

Transcription du webinaire

0-12 minutes

Heidi Kosakowski (HK) : Bonjour. Bonsoir et bienvenue à tous ceux qui nous rejoignent depuis votre partie du monde. Nous sommes ici aujourd'hui pour célébrer la Journée internationale de la femme et pour parler des femmes qui occupent des postes de direction dans la profession de kinésithérapeute. Je m'appelle Heidi Kosakowski, je suis physiothérapeute aux États-Unis et responsable des adhésions pour World Physiotherapy. Avant de vous présenter nos panélistes, j'aimerais revenir sur quelques points d'ordre administratif. Ce webinaire est enregistré et pourra être consulté ultérieurement. En tant que participant, votre microphone et votre caméra sont automatiquement désactivés. Cependant, vous pouvez écrire vos commentaires ou vos questions dans le chat ou les Q&R et nous ferons de notre mieux pour en discuter. J'aimerais maintenant vous présenter nos panélistes et les remercier d'avoir partagé leurs expériences en tant que femmes leaders dans la profession de kinésithérapeute. Chacune d'entre vous peut se présenter et nous dire où elle habite, à quelle organisation membre elle appartient et quel est son rôle au sein de cette organisation ou dans son travail quotidien. Commençons par Nina, puis Ruchi et Carmen.

Nnenna Chigbo (NC) : Bonjour, Heidi. Bonjour à tous. Je m'appelle Nnenna Chigbo. Je suis physiothérapeute. Je suis physiothérapeute. Je suis présidente de la Société nigériane de physiothérapie. Je vis donc au Nigeria, où je suis suivie par un médecin. Je vous remercie.

Ruchi Varshney (RV) : Bonjour à tous. Namaste. Je m'appelle Ruchi Varshney. Je suis la responsable nationale de la cellule des femmes et la trésorière de l'Association indienne des physiothérapeutes. Je vis à Delhi, en Inde, et je vous souhaite à tous une très bonne Journée internationale de la femme. Cette journée est doublement propice, car c'est aujourd'hui Holi, notre festival des couleurs, qui représente la victoire du bien sur le mal. Je vous souhaite donc à toutes et à tous un grand merci.

Carmen Suarez (CS) : Bonjour, je suis Carmen Suarez, physiothérapeute et secrétaire générale de l'Association espagnole des physiothérapeutes. Je suis également chargée de cours à l'Université de Séville, à la faculté des soins infirmiers, de la physiothérapie

et de la podologie. Je vis à Séville, en Espagne, et je suis ravie de partager ce webinaire avec vous tous.

HK : Très bien. Merci à tous. Je vais partager mon écran et passer en revue quelques données collectées par World Physiotherapy. Dans le cadre du recensement annuel des membres de World Physiotherapy, World Physiotherapy recueille des informations sur la profession de physiothérapeute et les organisations membres. Nous recueillons également des données sur le genre et la profession, le genre et les organisations membres et le genre et le leadership et les organisations membres. Je vais vous présenter quelques diapositives de ces données qui sont également disponibles sur le site web de World Physiotherapy pour chaque organisation membre. Il existe également des rapports qui rassemblent ces informations à l'échelle régionale et mondiale et nous mettrons des liens vers ces rapports dans le chat. En 2017, World Physiotherapy a commencé à collecter et à publier des informations clés fournies par nos organisations membres dans le cadre du recensement. Cela comprend des informations intéressantes sur la formation de la main-d'œuvre, la pratique, la réglementation, l'accès direct et d'autres. Il comprend également des données sur le genre. Nous demandons combien il y a de physiothérapeutes dans le pays et combien d'entre eux sont des femmes. Cela nous permet de connaître la représentation des sexes au sein de la main-d'œuvre. Nous demandons également combien de membres appartiennent à une organisation membre et combien d'entre eux sont des femmes. Enfin, nous posons des questions sur les postes de direction au sein d'une organisation membre. Combien de postes avez-vous et combien d'entre eux sont occupés par des femmes ? Enfin, depuis 2021, nous avons commencé à poser des questions sur le sexe du président ou de la présidente d'une organisation membre. En 2022, 116 de nos 125 organisations membres ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 93 %.

World Physiotherapy est un pionnier dans la collecte de données sur le genre dans le secteur des soins de santé au niveau mondial et par le biais du recensement annuel des membres. Nous demandons aux organisations membres de commencer à collecter des données sur le genre si elles ne l'ont pas déjà. Nous allons maintenant nous pencher sur la question du genre et du leadership. Je vais commencer par les cases à gauche de l'écran, avec les chiffres en vert. Nous pouvons voir que 63 % de la main-d'œuvre mondiale en physiothérapie sont des femmes et que 60 % des membres des organisations membres sont des femmes. Je tiens à préciser que les membres de

World Physiotherapy sont les associations nationales d'un pays ou d'un territoire, et qu'il y en a une par pays/territoire. Je tiens également à souligner que la répartition des effectifs par sexe varie entre les cinq régions de World Physiotherapy : 68% des effectifs sont des femmes dans la région Afrique et 54% des effectifs sont des femmes dans la région Asie-Pacifique occidental. Nous allons maintenant examiner les chiffres en bleu sur la droite de l'écran. Bien qu'il y ait plus de femmes que d'hommes dans la main-d'œuvre mondiale de la physiothérapie, nous pouvons voir que 48 % des conseils d'administration des associations nationales sont composés de femmes. Nous commençons donc à constater un écart entre la représentation au sein de la main-d'œuvre et la représentation au sein de la direction ou des conseils d'administration des organisations membres. Et cet écart se creuse lorsque nous examinons spécifiquement les postes des conseils d'administration.

Nous constatons que 42 % des organisations membres au niveau mondial ont une présidente ou un président de sexe féminin. Nous voulions également savoir si ces chiffres, ces 48 % de femmes au sein des conseils d'administration et ces 42 % d'organisations membres ayant une présidente ou un président de sexe féminin, étaient liés à une politique ou à un programme spécifique soutenant les femmes dans des rôles de direction. En effet, il n'est pas rare qu'une femme occupe un poste de direction lorsque la grande majorité des personnes qu'elle dirige sont des femmes. Et 14 % des personnes interrogées ont déclaré que leur organisation membre disposait de politiques ou de programmes spécifiques qui soutenaient les femmes dans ces rôles. Si nous décomposons ces données entre les cinq régions de World Physiotherapy, nous pouvons voir les variations que je viens de mentionner sur la diapositive précédente. Les barres bleu foncé représentent le pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans les organisations membres. Les barres bleu clair représentent le pourcentage de femmes membres d'une organisation membre. Les barres jaunes représentent le pourcentage de la main-d'œuvre féminine dans cette région. Nous pouvons constater à nouveau que 68 % de la main-d'œuvre de la région Afrique sont des femmes. 54 % des effectifs de la région Asie-Pacifique occidental sont des femmes et entre 63 et 66 % dans les régions Europe, Amérique du Nord, Caraïbes et Amérique du Sud. Nous pouvons voir ici une représentation visuelle de l'équilibre entre le pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre en physiothérapie et le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des organisations membres.

Les barres vertes indiquent qu'il y a un pourcentage plus élevé de femmes dans la main-d'œuvre que dans les fonctions de direction d'une organisation membre. Les barres bleues indiquent que le pourcentage de femmes occupant des postes de direction est supérieur à celui de la main-d'œuvre. Dans un graphique comme celui-ci, l'équilibre parfait entre les hommes et les femmes se traduit par l'absence totale de barre. Il n'y a pas de pourcentage plus élevé dans la main-d'œuvre ou dans la direction. Dans la région Afrique, qui figure sur cette diapositive, nous pouvons voir que le Kenya, l'Éthiopie et la Namibie ont ou sont très proches d'un équilibre entre les hommes et les femmes. Ainsi, au Kenya, 33 % des membres du conseil d'administration sont des femmes et 33 % des physiothérapeutes sont des femmes. En Éthiopie, 44 % des membres du conseil d'administration et 44 % des physiothérapeutes sont des femmes. En Namibie, 80 % des membres du conseil d'administration sont des femmes et 78 % des physiothérapeutes sont des femmes. Les pays, territoires ou barres situés de part et d'autre de cette ligne plate présentent une différence de plus de 5 % dans la représentation de la main-d'œuvre et des postes de direction. Voici une représentation visuelle de toutes les régions de World Physiotherapy. Les barres vertes, comme nous venons de le voir, indiquent qu'il y a un plus grand pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre que dans les postes de direction, ce qui indique un déséquilibre entre le nombre d'hommes occupant des postes de direction et celui de la main-d'œuvre. Les barres bleues indiquent un déséquilibre entre le nombre de femmes occupant des postes de direction et le nombre de travailleurs.

Comme nous pouvons le voir, il y a beaucoup de barres vertes sur cette diapositive. Dans l'idéal, nous aimerions qu'il n'y ait pas de barres ou qu'elles soient très petites. Enfin, je voudrais dire brièvement pourquoi il est important de collecter des données sur le genre. Voici trois titres de journaux américains qui illustrent les conséquences négatives de l'absence de collecte de données sur le genre. Les crises cardiaques ne sont souvent pas diagnostiquées chez les femmes parce que les signes que nous recherchons habituellement sont des symptômes que la plupart des hommes ressentent. Probablement parce que ce sont eux qui ont été interrogés. Ce sont eux qui ont fait l'objet de ces études. Nous sommes habitués à être alertés par une pression thoracique, une douleur à la mâchoire, et certainement une douleur au bras gauche. Les femmes peuvent également ressentir ces symptômes. Cependant, les femmes ressentent souvent une fatigue soudaine, des sueurs ou une douleur au niveau de la colonne vertébrale thoracique, et ces symptômes ne sont pas automatiquement

associés dans notre cerveau à des crises cardiaques comme peuvent l'être une douleur au bras gauche ou à la mâchoire. Par conséquent, les femmes peuvent ne pas faire appel aux services d'urgence. Et plus tristement encore, il y a des cas où, lorsqu'elles le font, leur prestataire de santé ne l'a pas reconnu comme tel et où elles n'ont pas reçu le diagnostic, mais surtout, les interventions nécessaires. Un autre point que la plupart des femmes peuvent certainement comprendre, c'est que la technologie n'est pas conçue pour s'adapter aux femmes. Cela va des cœurs artificiels à la taille de nos téléphones portables. J'avais l'habitude de penser que la raison pour laquelle j'étais si mauvaise pour prendre des selfies était le manque de dextérité de mes mains.

Et c'est peut-être vrai. Mais c'est peut-être parce que mon téléphone a été conçu pour être tenu par une main plus large. Ce phénomène s'observe également au niveau de l'équipement de protection, l'EPI. Vous savez, on voit souvent des femmes dans les établissements de soins de santé qui doivent ajuster leurs masques, leurs robes et leurs blouses parce qu'ils sont conçus pour un corps plus grand. Enfin, vous pouvez voir le titre à droite de l'écran qui indique que la NASA a dû renoncer à sa première sortie dans l'espace réservée aux femmes parce qu'elle n'avait pas assez de combinaisons spatiales de taille moyenne. Il y avait bien des combinaisons spatiales de grande taille, mais pas assez de moyennes. Et quand je dis assez, je dois préciser que ce sont deux femmes qui devaient participer à cette sortie dans l'espace. Nous avons donc encore du chemin à parcourir en termes de représentation des sexes et de collecte de données équitables. Cependant, la profession de kinésithérapeute est en fait à l'avant-garde en termes de genre et de leadership. Je suis très enthousiaste à l'idée d'entendre nos panélistes. Je vais maintenant arrêter de partager mon écran. Nous allons commencer par les questions de nos panélistes. Tout d'abord, j'aimerais que vous nous parliez de votre parcours en matière de leadership. Où avez-vous commencé et comment êtes-vous arrivé là où vous êtes aujourd'hui ? Nous allons donc commencer par Ruchi, puis Carmen et enfin Nnenna. Allez-y.

12-15 minutes

RV : Oui. Merci pour la question. J'en viens au parcours de leadership. Mon parcours a été comme des montagnes russes. Je viens de la région Asie-Pacifique, de l'Inde. Et, vous savez, dans une société largement patriarcale et dans une famille conservatrice où les femmes ne sont pas censées être bruyantes ou agressives. Les droits fondamentaux des femmes sur le lieu de travail leur ont été refusés, comme l'allocation

de maternité, l'allocation de congé de maternité, même pas deux mois après l'accouchement, parce que j'avais toujours peur de perdre mon emploi. Et ce n'est pas seulement mon cas, mais celui de milliers de femmes, parce qu'il n'y a pas d'environnement confortable où l'on peut partager ses problèmes, où l'on peut discuter de ses problèmes. En d'autres termes, je me souviens que les filles avaient vraiment peur d'annoncer à la direction qu'elles avaient conçu un enfant, parce qu'elles risquaient de créer un problème qui les obligerait à quitter leur emploi. C'est ainsi qu'une fille docile et soumise s'est transformée en une personne qui s'exprime et qui est devenue une entrepreneuse prospère, et ce fut un véritable parcours du combattant. C'est parce que je n'ai jamais abandonné. Et vous savez, ce discours, ce voyage a été invité par mon, vous savez, l'une des conférences. J'ai été invitée à parler. Et lorsque j'ai parlé de ce parcours, cela a été le point de déclenchement parce que beaucoup de filles et de femmes ont pleuré lorsqu'elles ont entendu parler des défis à relever. Et lorsqu'elles ont dit, d'accord, maintenant, nous n'allons pas abandonner. Nous n'abandonnerons pas la profession. En écoutant votre parcours, nous sommes inspirées et nous resterons dans le monde du travail, si bien que ces dix minutes de discours ont pu être une source d'inspiration.

15-23 minutes

Cela a donc secoué quelque chose en moi. Et je me suis dit que si je pouvais le faire, je pense que si je connectais tout le pays, cela ferait une énorme différence dans mon pays. J'ai donc assisté à la réunion du corps général de mon association, l'Association indienne des physiothérapeutes, et j'ai vu tous ces hommes bottés sur l'estrade. Il n'y avait pas une seule femme. Je me suis alors assise et j'ai demandé à mon président que l'on parle de 70 % de femmes. Il s'agit d'une profession dominée par les femmes. Qui représente donc ces 70 % de femmes ? Il a été pris au dépourvu, a souri et m'a dit : "D'accord, si vous voulez faire quelque chose pour les femmes, mettez les femmes en avant, allez-y". Et c'est ce qui a créé une révolution en Inde : tout le monde a commencé à se connecter les uns aux autres. Toutes les femmes âgées, mes collègues, mes amies, tout le monde attendait cette plateforme. Nous nous sommes connectées comme une chaîne nucléaire et en un rien de temps. Elles étaient réparties dans 50 districts du pays. Elles étaient plus d'un millier. Et c'était comme si tout le monde voulait donner le meilleur de lui-même. Ils faisaient individuellement du très bon travail, du très bon travail. En Inde aussi, les femmes sont majoritaires. Nous sommes aujourd'hui entre 60 et 64 %. C'était donc une explosion et tout le monde s'est

rassemblé. C'est une véritable révolution que l'on appelle la cellule des femmes. Et me voici. Voilà pour ce qui est de mon parcours en matière de leadership. Je vous remercie.

CS : Dans mon cas, je dois dire que ce rôle de leader a toujours attiré mon attention et m'intéressait vraiment. Une fois mon diplôme de physiothérapie en poche, j'ai poursuivi ma formation en physiothérapie dans le domaine de la santé des femmes et des dysfonctions du plancher pelvien. J'ai commencé à défendre et à promouvoir le rôle de la physiothérapie dans ce domaine au sein des équipes interdisciplinaires, dans le domaine de l'éducation et aussi au niveau professionnel, en tant que physiothérapeute, et dans ce domaine spécifique de la physiothérapie de la santé des femmes et de la dysfonction du plancher pelvien. J'ai commencé ma carrière au sein de l'Association espagnole des physiothérapeutes en 2008, avec un président masculin, et j'ai commencé à jouer le rôle de vice-secrétaire, tout en m'occupant des questions internationales. J'ai donc poursuivi ma carrière au sein de l'organisation membre jusqu'à aujourd'hui et, après mon rôle de vice-secrétaire, j'ai commencé en 2012 en tant que secrétaire générale jusqu'à aujourd'hui. Au cours de ces années, j'ai travaillé au sein de trois conseils exécutifs différents. Deux d'entre eux étaient présidés par des hommes et l'autre par une femme. Je dois dire que dans notre association, la représentation des femmes a toujours été très élevée. C'est donc ma carrière, mon parcours que je poursuis. Nous verrons ce qui se passera dans les années à venir. Je vous remercie.

NC : D'accord, c'est mon tour maintenant. Oui, c'est vrai. Je dirais que mon parcours vers le leadership a commencé comme le rêve d'une petite fille quand j'étais petite. J'ai toujours pensé que je pouvais changer le monde. Et je me vois souvent en blouse blanche. Je savais que c'était de la science, mais je ne savais pas exactement ce qui, selon moi, allait changer le monde grâce à la science. J'avais de grandes visions de réunions de conseils d'administration. En grandissant, j'ai donc facilement pensé à l'Organisation mondiale de la santé. Vous savez, j'en parle. Je me suis donc fixé cet objectif. Il faut siéger au conseil d'administration d'un comité mondial ou quelque chose comme ça. Au lycée, on me confiait facilement des responsabilités, ce qui me permettait d'être facilement identifiée comme un leader. Mais en grandissant, j'ai compris que j'avais besoin d'une formation. Il ne suffit pas d'avoir des capacités innées, il faut aussi de la formation. J'ai donc eu des opportunités, comme celle qui a changé ma vie : un programme de bourses. J'ai bénéficié du programme Hubert Humphrey

Fellow Fellowship. J'ai passé environ un an aux États-Unis et cela m'a ouvert les yeux sur le leadership. Et je dois dire que j'ai pu le faire grâce au soutien de mon mari. Je pense que je suis l'une des rares personnes à bénéficier du soutien de son mari. Il m'a toujours dit : "Vas-y, vas-y, vas-y. Tu peux le faire. J'avais des enfants, alors j'ai laissé mes enfants et je suis partie. Et non, j'ai froncé les sourcils. Les gens me disaient : "Tu laisses tes enfants ? J'ai répondu : "Oui, je suis passionnée par ce sujet. Lorsque je suis rentrée au Nigeria, mon monde a changé. C'était comme si on m'avait donné une voix. J'ai pu exprimer mon point de vue. J'avais des présentations à faire dans mon association nationale et je dois remercier les dirigeants.

Ensuite, ils m'ont donné une plate-forme. Ils m'ont donné un public. J'ai commencé à faire des présentations et les gens ont commencé à m'écouter et à suivre mes idéologies. C'est en quelque sorte comme si j'avais redémarré dans le leadership. Tout a commencé avec mes recherches en oncologie. J'ai été mise en contact avec des femmes du monde entier et j'ai eu l'occasion de diriger le comité de l'éducation en tant que secrétaire. J'ai ensuite eu l'occasion d'évoluer en tant que vice-présidente, ce qui était en quelque sorte un rôle réservé aux femmes. Il s'agissait donc d'un rôle plus souple. J'y suis entrée et je me suis dit que j'allais me lancer dans la course à la présidence. Je me suis dit : "Quoi ? Il n'y avait eu qu'une présidente avant moi et la présidente avant elle. Disons que deux femmes sont à la tête des affaires de mon pays. J'aurais l'impression d'être une petite fille. Mais je suis allée de l'avant et j'ai bénéficié d'un soutien, d'un soutien massif. Et me voilà aujourd'hui présidente de la Société nigériane de physiothérapie. Je joue également un rôle de premier plan dans la recherche. Je joue également un rôle de leader dans mon église. Comme je l'ai dit, on me choisit facilement comme leader, mais aujourd'hui, j'ai acquis des connaissances et de la compréhension et je suis capable de gérer les gens. J'ai pu travailler sur mes compétences en matière de relations humaines, de sorte qu'il m'est facile de convaincre les gens de ma vision et qu'ils me suivent. Il n'est donc plus vraiment facile de me mettre à l'écart. Mais il y a eu des défis à relever. Je veux dire que si nous avons plus de temps pour discuter, nous parlerons des défis. Ce n'est pas comme si j'étais arrivé et que tout le monde m'avait dit, oui, sois le leader. Non, il y a eu des défis à relever. Non, il y a eu des défis à relever.

23-31 minutes

HK : Wow. Merci, Nnenna. En fait, cela nous amène à la question suivante. Il est très intéressant de constater que vous avez tous eu des parcours différents et des facteurs environnementaux différents qui ont contribué à façonner l'orientation combinée à ces qualités intrinsèques dont vous parlez. Et je peux vous dire, en vous écoutant, que le voyage va se poursuivre. Je veux dire qu'il y a encore beaucoup à faire. Comme Nnenna vient de le mentionner, il y a des défis à relever. La question que je vous pose est donc la suivante : quels sont, selon vous, les défis auxquels les femmes sont confrontées pour accéder à des postes de direction ? Et aussi, est-ce que ces défis disparaissent une fois qu'elle devient une dirigeante ou qu'elle est perçue comme une dirigeante ? Et si vous le souhaitez, vous pouvez nous faire part des difficultés que vous avez rencontrées. Nous commencerons par Carmen, puis nous passerons à Nnenna et à Ruchi.

CS : Merci, Heidi. Eh bien, je dois dire que nous sommes en train de le faire. En regardant ce webinaire, il y a différentes situations, différents aspects et différentes situations pour le rôle de la femme dans le monde entier et je dois dire que je vais parler de mon pays. Je dois donc dire qu'ici, l'option de la possibilité d'accéder à un rôle de leadership est la même pour les femmes et pour les hommes. Mais je pense que nous avons quelques problèmes, et que nous continuons à en avoir, pour trouver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale ou sociale. Il s'agit donc d'un défi de taille, car il n'est pas facile d'accéder à ce rôle, qui demande énormément de temps et de dévouement. Il est donc parfois difficile de trouver cet équilibre. C'est pourquoi je pense que dans certaines organisations, il n'y a pas beaucoup de femmes au sein de l'exécutif ou dans ce rôle, dans ce rôle de leadership. Je pense donc qu'il n'est pas facile de gérer son temps, son équipe professionnelle et sa famille. Je pense donc que lorsque vous obtenez ce rôle, vous devez le faire. Ou du moins vous devez abandonner, ou du moins vous trouvez plus de difficultés. Et pour avoir une vie sociale, il faut au moins restituer certains aspects de la vie sociale et familiale. C'est donc quelque chose de parfois difficile, en fonction du moment. Mais il n'est pas si facile de trouver cet équilibre pour de nombreuses femmes. Je vous remercie.

NC : D'accord, je vais donc me lancer. Je viens de la région Afrique, donc comme je suis la seule ici, je vais parler de l'Afrique et pas seulement du Nigéria parce que les défis sont similaires. Tout d'abord, en Afrique, vous savez, j'ai aimé quand Ruchi a parlé, comme elle l'a dit, en tant que femme, c'est censé être doux, gentil, juste

s'asseoir, s'asseoir joliment. C'est donc le cas en Afrique. Quand on parle fort, on est perçu comme quelqu'un de difficile, d'arrogant, d'intimidant. Ce sont là quelques-uns des noms que l'on me donne encore aujourd'hui en tant que président, lorsque je conteste un point de vue, je reçois ensuite un courriel disant : "Vous êtes si arrogant. Vous êtes tellement arrogant. Je réponds : "Non, je ne fais qu'exprimer le point de vue de la majorité des membres. C'est mon devoir. Il n'est pas nécessaire que ce soit ma propre opinion et je n'ai pas besoin de le dire d'une manière agréable pour que vous l'acceptiez. Je dois simplement vous dire la vérité. Ces préjugés existent donc en Afrique. Les femmes ne sont pas censées être vues. En fait, dans mon propre village, ma mère m'a dit que l'on voyait une femme avant d'entendre sa voix. J'ai donc grandi avec cette notion. On n'est pas censé être entendu, mais quelque chose en moi, je suppose que c'était ma passion, ne pouvait pas me laisser jouer ce rôle. Vous avez donc un parti pris politique.

Vous savez, quand je suis allée aux États-Unis, les gens m'ont dit : "Si vous quittez vos enfants et votre mari pendant un an, il pourrait se marier avec quelqu'un d'autre, avoir une liaison et tout le reste". Je me suis demandé si cela était censé m'empêcher de poursuivre mes rêves, car j'avais vu des gens qui étaient restés au pays et à qui ces choses arrivaient encore. Ce n'est donc pas un facteur déterminant. Et puis vous vous retrouvez face au défi du moment. Vous réussissez. Quelqu'un pense que vous avez un parrain, j'ai été confronté à cela. Est-ce que c'est parce que la personne au-dessus de vous vous aime bien ou, vous savez, ce genre d'opinions désobligeantes ? Je n'ai pas de cerveau, je ne peux pas convaincre quelqu'un en argumentant. Il faut que ce soit sexuel. Vous savez, on vous colle toutes sortes d'étiquettes. Et puis il y a cette histoire de rôles de genre. Tout le monde croit que le rôle de la femme, votre sexe, est de s'occuper de la maison, des enfants, de cuisiner, tout le monde mange. Tout le monde devrait cuisiner. Je veux dire que j'adore cuisiner. Je suis la mère de trois merveilleux enfants. J'adore m'occuper d'eux. Mais cela ne devrait pas arrêter une femme. Vous savez, comme je l'ai dit, je pense que j'ai un mari merveilleux. Il nous arrive de nous disputer, oui. Mais il me soutient et nous partageons certaines de ces responsabilités. Si je dois partir, je pars.

Cela a-t-il été facile ? Pas du tout. Je veux dire que j'ai été ralentie. Lorsque j'ai quitté l'école, je voulais obtenir un doctorat. Jusqu'à présent, je ne l'ai pas obtenu. C'est 22 ans plus tard, parce que je me suis mariée, je suis tombée enceinte, j'ai eu des enfants.

Je n'avais pas de travail. Je veux dire, qui va vous donner un travail lorsque vous êtes enceinte et que l'année suivante vous êtes à nouveau enceinte, vous savez ? Voilà donc les défis auxquels j'ai été confrontée, alors que mes camarades masculins n'ont pas eu à subir cela. Ils pouvaient exercer dans le privé. Parfois, j'ai envie d'exercer la kinésithérapie en libéral, mais parce que je suis une femme, je ne me sens pas en sécurité. Il n'y a pas de sécurité. Même la personne à qui vous vous adressez ne pense pas vraiment qu'une femme puisse le faire. Je n'ai jamais été comme ça. Je n'ai pas toujours été aussi grande. J'étais déjà fragile à l'époque. Alors, comme la physiothérapie est un travail physiquement difficile, on m'a demandé si j'étais sûre de pouvoir m'occuper de cas neurologiques. Pourquoi ne pas aller en pédiatrie ? Pourquoi ne pas aller vers quelque chose de plus à votre taille, vous savez ? Vous voyez donc cela. Ces préjugés vous font face et vous empêchent de vous équiper pour devenir un leader. Vous pouvez vouloir être un leader, mais vous ne pouvez pas vous contenter de l'être.

Il existe des processus. Il faut être éduqué. Et en Afrique, beaucoup de femmes n'ont pas d'éducation. Si vous parvenez à obtenir un premier diplôme, c'est presque comme si vous deviez être reconnaissante envers Dieu. Combien de femmes ont une maîtrise, un doctorat ? Ce sont des choses qui comptent dans le monde réel, où l'on est en concurrence avec tous les autres. Et vous savez, je ne veux jamais dire : "Ayez pitié de moi parce que je suis une femme". Je veux rivaliser avec ce que j'ai. Et puis, y a-t-il une équité dans les opportunités d'obtenir ces choses qui sont avec moi pour le leadership ? Voilà donc quelques-uns des défis à relever. Je ne veux pas prendre le temps de tout le monde, vous savez, mais ce sont des défis de la vie réelle. Et avant de partir, sachez qu'ils ne disparaissent pas parce que vous êtes arrivé. Même en tant que président, je suis toujours confronté à ces problèmes. Il y a beaucoup de déplacements à faire. Et vous savez, il faut y aller. Je ne dirai pas que c'est bon, parce que j'ai une famille, j'ai des enfants, et il y a des problèmes politiques. J'ai des enfants, et il y a des questions politiques à gérer. Le ministère de la santé ne sera pas là. Je fais de mon mieux pour que mes limites personnelles ne m'empêchent pas de travailler. Et jusqu'à présent, tout va bien. Je pense que j'ai pu faire le maximum. Je pense que j'ai pu faire le maximum. Compte tenu de mes limites. Oui, c'est vrai. Je vous remercie.

31-42 minutes

RV : Je suis d'accord avec mes deux interlocuteurs pour ce qui est de l'obtention du rôle de chef de file. Les défis sont, vous savez, des défis globaux. Tout d'abord, oui, bien sûr, il y a un conflit absolu entre l'horloge biologique d'une femme et l'horloge de sa carrière. Vous savez, à un certain âge, il faut avoir des enfants, se marier, s'occuper de sa famille. Et à cet âge-là, les gens vous excluent. Ils sont, vous savez, vos pairs deviennent en avance sur vous. Vos connaissances ne sont pas aussi avancées. Et lorsque vous revenez, les politiques ne sont pas très favorables au retour d'une femme sur le marché du travail. C'est donc une des raisons pour lesquelles vous êtes occupée à assumer vos responsabilités sociales malgré tout. Deuxièmement, je pense qu'il y a un manque de modèles féminins dans le domaine de la physiothérapie en tant que leader, parce que je remercie cette plateforme de Word Physiotherapy two qui me permet de rencontrer des gens formidables aujourd'hui. Mais nous ne savons absolument pas ce qu'il en est. Les femmes ne savent pas qui sont leurs modèles de leadership. Vous savez, elles finissent par apprendre que si elles veulent être un leader, c'est à travers leur parcours. Elles tomberont, elles se relèveront, elles se relèveront encore. Mais il n'y a pas de guide. Personne n'a de mentor qui puisse lui dire comment aller de l'avant. C'est le deuxième défi. Le troisième défi, c'est que l'on a peur de prendre des risques. On a peur de l'échec parce qu'on pense qu'on ne connaît pas la bonne façon de faire. On ne sait pas comment s'y prendre avec ce qu'on n'a pas, l'accès au financement.

Vous êtes heureux de vous occuper de votre famille, de recevoir votre salaire sur votre compte. Parce que vous savez, le défi, c'est qu'au cours de votre parcours de dirigeant, vous serez confronté à tout. À tout. Cela signifie qu'il peut y avoir, vous savez, une perte totale de votre crédit, de votre travail, juste en vous donnant des noms, juste en pensant que vous utilisez peut-être les mauvais moyens ou, vous savez, ils vous enlèveront tout votre dur labeur. Ils vous priveront de tout ce que vous avez obtenu grâce aux allégations des médias sociaux. Vous savez, ils vont vous démotiver pour que vous vous retiriez. Et je crois que les défis ne vont nulle part, même si vous êtes dans une position de leadership, si vous êtes dans une position plus importante, les défis sont plus grands, mais cela finit par faire de vous une meilleure personne, cela fait de vous un meilleur leader. Vous êtes bien plus mûr pour gérer ce genre de choses, car elles vont et viennent. Mais votre objectif est de développer votre profession, de développer votre pays, d'en faire la meilleure profession de santé. Et ce n'est que votre objectif principal. Personne ne peut donc vous démotiver. Comme je ne cesse de le

répéter, nous nous sommes tous unis. La cellule des femmes fonctionne à merveille. Nous avons atteint le niveau rural. Nous organisons des ateliers à bas prix. Nous organisons des cours qui n'existaient pas auparavant. Si j'avais démissionné ou si mon équipe avait démissionné, tout cela n'aurait jamais eu lieu. Il faut donc continuer à relever les défis. Ils doivent accompagner le voyage et nous devons continuer à avancer.

HK : Wow. Merci à tous. C'est tellement important. Les choses dont vous parlez, le genre de paramètres structurels et politiques qui ont vraiment un impact sur nos vies et sur ce que nous pouvons atteindre. Ruchi a parlé d'exemples. Vous savez, une partie des données que nous avons collectées sur le genre montre qu'il existe un écart de représentation au sein de la main-d'œuvre et des personnes occupant des postes de direction. Mais ma question est la suivante : y a-t-il eu quelqu'un qui vous a inspirée tout au long de votre parcours ? Tout d'abord, vous m'inspirez tous en ce moment, cela fonctionne déjà, mais y a-t-il eu quelqu'un sur votre chemin qui vous a inspiré ? Et qu'est-ce que c'était ? Qu'a fait cette personne ? Qu'a-t-elle dit ? S'il y a eu un moment d'inspiration de la part de quelqu'un d'autre que vous avez vu représenté dans le leadership ? Nous commencerons donc par Nnenna, puis nous passerons à Ruchi et Carmen.

NC : D'accord ? Oui. Merci beaucoup. Oui. Personnellement, j'accepte le mentorat de n'importe qui. Je n'ai même pas besoin de vous rencontrer. Les meilleurs mentors que j'ai eus ne me connaissaient même pas. C'est donc une chose pour les leaders, la façon dont vous vous comportez est importante. Vous ne savez pas sur qui vous faites impression. Oui, j'ai rencontré des femmes dans mon pays. Je vais en citer quelques-unes. Et en dehors de mon pays. Oui, d'accord. Dans mon pays, il y a une personne en particulier. Une femme. Elle est allumée maintenant. Elle n'est même pas kinésithérapeute. Elle était pharmacienne. Dr Dora Akunyili. Vous savez, c'est une femme qui a dépassé les limites. Elle est devenue directrice générale de l'une des agences du Nigeria. Et elle a réécrit la façon dont les choses étaient faites. En grandissant, je l'ai admirée, je me suis dit que cette femme était quelqu'un d'exceptionnel. Et puis, en rentrant à la maison, j'ai vu l'autre présidente avant moi, le Dr Bridget Biribi. Vous la connaissez ? Oui. Vous savez, je l'admirais de loin, vous savez, la façon dont elle se comportait, la façon dont elle faisait les choses qu'elle faisait. Je me suis dit : "Il y a des femmes, il y a des femmes qui font tomber ces

barrières. Ensuite, j'ai eu des mentors dans le domaine de la recherche. Le Dr Stephanie Dickson au Canada, vous savez, nous avons les mêmes intérêts de recherche. Pour une fois, j'ai vu quelqu'un qui s'écartait du rôle traditionnel de la physiothérapie, car lorsque j'ai commencé à travailler sur le VIH et le cancer, je n'avais personne à qui m'adresser dans ma région, et j'ai donc dû chercher à l'extérieur. Le leadership ne se situe donc pas seulement au niveau politique. Il peut s'agir d'un poste universitaire. Vous savez, vous pouvez diriger quelqu'un, aider quelqu'un à organiser ses pensées. Lorsque j'ai rejoint le groupe d'oncologie du WCPT, je me suis rendu compte qu'il y avait des femmes dans ce groupe. J'avais le Dr Jackie Drew, l'actuelle présidente du groupe de spécialité, le Dr A.T., et puis j'avais d'autres femmes au conseil de la WCPT qui étaient une source d'inspiration, comme le Dr Esther Kundu, le Dr Stacey Gayle. Il s'agissait de femmes noires, et elles ont eu un impact sur moi parce que je me suis dit : "Si elles peuvent briser ces barrières, alors tout le monde peut le faire". Je les remercie.

RV : Euh, oui. Je crois que chaque jour est une source d'inspiration et je pense que ma source d'inspiration dans cette aventure a été tous les hommes sûrs qui m'entourent, à commencer par mon père, mon mari, mes deux fils, mon président, le Dr Sanjeev Jha, mon ami le Dr John et bien d'autres encore. Ils ne se sentaient pas menacés par l'accession d'une femme à un poste de direction, ce qui était très important pour moi, vous savez, pour assurer mes arrières, et puis à toutes les femmes fortes, à tous les membres du bureau de mon équipe qui ne m'ont jamais laissée quitter l'équipe senior, vous savez, ce sont des légendes. Nita Madame Yagna, Madame, elles ne m'ont jamais laissé penser que j'étais seule à faire cela parce que c'est une tâche difficile, surtout dans les pays en voie de développement. Vous savez, c'est un énorme défi. Mais ils m'ont soutenu à toute épreuve. Ils ne m'ont jamais laissé abandonner. J'ai peut-être pleuré plusieurs fois. Ils étaient là pour essuyer mes larmes. Lorsque vous êtes si faible et si vulnérable, ces mots montrent qu'ils croient en vous. Ils savent que nos intentions sont bonnes. En particulier, j'occupe le poste de trésorier au sein de l'association. Il s'agit donc de finances et vous savez quel genre de responsabilités vous incombent lorsque vous occupez ce poste, en particulier dans le cadre de ce scénario. C'est donc comme si les inspirations étaient énormes et qu'elles m'aidaient toutes à devenir ce que je suis aujourd'hui. Je suis forte parce qu'elles me soutiennent. Je les remercie.

CS : Eh bien, j'aimerais commencer par le tout début, parce que j'aimerais trouver mes parents. Ils m'ont inspiré parce qu'ils m'ont éduqué à faire tout ce que je voulais faire. Si quelqu'un a pu faire quelque chose et que vous voulez faire quelque chose de similaire, vous pouvez le faire aussi. Je les remercie donc parce qu'ils m'inspirent et qu'ils continuent à m'inspirer dans ma vie quotidienne. Merci beaucoup. Par rapport à la vie professionnelle. Dans ma carrière professionnelle. J'ai eu l'occasion de travailler dans différents domaines : la recherche, l'éducation, la pratique clinique et les fonctions de direction. C'est pourquoi j'ai connu beaucoup, beaucoup de femmes et d'hommes, beaucoup de physiothérapeutes enseignants chercheurs, éducateurs, professeurs, physiothérapeutes cliniciens, et même beaucoup d'autres leaders qui m'ont soutenue, aidée à consacrer leur temps à me former, à m'écouter et à m'aider. C'est certain. Je les remercie tous et, en ce qui concerne mon organisation membre, je remercie tous les comités exécutifs qui ont travaillé au sein de l'Association espagnole des physiothérapeutes pour défendre la profession et essayer de la mettre sur la bonne voie. Je vous remercie donc tous.

42-59 minutes

HK : Merci. Maintenant, nous avons besoin de vos conseils, n'est-ce pas ? Vous avez parlé des personnes qui vous ont inspirée. Nous voulons savoir si vous avez des conseils à donner aux femmes qui occupent des postes de direction, mais surtout à celles qui commencent leur parcours. Et il y a eu une question dans le chat qui a abordé ce sujet. L'une d'entre elles portait sur ce que nous devons tous faire pour nourrir, développer, soutenir, encadrer ou parrainer une nouvelle génération de femmes dirigeantes à l'échelle mondiale. Quels sont vos conseils à ce sujet ? Quelles compétences devraient-elles développer ? Quelles expériences doivent-elles rechercher ? Nous commencerons donc par Ruchi, Carmen et Nnenna.

RV : Oui. Merci, Heidi. Mon conseil à toutes celles qui sont en position de leadership est le suivant : si vous êtes assise à la table, commencez à parler pour les autres. Si vous le faites, vous devez faire entendre la voix de tous ces milliers de femmes qui n'ont pas la chance d'être assises à vos côtés. Faites entendre leur voix, soulevez leurs préoccupations, faites-leur connaître leurs droits. En Inde, nous vénérons les femmes. Et vous savez, nous sommes convaincus que si l'intention et le contenu de vos connaissances sont clairs, personne ne peut vous arrêter. Vous créez plus d'opportunités pour elles. Et à tous les nouveaux dirigeants en herbe, à tous ceux qui

veulent commencer ce voyage, je voudrais dire qu'il ne faut jamais perdre de vue le sens. Une fois que les gens parlent de vous, de votre travail, qu'ils parlent en bien ou en mal, qu'ils vous tirent vers le bas, qu'ils discutent de vous. Vous êtes sur la bonne voie. Comme l'a dit Nina, vous êtes arrivé si les gens parlent de vous. Ainsi, aucune plateforme sociale, aucun stigmatisme social, aucune obstruction environnementale, aucune obstruction socio-économique ne peut vous affaiblir, vous faire sentir faible ou vulnérable. Ce sont les femmes qui amènent plus de femmes dans la profession. Elles organisent plus de femmes et croyez-moi, elles peuvent faire un travail incroyable en tant que leader. Alors n'abandonnez pas. Ne vous démotivez pas, croyez en vous, continuez et ne laissez jamais personne vous juger parce que vous savez ce que vous êtes à l'intérieur. Personne d'autre ne peut vous dire que vous n'êtes pas assez puissant ou que vous n'êtes pas assez bon parce que vous savez que le pouvoir est en vous. Il vous suffit de l'extraire. Je vous remercie.

CS : Je pense que je voudrais d'abord souligner l'importance d'inclure toutes ces compétences en leadership dès le niveau d'entrée dans le cursus. Il est donc important de commencer à parler de ces rôles pour la future physiothérapie. Il est donc important que nous le fassions ou que nous commençons à le faire. En ce qui concerne les conseils que je donnerais à un collègue qui commence à jouer ce rôle, je l'encouragerais simplement à continuer à faire ce qu'il fait, parce qu'une fois que vous êtes là, vous avez besoin d'une certaine compétence. Il faut continuer à se former dans ce rôle, à apprendre des autres. Et il est très important que l'équipe, toutes les personnes qui vous entourent vous aident et travaillent ensemble. Parce que ce rôle, oui, parfois vous pouvez vous sentir seul et il est préférable de travailler en équipe que vous dirigez peut-être. Mais il est important que toutes les personnes qui travaillent avec vous les encouragent à continuer à faire ce qu'elles font. Et bonne chance.

NC : Oui, j'ajouterais que vous devez suivre votre passion. Soyez disciplinés. Votre résilience ne sera pas facile et vous vivez dans un monde réel. Je ne me soustrais pas à la réalité de ma situation. Je me suis mariée, j'ai eu des enfants. J'ai formé mes enfants. J'étais dans leur vie. Mais cela ne m'a pas arrêtée. Vous savez, il faut revenir en arrière pour équilibrer les choses. L'un des défis est que vous devez faire vos preuves. Vous savez mieux que vos collègues masculins. Mais c'est un défi auquel vous êtes confrontée et que vous devez surmonter pour ne pas être prise en défaut dans n'importe quel domaine. Vous comprenez cela. Vous devez donc comprendre la

société dans laquelle vous vivez et continuer à triompher jusqu'à ce que la société change. Ensuite, vous devez maîtriser vos compétences en matière de relations humaines. Vous devez être capable de contrôler vos émotions et de vendre votre vision aux gens. Vous pouvez être méchant. Nous avons l'habitude de dire qu'un leader qui n'a pas d'adeptes ne fait que se promener. Personne ne s'intéresse à ce que vous dites. C'est que vous n'êtes pas encore prêt à vous faire connaître. Alors, pour tout jeune leader, soyez patient, trouvez un mentor. Dans mon cas, il ne s'agissait même pas de personnes de mon entourage. Ils ne savaient même pas qu'ils étaient mes mentors. Trouvez donc quelqu'un qui vous inspire et découvrez comment cette personne s'en sort et réussit à faire ce qu'elle fait. Sachez alors que quelqu'un d'autre vous regarde. N'abandonnez pas parce que vous allez décevoir les jeunes qui vous regardent et qu'allez-vous nous dire ? Vous vous êtes arrêté à mi-chemin. Non, vous devez vous concentrer. Vous devez vous concentrer et vous former au leadership. Une autre chose que j'aimerais que l'on nous enseigne, c'est qu'il faut permettre aux gens de s'épanouir. Je suis très heureux de ce qui se passe au niveau mondial de la physiothérapie. Il y a tellement de programmes de leadership. Nous avons un réseau de jeunes facilitateurs, dont l'un des premiers était un étudiant nigérian, et nous avons veillé à lui apporter notre soutien. Vous savez, une fois que vous voyez des opportunités, orientez-les dans cette direction, soutenez-les et créez ensuite des groupes pour les femmes dans mon association, tout comme en Inde, nous avons le Forum pour les femmes en physiothérapie et c'est le dernier président masculin qui l'a inauguré. Ce n'est donc pas une femme qui s'est présentée et qui l'a fait pour eux. Non, nous l'avons poussé lorsqu'il était président, les points ont été soulevés, le besoin a été perçu et il a été inauguré. Nous devons donc donner aux gens une plate-forme pour qu'ils puissent, vous savez, être formés et...

HK : Merci. Je voudrais également me faire l'écho de ces commentaires, car je pense qu'il est vraiment important d'examiner le leadership en tant que concept, comme quelque chose que vous pouvez faire à n'importe quel moment, à n'importe quelle étape de votre parcours. C'est vrai. Il n'est donc pas nécessaire d'occuper un poste de direction, de superviser des personnes ou d'être responsable d'un type d'organisation. Vous pouvez commencer à le faire à n'importe quel moment de votre carrière. Et comme vous l'avez dit, il existe des opportunités et des programmes qui peuvent vous aider à comprendre ce que cela signifie de diriger à partir de là où vous êtes, où que ce soit. Mais vous m'avez également amené à la dernière question. Vous avez parlé des

conseils que vous donneriez à une organisation, du point de vue de la structure, pour encourager l'accès aux fonctions de direction. Vous savez, nous posons cette question dans le recensement annuel des membres pour savoir s'il y a des politiques ou des programmes spécifiques en place, et 14% des répondants ont dit que oui, et cela pourrait être la façon dont ils ont annoncé un poste. Il peut s'agir de la manière dont le poste est annoncé, de la manière dont le rôle est défini et de l'existence ou non d'une structure de soutien. Cela peut donc varier en fonction de l'endroit où l'on se trouve et des besoins spécifiques de l'organisation. Mais j'aimerais savoir si vous avez des conseils à donner aux organisations à cet égard. Nous allons donc commencer par Carmen, puis Nnenna et Ruchi. C'est d'ailleurs notre dernière question.

CS : Et je pense qu'il est également important de souligner l'importance de cette règle. Je pense que lorsque nous nous adressons à des organisations, à des institutions, il est important de parler des avantages. C'est donc le rôle important de ce leadership de gérer peut-être mieux l'organisation, de gérer aussi l'équipe, l'équipe et aussi de gérer la profession parce que nous parlons d'efficacité et surtout de coût-efficacité. C'est l'une des choses les plus importantes pour l'institution ou l'organisation. Je les encourage donc à améliorer l'accès à cette règle et à augmenter le nombre de ces rôles dans l'organisation, car les rôles de leadership en physiothérapie sont importants. C'est important. C'est important. Je vous remercie.

Oui, c'est vrai. Je vous remercie. Je conseille aux organisations d'être flexibles. Éliminez les vieux stéréotypes. Par exemple, si vous passez une annonce pour un emploi et que quelqu'un souhaite des horaires flexibles pour pouvoir jongler avec sa vie privée, essayez d'en tenir compte dans la mesure où cela n'affecte pas la qualité du travail. Essayez d'y répondre dans la mesure où cela n'affecte pas la qualité du travail. Vous savez, je n'ai pas besoin d'arriver à 8 heures si je peux installer mes enfants, arriver à 10 heures et diriger la clinique à partir de 10h30. Il n'y a rien de mal à cela. La seule chose que vous pouvez faire est de me dire quand les autres passent. En effet, je passerai à cinq heures. Je veux dire que vous devez être flexible afin de satisfaire tout le monde et puis, euh... Soyez ouvert d'esprit. Ne fermez pas la porte aux autres. Ne pas avoir de portes fermées contre les préjugés sexistes. Ne vous inquiétez pas de savoir comment nous allons nous en sortir. Ne vous inquiétez pas de savoir comment je vais gérer les hommes sous mes ordres. Laissez-moi m'en occuper. Soyez donc ouverts d'esprit. Faites confiance au processus. Faites confiance à la femme. Croyez

qu'elle peut tenir ses promesses. Si une femme peut s'occuper d'une maison, d'une famille, elle peut s'occuper de n'importe quelle organisation. Et puis, pour les femmes, apportez vos compétences de femme. C'est un avantage. Vous ne devriez pas être cet avantage. Et puis, bien sûr, comme je l'ai dit, donnez des moyens aux gens en mettant en place des structures qui sont délibérément destinées à encourager les femmes et à briser les stéréotypes et les préjugés. Encouragez-vous les femmes à sortir de leur coquille ? Il faut les encourager. Et c'est ce que feront les personnes qui les interpellent. Si elles sortent et qu'il n'y a pas de structure, elles retourneront à l'intérieur. Elles seront englouties si des élections se profilent à l'horizon. Encouragez-vous les femmes à choisir des formulaires pour se faire élire ? Les encouragez-vous à solliciter des votes ? Et remercions Dieu pour la technologie ? Vous savez, le thème de cette année parle de technologie. Les femmes devraient utiliser la technologie et les organisations devraient utiliser la technologie. Lorsque j'ai mené ma campagne présidentielle, c'était pendant le COVID, j'ai donc tout fait en ligne et c'était bien plus facile que de voyager à travers le pays. Il y a donc des choses que vous pouvez mettre en place pour aider les femmes. Peuvent-elles travailler à domicile lorsque leurs enfants sont en bas âge ? Autorisez-le tant que cela n'affecte pas le travail. Vous voyez ? Et puis, pour un homme merveilleux, nous ne vous diabolisons pas parce que nous sommes ici aujourd'hui, parce que nous avons des hommes qui ont cru en nous. Nous voulons vous encourager à continuer à soutenir les femmes, à tenir les enfants. Si votre femme doit se rendre à une réunion, si votre femme a une réunion en ligne à la maison, faites sortir les enfants. Ce sont aussi vos enfants. Ils vous appartiennent aussi. Il y a donc des choses que nous pouvons faire pour permettre à la femme de faire ce qu'elle peut faire. Et lorsqu'une femme se sent épanouie, elle est plus heureuse. La société sera plus heureuse. Oui.

RV : Je suis d'accord avec la panéliste et la représentante des femmes kinésithérapeutes, qui s'occupent de 1,45 milliard de personnes en Inde. Cela représente 17,5 % de la population mondiale, 32 pays. Dans la région Asie-Pacifique Ouest. Cela me rend encore plus responsable et fière. Responsable et fière. Des efforts que nous avons accomplis. Jusqu'à présent. Mais, vous savez, le voyage doit continuer parce que les données fournies par Heidi ne sont pas très favorables à la région Asie-Pacifique Ouest en ce qui concerne le leadership. Nous avons affronté les difficultés. Nous avons un modèle de cellule féminine. Ce que je veux voir ou ce que je souhaite, c'est une plateforme similaire au sein de World Physiotherapy, où les femmes leaders

du monde entier rassemblent leurs forces, leurs idées de travail pour l'amélioration de la profession, ce qui signifie, comme nous le savons tous, que cela doit être rentable. Les programmes, vous le savez, de nombreuses femmes ne sont pas en mesure de se perfectionner pour revenir sur le marché du travail. Il y a les politiques, c'est-à-dire la physiothérapie mondiale. En collaboration avec d'autres organisations internationales, il est possible d'assurer la mise en œuvre de ces politiques. Parce qu'il y a beaucoup de pays dans la région, nous disons l'Afghanistan, il y a le Bangladesh, il y a beaucoup de pays où les femmes se voient refuser les droits fondamentaux, vous savez, le droit fondamental au travail, le droit fondamental à l'éducation, à l'enseignement supérieur. Je pense donc qu'il devrait y avoir une intervention, là où World.

La physiothérapie devrait proposer quelque chose qui permette à ces femmes de s'exprimer et de se rassembler, de jouer un rôle plus important dans la direction des affaires. Et comme le dit notre gouvernement. Vasudhaiva Kutumbakam. Ce qui signifie un. Pas une famille, un avenir. Alors, ayons tous le même avenir ensemble. Nous formons tous une seule famille et nous voulons que cette profession soit la meilleure. Les femmes peuvent changer le destin de la profession et de l'association dans leur propre pays, dans le monde entier. J'aimerais donc avoir une plateforme similaire et mes conseils seraient les mêmes. Nous avons besoin de politiques strictes, c'est-à-dire qu'il ne devrait pas y avoir de crimes contre les femmes, il devrait y avoir des réservations pour certains postes afin qu'elles soient plus motivées pour accéder à ces postes. Je vous remercie.

HK : Wow. Merci beaucoup à vous tous d'avoir partagé vos expériences et de nous avoir donné d'excellents conseils. Il y a beaucoup de bonnes choses à penser. J'espère que cela a inspiré les gens qui nous regardent. En tout cas, cela m'a inspiré. Je vous remercie tous et toutes d'avoir passé du temps avec nous, de nous avoir écoutés et de vous être intéressés à ce sujet pour passer votre après-midi ou votre soirée avec nous. Je voudrais juste souligner quelques derniers points d'ordre administratif. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur les événements et les activités de World Physiotherapy en allant sur le site web et en regardant les événements. Vous pouvez également vous inscrire à la liste de diffusion qui vous enverra automatiquement ces informations. Des certificats de participation seront envoyés à tous les participants au cours de la semaine prochaine, ne vous inquiétez donc pas. Ils seront envoyés à l'adresse électronique avec laquelle vous vous êtes inscrits. Et puis, je vais juste donner un petit coup de pouce à notre congrès à venir. Il s'agit d'une autre occasion de se réunir et de poursuivre la

conversation lors de divers événements. Le congrès se tiendra à Dubaï du 2 au 4 juin. J'espère donc vous y voir tous. Si ce n'est pas le cas, nous nous verrons quand nous le pourrons. Merci beaucoup pour votre temps, pour avoir partagé vos expériences et bonne soirée. Merci à tous.

CS : Merci. Au revoir. Bonne journée.

RV : Bonne journée et bonne nuit.

NC : Je suis en train de lire les commentaires. Ils sont tellement inspirants. Si vous regardez les graphiques.

HK : Oui. Oui, nous l'avons tous fait. Nous aurons cette transcription disponible en espagnol et en français plus tard.

NC : Merci beaucoup.

HK : Merci.

RV : Tout le monde. Merci de m'accueillir.

CS : Merci pour ce webinar. C'est un plaisir de vous rencontrer. J'espère vous revoir bientôt. Oui, c'est vrai.

NC : Nous verrons. À Dubaï.

CS : Oui, j'espère.