d'un gouvernement »

Nicoles Baill, l'un des membres de l'Institut en charge de cette étude, espère repasser par la voie légale afin d'encourager la parité dans le paysage politique belge.



Comment expliquer cette différence entre les élections fédérales et régionales ? Mais on a un gain de parité de 50% et le principe d'alternance est imposé sur les listes des assemblées. Le gouvernement, il y a longtemps, ne mesure pas l'impact de la loi sur la parité. Il y a une grande différence dans le résultat. Comment pallier cette différence ? Au niveau des assemblées régionales, on a le droit de nommer et de voter des femmes et des hommes. Et au gouvernement,



Lundi 17 février 2015 | MELTRO







Les métiers du rail en vitrine

+ ANIMATIONS GRATUITES

JOURNÉE DECOUVERTE ENTREPRISES

INFRABEL
Rue de l'Opéra 17, 1000

Dimanche 4 octobre entre 10h et 17h

Infrabel vous ouvre ses portes

// Cabines de signalisation : Avelyns - Binchem - Eruvues - Bruxelles - Midi-Liege - Mons //
Centres Logistiques Infrastructure : Arlon - Bruges - Hasselt - Mons - Mifflart - Konst // Railway Operations Center, Bruxelles-Midi //

www.infrabel.be/ide

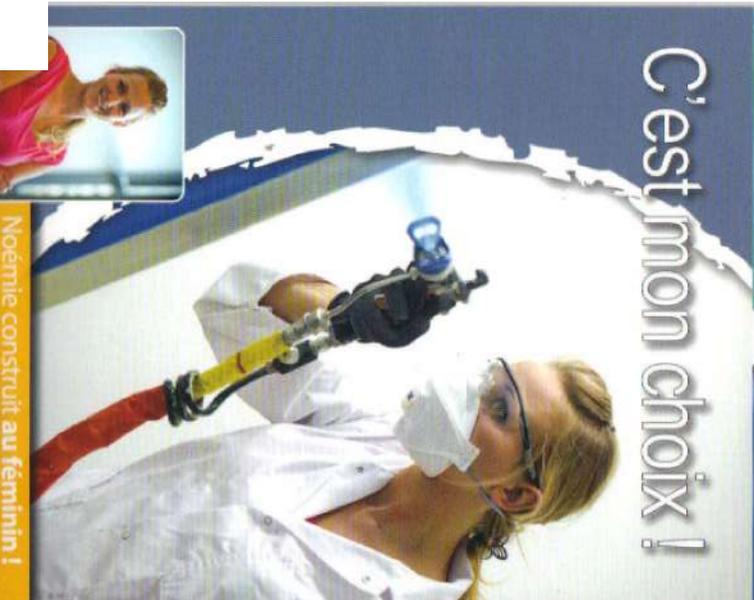




Valérie construit au féminin !



Amandine construit au féminin !

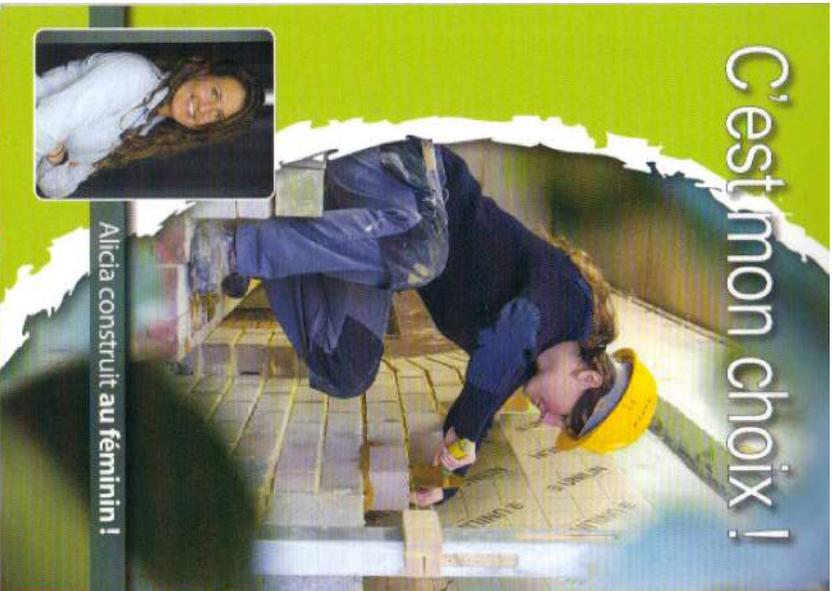


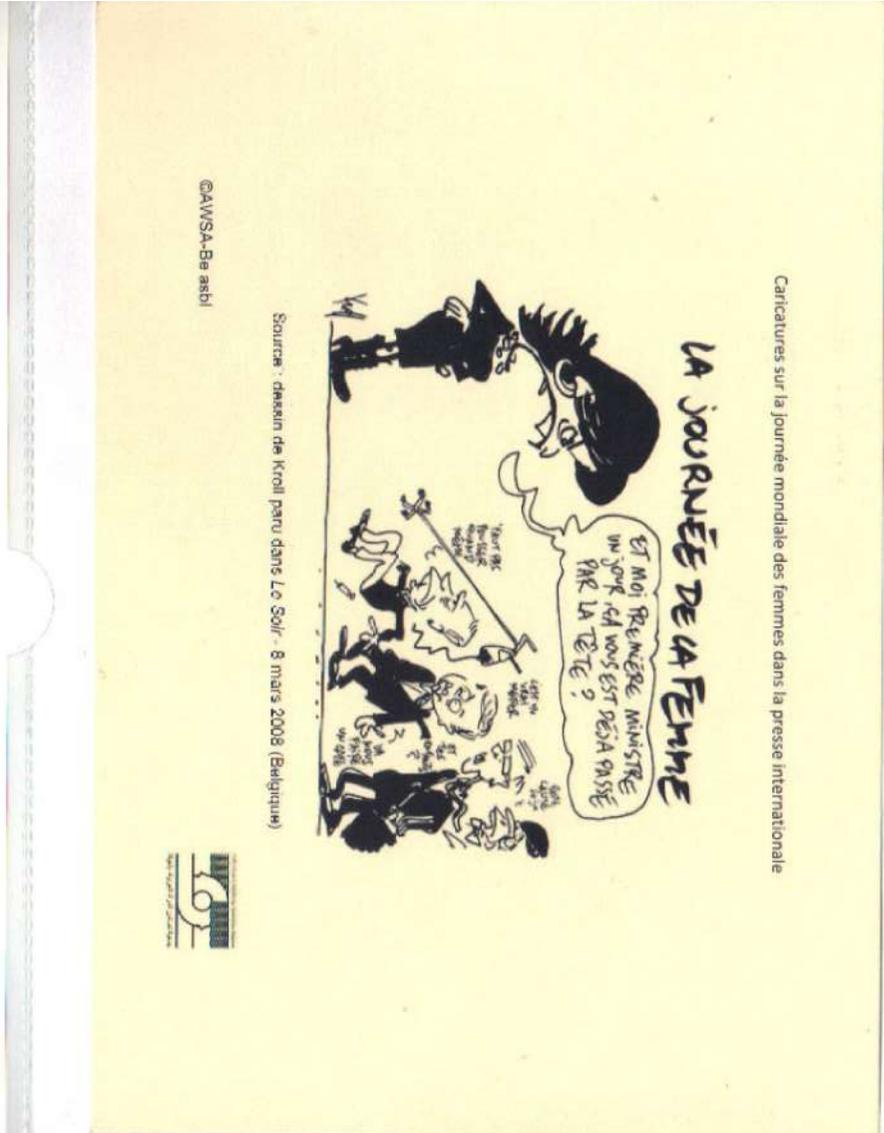
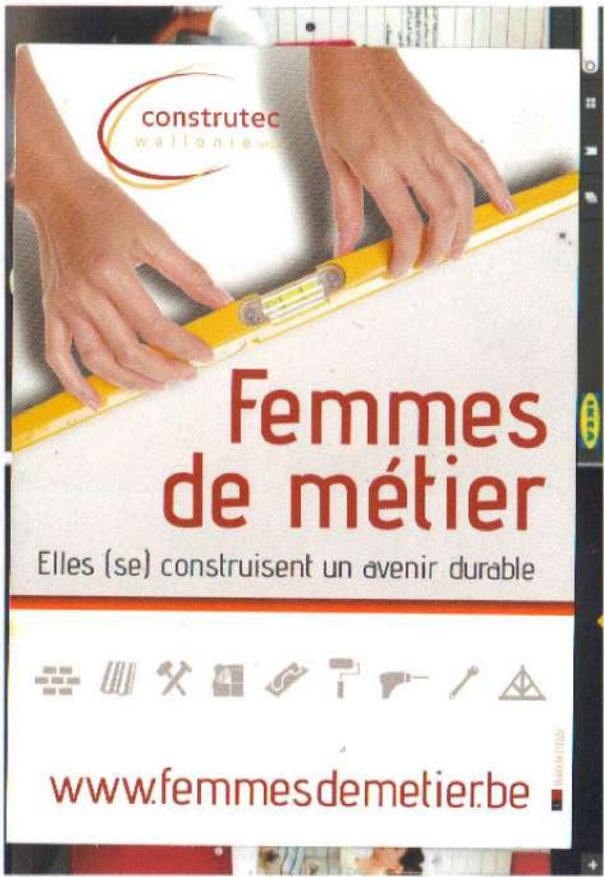
Noémie construit au féminin !



Alice construit au féminin !







4

Association des Femmes Professionnelles Socialistes

DOSSIER JEUNES PARENTS



-Je n'y connais rien en enfants... C'est quelle marque?

DOSSIER





“ Je suis père au
foyer. Financièrement, ce n'est pas tous
jours facile mais, sur le plan émo-
tionnel, nous sommes comblés. ”



16 DÉBAT journal@metro.be



Bienvenue aux dames !

Les femmes peuvent-elles également devenir agents de surveillance ou occuper un emploi dans le secteur de la sécurité ? Bien sûr ! G4S, Versuive et la Défense les accueillent à bras ouverts.

COMBIEN DE FEMMES VOUS ATTENDANT DANS CES ENTREPRISES ?

20% chez G4S

50% des AGENTS DE SÉCURITÉ dans les

aéroports sont des femmes. Les passagères ne peuvent en effet être fouillées que par des femmes agents de sécurité.

8% au total à la DÉFENSE

10% de tous les candidats en 2015

20% des candidats officiers en 2015

15% dans la vente et l'installation chez VERSUIVE

En 2015, l'accent a été mis sur ce groupe cible et 15 femmes ont été engagées.

30% de femmes au total.



"La Défense dispose d'un centre d'information dans chaque province. Lors d'un séminaire de formation, vous pouvez faire l'expérience d'emplois uniques."

Denis de Saesels (Défense)

Contacts de G4S : « Les agents de sécurité connaissent certains caractéristiques d'opinion et sont attentifs, contrairement à la technologie. Nous saignons interne est donc : « Vous pouvez être tranquille. »

« Nous sommes déterminés très vite dans les rues, afin de sauver des vies », explique Denis de Saesels de la Défense. Autre service bien connu : le SEDS (Service d'entretien et de destruction d'engins explosifs) dont la mission est l'entretien et le démantèlement d'explosifs. Notre service du renseignement, notamment entre autres le centre de renseignement récemment mis au point, est toujours moins populaire. Pour ce service, nous recherchons des civils : des informaticiens, des documentalistes, des diplômés. »

UN EMPLOI POUR TOUS LES ÂGES

Un emploi pour tous les âges ? « Chez nous, un travailleur de plus de 45 ans peut être bien critiqué sur son « caractère », affirme Gerr Conings, « Anvers, univers, employeurs, travailleurs dans la surveillance, etc. trouvent leur voie chez nous. C'est aussi un diplôme et une profession et je suis sûr que je trouverai une personne dans notre organisation pour le et ce profil. »

Jeunes ou moins jeunes ? « Bonjour ! » « Ici est le message : « Chez nous le pas », déclare Jan Versuive. « Retour en contact avec notre entreprise. Vous pouvez venir que nous avons bien développé à côté que le rendement qui régit actuellement dans notre société. Je pense notamment aux primes de vente (jusqu'à 50 à 60 % du prix du salaire pour les ventes vendues) et aux primes collectives permettant à tous de profiter de la croissance et du succès de l'entreprise. »

Ce job est-il fait pour vous ?

VÉRIFIEZ SI VOUS AVEZ LE PROFIL IDÉAL POUR OCCUPER UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ.

- Vous êtes dynamique
- Prendre des responsabilités ne vous fait pas peur
- Vous accordez une grande importance à la discipline
- Vous êtes intègre et savez ce que signifie être éthiquement responsable
- Vous savez analyser rapidement des situations difficiles
- Vous agissez avec perspicacité
- Vous résolvez les conflits avant qu'ils ne surviennent
- Vous êtes sociable
- Vous avez un casier judiciaire vierge

VOUS AVEZ COCHÉ TOUTES LES CASES ?

Il ne vous reste plus qu'à réussir les tests psychologiques. En cas de résultat positif, vous pourrez commencer votre formation d'agent de sécurité !





la folie du bébé

#MAGAZINE

DIESEL FOR SUCCESSFUL LIVING

bugabø

BÉBÉCAR

iMoms

iCandy



NOUS TRAVAILLONS DANS LA CHIMIE

STEVEN EYCKMANS

22 ans, Ekeren. Opérateur de processus chez Covestro à Anvers

Que faites-vous exactement ?

En tant qu'opérateur, avec mon équipe, je suis chargé de contrôler le processus de production. Je dois veiller à ce que le processus reste opérationnel en permanence, tout au long de l'année, jour et nuit. Je travaille au sein d'une équipe de 8 personnes, composée d'opérateurs internes et externes. Notre terrain d'action est situé d'une part, dans la salle de contrôle d'où nous pouvons diriger et régler les installations et où nous pouvons détecter rapidement un éventuel dysfonctionnement de nos PC. D'autre part, nous assumons également des tâches très variées dans l'usine : nous prélevons des échantillons de produits, faisons des tournées d'inspection, effectuons des missions transmises par l'opérateur et nous intervenons également en cas de panne.

Pourquoi avez-vous choisi un emploi dans la chimie ?

Je savais très bien ce que comprenait la fonction d'opérateur de processus. De nombreux membres de ma famille ont travaillé par équipes dans la chimie. J'avais donc une bonne connaissance préalable du métier. Et cela explique aussi pourquoi ce travail m'attirait autant. De plus, je tenais absolument à avoir un horaire variable et non pas un job de neuf à cinq.

Quels sont les avantages ?

Comme mentionné précédemment, j'aime beaucoup travailler en équipe. Je ne suis jamais dans les bouchons et je peux programmer d'autres activités dans la journée. Le travail est très varié, à la fois en termes d'emplois et de tâches, et par le bon mélange entre le travail à l'intérieur et à l'extérieur. Étant donné que nous travaillons ensemble nuit et jour, un véritable esprit



CINDY ADAM

38 ans, Namur
Ingénieur de recherche procédé Total Research & Technology, Feluy

Que faites-vous exactement ?

Actuellement, je suis chargée de programmes de recherche visant à améliorer la compréhension et l'efficacité des procédés industriels de Total. J'ai également travaillé sur des projets de recherche de nouveaux procédés utilisant des charges biosourcées pour faire des plastiques (Green diversification).

Pourquoi avez-vous choisi un emploi dans la chimie ?

Étant plus jeune, les sciences m'intéressaient déjà beaucoup ; c'est pourquoi j'ai choisi de faire des études d'ingénieur civil.

Ensuite, j'ai eu une préférence pour la chimie et plus particulièrement pour la partie « Process » dans tous ses aspects (ingénierie, modélisation, sécurité, etc.)

Quels sont les avantages ?

La chimie est partout dans nos vies et toujours en quête d'amélioration. On est toujours à la recherche de nouvelles charges (bio), de nouveaux produits, de nouvelles méthodes d'analyse, de nouveaux procédés plus performants et plus sécurisants. C'est un monde très divers et très stimulant.



Le rythme de vie évolue peu

BRUXELLES Sur une semaine, près de la moitié du temps des Belges est destinée au repos et aux repas, tandis que le temps productif (travail, tâches ménagères...) et le temps récréatif comptent chacun pour près d'un quart du temps.

Les hommes et femmes belges consacrent toujours autant de temps au sommeil et au travail rémunéré qu'il y a 15 ans, ressort-il d'une étude dirigée par la DG Statistiques du SPF Économie. « Bien que l'on ait en permanence l'impression que nous vivons dans une société en constante évolution, la segmentation de base de l'emploi du temps (travail, sommeil, repas, tâches ménagères...) semble suivre des structures en grande partie figées », indique le professeur Ignace Glorieux, de la Vrije Universiteit Brussel (VUB), auteur de l'étude. Sur une semaine, près de la moitié du temps est destiné au

La semaine des Belges



repos et aux repas, tandis que le temps productif (travail, tâches ménagères...) et le temps récréatif comptent chacun pour près d'un quart du temps. Les 26-55 ans consacrent environ 25 heures par semaine au travail rémunéré par semaine, détaille l'enquête. L'organisation du travail n'a pas évolué depuis une étude similaire réalisée en 1999, il

y a 15 ans. Le travail ne s'effectue pas davantage en soirée ou le week-end et se concentre sur la journée, entre 8h et 17h environ. Les repas restent également des rendez-vous précis (petit-déjeuner, déjeuner, dîner) et ne tendent pas à s'étendre à l'ensemble de la journée, a indiqué Ignace Glorieux, a observé même une augmentation du temps que les

Belges consacrent à manger et à boire (17 heures par semaine). L'étude révèle par ailleurs que les Belges regardent toujours autant la télévision, malgré la présence des nouveaux médias. Plus de la moitié du temps consacré aux loisirs est passé devant la télévision, soit 16 heures et 30 minutes par semaine.

Des différences de genre

BRUXELLES La répartition du travail entre hommes et femmes suit encore le « modèle traditionnel des rôles », constate le SPF Économie. En moyenne, les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches ménagères que les hommes. L'écart entre hommes et femmes concernant le temps voué à ces tâches s'est réduit depuis 15 ans, mais uniquement parce que les femmes y consacrent moins de temps. Sur une semaine, les femmes vont huit heures de plus aux tâches ménagères que les hommes, et une heure et trente minutes de plus aux soins des enfants. La différence s'observe déjà auprès des 12-17 ans. Les filles de cette tranche d'âge passent près de six heures à faire le ménage, contre un peu plus de quatre heures pour les garçons. Enfin, les hommes ont plus de temps pour les loisirs (31,5 heures par semaine) que les femmes (25 heures et 13 minutes par semaine).

DU RESPECT POUR TOUTES...



8 MARS ♀ = ♂

LES FEMMES PREMIÈRES VICTIMES DE LA CRISE...



8 MARS ♀ = ♂

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL...



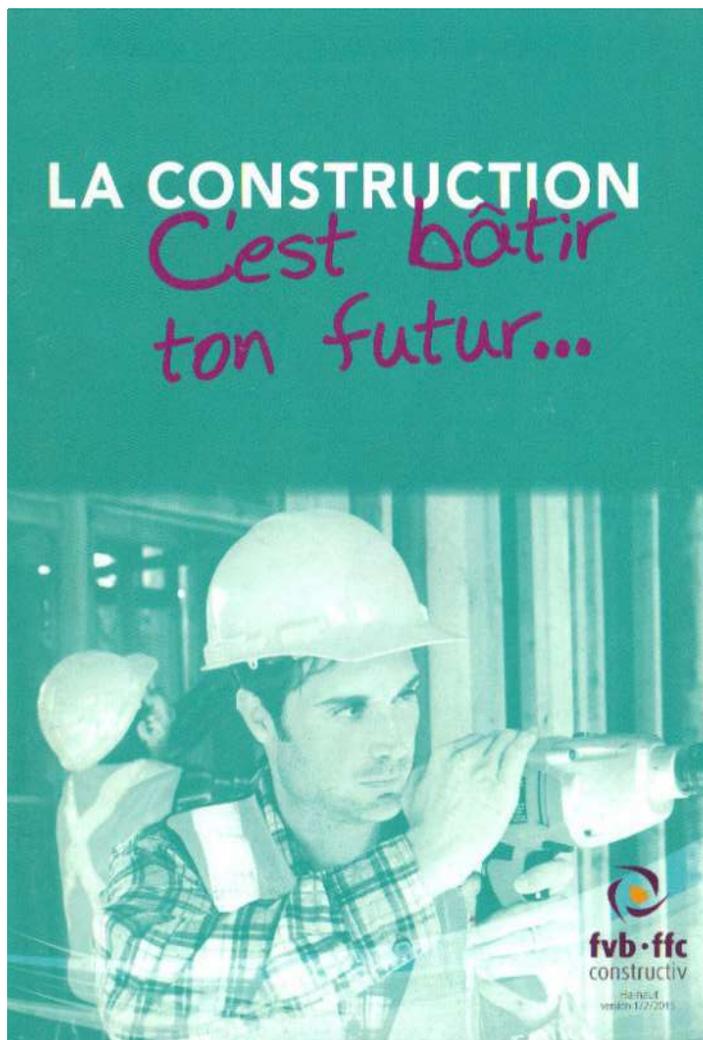
8 MARS ♀ = ♂

TOUTES (ET TOUS ?) FÉMINISTES ...



8 MARS ♀ = ♂





32

7. Sécurité

Sur chantier, le danger est constant ! Il est donc important de suivre les consignes suivantes :

- Ne pas porter de bijoux qui pourraient vous porter préjudice, ou à vos collègues, lors de l'utilisation de machines et outils.
- Pour ceux qui ont des cheveux longs ... bien les attacher !
- Les habits troués peuvent également être un danger.
- Attention au port de foulards/bandanas.... ceux-ci sont proscrits sur chantier car ils risquent de s'envoler ou se prendre dans les rouages de machines.
- Respecter les consignes de sécurité.
- Respecter les infrastructures/outils mis à disposition et prendre connaissance de leurs notices d'utilisation.
- Utilisation des EPI (Equipement Protection Individuel): ceux-ci sont soumis au code du travail et sont prévus pour protéger un individu contre un risque donné et selon l'activité qu'il sera amené à exercer. D'une manière générale, l'ensemble du corps doit être protégé. **Attention, le port des EPI est obligatoire.**
- « LMRA » : (Last Minute Risk Analysis), analyser les risques avant le travail. Voir clair, avoir l'œil !
- Laisser les soucis personnels sur le côté et se concentrer sur le travail.

33

8. G.S.M.

- Ce point pourrait se retrouver également dans le précédent. Outre le fait que vous êtes engagé pour travailler et non envoyer/recevoir des messages ou appels téléphoniques, ceux-ci peuvent vous déconcentrer et porter préjudice à la sécurité.

34

9. L'humeur au travail

- Les facteurs influents :
 - le sexe (♂ - ♀)
 - l'âge
 - la maturité
 - la personnalité
 - le sommeil
 - le stress
 - le bon / le mauvais jour

La Construction, c'est bâtir ton futur



Rugby féminin en Tunisie: l'autre révolution



Elles aiment le ballon ovale, peuvent encore se qualifier pour les Jeux olympiques et, cinq ans après le printemps arabe, racontent un pays en transition, entre relents d'obscurantisme et avancées sportives

Des jeunes filles s'entraînent au plaquage sur une plage déserte de Sousse. Le ballon de rugby tournoie au-dessus de leurs maillots roses, shorts, lycras et voile, pour celles qui l'ont choisi, à l'endroit même où les balles des terroristes fauchaient la vie des touristes l'an dernier. En Tunisie, chaque entraînement, chaque déplacement de l'équipe nationale de rugby à VII féminin se transforme en symbole.

Encore faut-il entendre parler de ces sportives. Revenues championnes d'Afrique en 2012 puis troisièmes en 2015, personne n'était venu les féliciter à leur arrivée à l'aéroport de Tunis. Qu'importe: ce dernier résultat les qualifie pour le tournoi préolympique de Dublin, en juin prochain. Comme les joueuses, le «seven» sort de l'ombre et sera représenté aux Jeux olympiques de Rio en août 2016, pour la première fois depuis 1924.

PUBLICITE

Décrocher un ticket pour les JO ressemble fort à une mission impossible pour une équipe rattrapée par l'audace du printemps arabe. La petite famille prend de plein fouet toutes les convulsions que traverse le pays. Cinq ans après la révolution, le fol espoir de la jeunesse tunisienne qui avait délogé une dictature s'essouffle.

Les subventions stagnent – les clubs exclusivement féminins recevant tout de même une aide du ministère de la jeunesse et des sports – et l'inflation plombe le budget. Les quelques joueuses à avoir décroché le bac et une licence de sport sont au chômage, qui ronge 15% de la population et 22,6% des femmes au quatrième trimestre 2015, selon l'institut national de la statistique.

Aucune fille en salle de sport

En outre, derrière leurs sourires presque enfantins et leur apparente insouciance, ces Tunisiennes, pour la plupart issues de milieux modestes de l'intérieur du pays, vivent au quotidien les conséquences de la montée des partis islamistes dans les urnes. Charbi Amari, 22 ans, numéro 6 et originaire de Kairouan,





Les 20 femmes les plus puissantes du Moyen-Orient

Par Hortense Nicolet | Le 02 octobre 2015

Elles sont à la tête de multinationales, à des postes clés dans les gouvernements du Moyen Orient, avocates ou artistes contemporaines de renom. Elles trônent les premières places des classements des magazine *Forbes* et *Arabian Business* et sont pourtant méconnues en France. Focus sur ces influenceuses orientales.





[Appli iPhone/iPad](#) [Appli Android](#) [Plus](#)

9 mai 2016



Les 10 businesswomen marocaines influentes

HuffPost Maroc | Par Mehdi Chaibi

Publication: 07/11/2014 19h13 CET | Mis à jour: 18/02/2015 19h02 CET



ÉCONOMIE - Le monde du business est un club fermé où les hommes règnent en maîtres. C'est ce que met en exergue le dernier rapport du Forum économique mondial sur le "Global Gender Gap", qui classe le Maroc 135e sur 142 pays concernant l'implication de la femme dans le secteur économique.

Cependant, des Marocaines arrivent à se démarquer en étant à la tête d'entreprises au capital colossal ou encore d'institutions économiques d'importance primordiale. Voici leurs portraits express.

 *Les 10 businesswomen marocaines influentes* 1 sur 11 < >



Business women : les nouvelles icônes du Golfe



Par Dalia Kerchouche | Le 10 mars 2015

Au Moyen-Orient, la reine Rania de Jordanie ne fait plus rêver les jeunes filles. Leurs nouvelles idoles ? Des femmes d'affaires issues des grandes familles marchandes, ultra diplômées, modernes et souvent volées, qui dirigent des multinationales, telles la Saoudienne Lubna Olayan, la Koweïtienne Maha Al-Ghunaim ou l'émirat Fatima Al-Jaber. Dans son livre passionnant et très documenté, *Le ciel est leur limite* (Éd. du Moment), l'expert et ancien diplomate François-Aïssa Touazi (1) analyse l'émergence de ce nouveau modèle d'émancipation économique des femmes dans les pays arabes.

- [Remportez un an de soins en duo avec Balinea.com](http://Remportez.un.an.de.soins.en.duo.avec.Balineia.com)

Madame Figaro. - **Le mythe de la business woman a-t-il détrôné celui de la princesse oisive et dépendante aux yeux de la jeunesse des pays du Golfe ?**

François-Aïssa Touazi. - C'est évident. Les nouvelles icônes sont des femmes d'affaires comme Lubna Olayan, 60 ans, ex-banquière chez JP Morgan et directrice générale du groupe saoudien Olayan, l'un des plus importants groupes privés du royaume, avec une fortune familiale estimée à plus de 13 milliards de dollars. Ou encore Sheikha Mozah, mère de l'actuel émir du Qatar, qui a révolutionné l'éducation dans son pays. Par leur parcours et leur volontarisme, elles ont donné confiance à des milliers de jeunes filles dans les pays arabes. Les étudiantes sont désormais majoritaires dans la plupart des grandes universités : 65 % aux Émirats arabes unis et plus de 70 % au Qatar. Et en Arabie saoudite, l'Université de la princesse Noura accueille 50.000 femmes ! Même dans ce pays où les femmes n'ont toujours pas le droit de conduire ni de voyager sans l'autorisation d'un tuteur, elles réussissent dans le monde des affaires. Et dans les pays du Golfe, elles deviennent docteurs en droit, ingénieurs en physique nucléaire, banquières ou pilotes de ligne. Énergie, industrie, finance, médias, technologies... aucun secteur ne leur échappe.

Comment l'expliquez-vous ?

Ce phénomène a démarré il y a vingt ans lorsque des patriarches éclairées, comme Sulaiman Olayan en Arabie saoudite, ont choisi de miser sur leurs filles plutôt que sur leurs fils, en leur transmettant les rênes du groupe familial. Ces pionnières ont ouvert la voie et ont compris que leur émancipation passerait plus par le business que par un féminisme occasionnellement plaqué sur leur modèle de société. Le pouvoir économique renforce leur statut social. Ce phénomène s'amplifie aujourd'hui avec les politiques



64 % des futurs papas aimeraient donner la vie

PARIS Selon un sondage réalisé par Parole de Mamans Academy, plateforme d'e-learning parental, 43 % des futurs papas préfèrent que leur futur enfant leur ressemble et une grande majorité aimerait pouvoir donner la vie.

À en croire ce nouveau sondage, les hommes et les femmes ne vivraient pas l'attente de leur enfant de la même manière, notamment au niveau de l'apparence physique de la future maman et du bébé à venir.

Par exemple, 43 % des futurs papas interrogés préféreraient que leur bébé leur ressemble, et seulement 21 % à leur maman. Les femmes sont, elles, plus soucieuses d'une ressemblance com-

mune et sont 39 % à vouloir que leur bébé ressemble « autant à l'un qu'à l'autre », contre 31 % pour les hommes. 7 % des futures mamans et 5 % des futurs papas veulent qu'il ne ressemble à aucun des deux.

Sur l'aspect physique de leur compagne, seuls 16 % des futurs papas trouvent que la grossesse embellit leur femme. Les mamans sont quant à elles aussi nombreuses à se trouver plus jolies enceintes (29 %) comme moins belles (30 %).

Le chiffre le plus inattendu révélé par l'étude concerne le désir pour les pères de donner la vie. 64 % d'entre eux aimeraient être à la place des futures mamans et expérimenter ainsi le fait de mettre au monde leur bébé.

36 % ne le souhaiteraient pas.

Enfin, 28 % des mères et pères considèrent cette période merveilleuse, mais un peu juste pour organiser l'ensemble des préparatifs liés à la naissance.

Seulement 8 % des futurs parents vivent la grossesse comme une épreuve désagréable.

L'enquête a été réalisée à partir des réponses de 412 futurs parents représentatifs de la population nationale française, âgés de 18 ans et plus, entre le 20 et 23 mai 2016. Le sondage a été effectué en ligne, sur le panel propriétaire Parole de Mamans. Profils : 78 % de femmes et 22 % d'hommes. Tranches d'âge : 18-25 ans (37 %), 26-34 ans (47 %) 35 ans et + (16 %). ■



Vasileios Economou / iStock.com

Publié le 02 août 2012 à 10h12 | Mis à jour le 02 août 2012 à 10h12

Judo: la Saoudienne Shakerkani, vedette malgré elle

Françoise Chaptal
Agence France-Presse
Londres



La Saoudienne Modjlan Ali Seraji Abdurahim Shakerkani lors de la cérémonie d'ouverture.
PHOTO SUZANNE PLUNKETT, REUTERS

Modjlan Ali Seraji Abdurahim Shakerkani, première athlète femme saoudienne de l'histoire des Jeux olympiques, sera à son corps défendant l'attraction éphémère de l'épreuve de judo, vendredi à Londres, lorsqu'elle se présentera sur le tatami, tête couverte, pour son premier et sans doute unique combat en +78 kg.

L'entrée de la jeune femme de 16 ans sur le tatami du complexe EXCel restait cependant, à moins de 24 heures, encore hypothétique tant les discussions ont été épinglées durant la semaine entre la fédération internationale de judo (IJF) et la délégation saoudienne pour décider de la tenue la plus appropriée à son statut de judokate soumise à la loi islamique.

"Visage du Maroc": Les femmes actives les plus talentueuses du pays ont leur portail web

HuffPost Maroc | Par Solène Paillard

Publication: 04/03/2016 17h48 CET Mis à jour: 05/03/2016 12h59 CET

VISAGEDUMAROC



PORTRAITS – Une plateforme d'archivage d'entrepreneurs femmes au Maroc? L'agence marocaine Anouther Life l'a fait. Le portail web Visage du Maroc, qui sera lancé le 7 mars, la veille de la Journée mondiale de la femme, dévoile le parcours des femmes actives les plus talentueuses du royaume.

The content was generated by the AI system and is not part of the original image.





PAS LE JOB LE PLUS SIMPLE. CERTES.

Un job à la police, ça donne un sens à votre vie professionnelle

MIXITÉ DES MÉTIERS

PASSONS DE LA FICTION À LA RÉALITÉ

VENEZ VOUS FORMER !

BRUXELLES FORMATION

former pour l'emploi

le Police

Police engage

Jobpol.be





Biberons, couches, jeux... Je suis assistant maternel. Les mamans ne me jalourent pas

Publié le 26-10-2014 à 20h47 - Modifié le 27-10-2014 à 11h40

 Temps de lecture : 4 minutes

6 réactions | 18367 lu



Par **Loïc Magnier**
Assistant maternel



LE PLUS. Passer d'une carrière de militaire à celle d'assistant maternel, c'est une reconversion étonnante. D'autant plus lorsqu'on est un homme. C'est pourtant le choix qu'a fait Loïc Magnier peu avant son cinquantième anniversaire. Comment a-t-il réussi à passer de la gestion d'hommes adultes à celle d'enfants ? Témoignage.

Édité et parrainé par Louise Auvitu

PARTAGER



RÉAGIR



RECEVOIR LES ALERTES





8. DVD : Quelques vidéos pour lancer le débat

- ◇ **Public:** hommes/femmes de tout âge avec un niveau de français suffisant

- ◇ **Déroulement:**

Les vidéos disponibles sur le DVD reprennent des portraits d'hommes et de femmes exerçant des métiers non-mixtes. Après le visionnage de ces quelques capsules, le débat peut être lancé avec les participant-es en leur demandant ce qui les marque, ce qu'ils/elles retienne, ce que ces vidéos leur inspirent, etc.

- ◇ **Matériel nécessaire :** projecteur vidéo et matériel audio





8. DVD : Quelques vidéos pour lancer le débat

Les vidéos sont disponibles sur le DVD fourni avec l'outil

Liste des vidéos :

Films/documentaires :

- « Derrière les portes fermées » (2015, bande annonce, 2min) : film sur le harcèlement moral et sexuel dans le milieu professionnel à Casablanca, Maroc
- « J'ai mal au travail » (2006, 60min) : une enquête et une réflexion de fond sur le rapport qu'entretiennent les Français avec le travail et sa nouvelle organisation
- « Avec un seul poumon » (2008, 40min) : voyage en Cisjordanie et à Jérusalem sur le thème 'Un travail décent'
- « Maroc. Les femmes, des hommes comme les autres (20 min) : portraits de marocaines au métier non-mixte

30 Capsules vidéos sur des femmes aux « métiers d'homme » en Algérie, au Maroc, en France et en Côte-d'Ivoire (entre 2 et 10min)





Fiche infos : ce qui existe déjà...

Quelques livres pour ouvrir les horizons des filles et des garçons » <http://www.litteraturedejeunesse.cfwb.be/index.php?id=10094>

Pour les discriminations à l'embauche

→ Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche
 Antenne ACTIRIS Bruxelles
 26, boulevard d'Anvers - 1000 Bruxelles
 Tél. 02 505 78 78
 infodiscrimination@actiris.be

Pour les discriminations liées à l'origine ethnique

→ Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme
 138, rue Royale - 1000 Bruxelles
 Tél. 02 212 30 00 - 0800 12 800
 www.diversite.be - www.cyberhate.be

ADRESSES UTILES :

Pour les discriminations liées à l'orientation sexuelle

<p>→ Alliège 7, En Hors-Château - 4000 Liège Tél. 04 223 65 89 www.alliage.be</p>	<p>→ Arc-en-Ciel Wallonie Maison Arc-en-ciel de Liège 7, En Hors Château 7 - 4000 Liège Tél. 04 222 17 33 www.arcenciel-wallonie.be</p>
<p>→ Fédération des associations gays et lesbiennes (FAGL) 42, rue Marché au Charbon - 1000 Bruxelles Tél. 02 503 59 90</p>	<p>→ Tels Quels 81, rue Marché au Charbon - 1000 Bruxelles Tél. 02 512 45 87 www.telsquels.be</p>





Pour les discriminations liées au handicap et à la maladie

<p>→ AFRAHM (Association francophone d'aide aux handicapés mentaux) 24, avenue Albert Giraud - 1030 Bruxelles Tél. 02 247 60 10 www.afrahm.be</p>	<p>→ ANAHM (Association nationale d'aide aux handicapés mentaux) 24, avenue Albert Giraud - 1030 Bruxelles Tél. 02 247 60 10 www.anahm.be</p>
<p>→ Altéo 579, chaussée de Haecht - BP 40 - 1031 Bruxelles Tél. 02 246 42 26 www.alteo-asbl.be</p>	<p>→ Ligue Braille 57, rue d'Angleterre - 1060 Bruxelles Tél. 02 533 32 11 www.liguebraille.be</p>
<p>→ F.F.S.B. - Fédération francophone des sourds de Belgique 11 A/4, rue Van Eyck - 1050 Bruxelles Tél. 02 644 69 01 www.ffsb.be</p>	<p>→ Œuvre nationale des aveugles 90-92, avenue Dailly - 1030 Bruxelles Tél. 02 241 65 68 www.ona.be</p>

ADRESSES UTILES :

Emploi

<p>→ FGTB 42, rue Haute - 1000 Bruxelles Tél. 02 552 03 45</p>	<p>→ Actiris - Guichet Discriminations à l'embauche 65, boulevard Anspach (1er étage) - 1000 Bruxelles Tél. 02 505 79 00 – 02 505 78 78</p>
<p>→ CGSLB 72-74, boulevard Poincaré - 1070 Bruxelles Tél. 02 558 51 50</p>	<p>→ CSC 579, chaussée de Haecht - 1030 Bruxelles Tél. 02 508 87 11</p>

Egalité des chances hommes / femmes

→ Institut pour l'Egalité des Chances des Femmes et des Hommes
1, rue Ernest Blérot - 1070 Bruxelles
Tél. 02 233 40 27
www.iefh.fgov.be

