

Problématiques du genre dans les sciences et la gestion de la pêche côtière et hauturière en Océanie : études de cas aux Îles Salomon, aux Îles Marshall et aux Tonga¹

Patricia Tuara² et Kelvin Passfield³

Résumé

Cette étude a pour but de comparer la situation des différents pays océaniques en matière de participation des femmes aux sciences et à la gestion de la pêche côtière et hauturière et de formuler des recommandations visant à assurer une représentation plus équitable des femmes dans ces activités. L'étude a été réalisée dans le cadre du projet SciCO-Fish (Soutien scientifique à la gestion des pêcheries côtières et hauturières dans la région océanique), financé par le dixième Fonds européen de développement.

Afin de mieux appréhender le niveau de participation des femmes dans les sciences et la gestion halieutiques en Océanie, trois pays ont fait l'objet d'une étude de cas : les Îles Salomon (Mélanésie), les Îles Marshall (Micronésie), et les Tonga (Polynésie). Dans chaque pays, une analyse par sexe du secteur des sciences et de la gestion halieutiques a été effectuée. Les informations quantitatives et qualitatives recueillies sur la situation actuelle, notamment sur les obstacles à la participation des femmes, ont inspiré les recommandations soumises à la CPS pour appui.

Sans surprise, l'étude a montré que le secteur des sciences et de la gestion halieutiques emploie plus d'hommes que de femmes. Les études de cas des Îles Salomon, des Tonga et Îles Marshall ont permis d'établir que les femmes représentent 18 % des effectifs des services des pêches nationaux, des institutions environnementales et des organisations non gouvernementales du secteur de l'environnement.

Lorsque les observateurs à bord des navires de pêche (métier qui est et devrait rester très largement masculin) ne sont pas pris en compte dans les calculs, la participation des femmes s'élève à 25 %. À l'inverse, le pourcentage de femmes occupant des fonctions administratives au sein des services des pêches nationaux dépasse les 60 %.

Bien que les trois pays étudiés soient différents et que la participation des femmes dans les domaines des sciences et de la gestion halieutiques y soit freinée par des obstacles bien distincts, des éléments communs, essentiellement fondés sur des idées reçues, se dégagent. Il est généralement admis que :

- Le rôle traditionnel des femmes est de s'occuper du foyer et de veiller au bien-être de la famille, ce qui représente un fardeau supplémentaire pour les femmes qui poursuivent une carrière en parallèle ; et
- La pêche en général, et la science et la gestion halieutiques en particulier, sont des domaines techniques qui conviennent mieux aux hommes ; les femmes désireuses d'embrasser une carrière scientifique sont davantage faites pour assumer des fonctions dans l'enseignement, la santé ou d'autres secteurs où elles sont généralement majoritaires.

Ces *a priori* devront évoluer si l'on entend surmonter les obstacles rencontrés par les femmes. La participation des femmes dans le secteur de la pêche peut être renforcée de trois façons différentes : premièrement en rehaussant l'image de la pêche, secteur où il est possible de faire carrière, et celle des femmes qui y travaillent déjà ; deuxièmement en établissant un réseau de soutien ; et troisièmement en améliorant l'environnement et les conditions de travail à l'échelon institutionnel. La section 4 reprend la liste des actions recommandées afin de permettre aux femmes d'accéder plus facilement à une carrière dans les sciences et la gestion halieutiques et d'améliorer ainsi leur taux de participation à ce secteur.

Le projet SciCOFish, mené par la CPS, peut jouer un rôle déterminant afin d'aider les pays à mettre en œuvre un grand nombre de ces recommandations, dont certaines nécessiteront une collaboration avec les divisions de la CPS et avec d'autres institutions nationales et régionales. Les femmes qui possèdent les aptitudes requises pour embrasser une carrière dans le domaine des sciences et de la gestion halieutiques et qui le souhaitent doivent savoir que ce choix leur est ouvert et qu'elles bénéficieront des mêmes chances de réussite.

¹ Extrait du rapport de 68 pages au titre identique, disponible à l'adresse suivante : http://www.spc.int/DigitalLibrary/Doc/FAME/Reports/Tuara_11_GenderOceania.pdf

² Consultante en gestion des ressources marines. Courriel : patriciatuara@hotmail.com

³ Ministère des Ressources marines, Îles Cook. Courriel : kelvin.passfield@gmail.com

1. Introduction

L'objectif général du projet SciCOFish, lancé en juillet 2010, est la préservation et l'exploitation durable des ressources halieutiques côtières et hauturières dans les pays ACP (pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique) du Pacifique.

Le projet a pour but principal d'améliorer la gestion des pêches côtières et hauturières ainsi que la prise de décision dans ce domaine en fournissant des bases scientifiques fiables et améliorées. L'objectif du projet en matière d'égalité des sexes est d'accroître les bénéfices que retirent les femmes de la pêche en garantissant aux deux sexes les mêmes possibilités d'accès aux différents domaines des sciences et de la gestion des ressources halieutiques côtières et hauturières.

L'étude intitulée « Problématiques du genre dans les domaines des sciences et de la gestion des ressources halieutiques côtières et hauturières » qui fait l'objet du présent article a été réalisée dans le cadre du projet SciCOFish. L'étude comprend : une recherche documentaire sur les sexospécificités dans le secteur de la pêche en Océanie ; la collecte d'informations auprès d'acteurs du secteur des sciences et de la gestion halieutiques (secteur public, secteur privé, organisations non gouvernementales (ONG), centres universitaires) ; le relevé et l'évaluation des obstacles à la participation des femmes dans ces secteurs ; l'identification de moyens de lever ces obstacles et l'élaboration de mesures spécifiques par pays ; la transmission des résultats de l'étude aux parties prenantes des différents pays ; la rédaction d'un rapport et la mise au point d'un outil de prise en compte systématique des sexospécificités.

Il est généralement admis que le développement équilibré, équitable et durable du secteur des pêches passe par l'intégration de toutes les catégories sociales. Or les études ont montré que le rôle des femmes dans ce secteur a longtemps été négligé et que leur voix est rarement entendue par les chefs d'entreprises, les décideurs politiques et les législateurs (Maetala 2009 ; Novacek, Fitzpatrick et Roach-Lewis 2009). Non seulement ce manque de reconnaissance et de représentation est injuste, mais il nuit à la compréhension du mode de fonctionnement et des dynamiques de ce secteur (MRC 2006).

Des études récentes ont montré que les femmes font partie intégrante de la main-d'œuvre du secteur des pêches où elles jouent un rôle important. Leur surreprésentation dans l'industrie de la transformation est d'ailleurs bien connue. L'élaboration de mesures visant à rétablir l'équilibre hommes-femmes exige de savoir pourquoi la dimension de genre n'est pas prise en compte et de mieux saisir toute l'importance du rôle et de la position des femmes dans le secteur des pêches.

1.1 Pourquoi la dimension de genre n'est-elle pas prise en compte ?

La dimension de genre n'est pas prise en compte pour diverses raisons, notamment :

- le fait que la pêche et les pêcheries sont généralement considérées comme étant l'apanage des hommes ;
- le fait que l'étude des pêcheries se limite souvent aux simples activités de pêche ;

- les stéréotypes selon lesquels les femmes sont plus faibles physiquement et par conséquent inaptes aux efforts physiques liés à la pêche ;
- les stéréotypes voulant que les femmes ne soient pas faites pour occuper des postes techniques ;
- la quasi-absence des femmes au sein des services des pêches et des universités.

1.2 L'importance des sexospécificités dans le secteur des pêches

Aux motifs évidents de respect de l'équité, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, viennent s'ajouter d'autres raisons qui plaident pour une prise en compte du rôle des femmes dans le développement efficace et efficient des pêches côtières et hauturières en Océanie.

Les femmes participent grandement aux activités connexes à la pêche, outre la pêche elle-même. Elles tiennent un rôle prépondérant dans le secteur de la transformation du poisson et des produits de la pêche ainsi que dans leur vente.

Bien que ces activités soient différentes de celles réservées aux hommes, elles font partie intégrante de la filière et les négliger reviendrait à ignorer un pan entier du secteur des pêches. Les travaux distincts dévolus aux femmes nécessitent d'être analysés séparément. Ce n'est qu'en prenant en compte les avis et les compétences des hommes et des femmes qu'il sera possible de comprendre le fonctionnement de l'ensemble du secteur des pêches et de gérer son développement de manière satisfaisante.

La sous-représentation des femmes dans les instances décisionnaires prive les pouvoirs publics et les communautés d'un vivier de compétences disponibles. Les études ont montré qu'une plus grande représentation féminine au sein d'une organisation facilite la coopération entre collaborateurs et la prise de décision (Woolley, Chabris et Pent 2010). Ceci pourrait s'expliquer par le fait qu'une équipe mixte, constituée d'hommes et de femmes, est mieux à même de trouver des solutions aux problèmes rencontrés et de détecter les menaces extérieures. Les femmes sont probablement plus douées que les hommes pour constituer des équipes et communiquer.

Dans le cadre de cette étude, on entend par sciences halieutiques les disciplines universitaires s'intéressant aux ressources halieutiques et comprenant entre autres l'océanographie, la biologie marine, la conservation marine, et l'écologie et la dynamique des populations. La gestion des ressources halieutiques repose sur les sciences halieutiques ainsi que sur d'autres disciplines et vise à protéger les ressources en vue de leur exploitation durable. Toutefois, le fil séparant les domaines des sciences halieutiques et de la gestion des ressources est ténu, plus particulièrement dans le Pacifique où les professionnels qualifiés sont rares et sont souvent appelés à intervenir dans les deux domaines.

Il a donc été nécessaire pour certains volets de l'étude de regrouper les chiffres des travailleurs du secteur des sciences halieutiques et du secteur de la gestion des ressources en une seule catégorie, plutôt que de tenter d'analyser ces deux domaines séparément. Les métiers étudiés sont : chargé de recherche sur les ressources côtières et hauturières ; chargé de recherche sur

l'aquaculture ; économiste halieute ; chargé des politiques et des questions juridiques ; spécialiste de la valorisation des produits de la pêche ; et écologiste marin.

2. Méthode

Les recherches bibliographiques et sur Internet réalisées en amont de l'étude ont porté sur les mesures de prise en compte systématique des problématiques de genre et les sexospécificités dans le secteur des pêches et dans le secteur des sciences et de la gestion halieutiques. Des missions de terrain ont été organisées aux Îles Salomon, aux Îles Marshall et aux Tonga en novembre 2010. L'étude s'est appuyée sur des entretiens (formels et informels) avec des acteurs des pouvoirs publics, des ONG, du secteur privé, des universités, des organismes de développement et des organisations régionales. Afin de déterminer l'influence probable de l'accès à l'enseignement sur le taux de représentation des femmes, des renseignements sur l'octroi de bourses scolaires ont été recueillis auprès des ministères compétents, ainsi que des données sur les taux de scolarité et les programmes scolaires auprès des ministères de l'éducation. Des données démographiques ont également été obtenues auprès des services nationaux de la statistique.

Des membres du personnel (hommes et femmes) des services nationaux des pêches ont été conviés à des entretiens de groupe, ainsi que des élèves (filles et garçons) en fin de cycle secondaire scientifique. Avant la fin de chaque visite de terrain, une réunion a été organisée au sein du service des pêches concerné afin de permettre aux participants à ces entretiens, ainsi qu'à d'autres parties prenantes intéressées, de dresser un premier bilan

de l'étude. À cette occasion, les résultats préliminaires des études nationales ont pu être communiqués à toutes les parties prenantes. Le travail des consultants chargés de l'examen final des conclusions par pays a, de ce fait, été facilité. Les missions de terrain ont ensuite été suivies d'une analyse des données, en vue de la rédaction du présent rapport.

3. Résultats

L'équilibre hommes-femmes parmi les professionnels des sciences et de la gestion halieutiques en Océanie penche largement en faveur des hommes. Le pourcentage moyen de femmes travaillant dans ce secteur, dans les trois pays étudiés, y compris au poste d'observateur embarqué, est de 18 %.

3.1 L'équilibre hommes-femmes dans les domaines des sciences et de la gestion halieutiques

Les conclusions résumées ci-dessous s'appuient sur les informations recueillies dans chacun des trois pays.

3.1.1 Îles Salomon

Le taux de scolarisation est moins élevé chez les filles que chez les garçons. Le pourcentage de filles scolarisées est de 47 % en début de cycle primaire (à l'âge de six ans), et chute à 32 % à la fin du secondaire. Les filles sont également moins représentées en terminale scientifique. Selon les chiffres de 2001 à 2011, les étudiantes ne se voient attribuer que 30 % des bourses universitaires.

Au sein du service national des pêches, les femmes représentent 14 % de l'ensemble du personnel, et elles constituent respectivement 11 % et 12 % du personnel



Cynthia Wickham, Chargée de marquage de thon, Îles Salomon (Photo : CPS).

du service des sciences halieutiques et du service de gestion des ressources. Le service des sciences halieutiques en particulier ne compte que deux collaboratrices, toutes deux titulaires d'une licence en affaires maritimes (diplôme de gestion maritime). Aucune employée du Ministère des pêches et des ressources marines ne possède de diplôme scientifique à ce jour. Par ailleurs, aucun poste de cadre directeur n'est occupé par une femme.

Les femmes sont mieux représentées au sein du service national de l'environnement. Sur les cinq cadres spécialistes de la conservation travaillant dans le cadre de l'Initiative du Triangle de corail, trois sont des femmes titulaires d'un diplôme universitaire scientifique, soit 60 %. Au sein de quatre ONG basées aux Îles Salomon, le taux moyen de femmes spécialistes des sciences et de la gestion halieutiques est d'environ 44 %. Les Salomonaises ont de plus en plus accès à des postes qui ne leur sont pas traditionnellement réservés, tels que les postes d'observateur ou de responsable du marquage des thons à bord de navires de pêche.

Aux Îles Salomon, les entreprises privées de transformation du thon emploient principalement des femmes non qualifiées. Une entreprise de pêche locale compte toutefois parmi ses employés une stagiaire salomonaise titulaire d'un diplôme, qui travaille actuellement sur les opérations de transbordement. Sept Salomonais qualifiés, dont une femme, travaillent à la conserverie de thon.

3.1.2 Îles Marshall

Bien que le taux d'abandon scolaire soit plus élevé chez les filles que chez les garçons dans le primaire et le secondaire, les jeunes femmes obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues masculins dans l'enseignement supérieur. Les femmes ont également été plus nombreuses à recevoir une bourse entre 2000 et 2005 et elles sont majoritaires parmi les étudiants de troisième cycle universitaire.

Les femmes représentent 13 % des agents de l'Office des ressources marines des Îles Marshall (MIMRA). Figurent parmi elles deux des six membres du Conseil d'administration. Le personnel scientifique compte 20 % de femmes contre 35 % au sein des équipes de gestion.

Deux femmes occupent actuellement des postes de cadres moyens à responsabilité au MIMRA, l'une en tant que Directrice des affaires industrielles et hauturières, l'autre au poste de Directrice des services communautaires et de la pêche côtière. Soutenues par la Direction et par les Directeurs adjoints, ces deux femmes sont à la tête d'équipes majoritairement masculines et traitent de toutes les questions relatives aux ressources côtières et hauturières.

L'équilibre hommes-femmes est mieux respecté au sein des organisations semi-gouvernementales. La Direction de la protection de l'environnement de la République des Îles Marshall (*Environmental Protection Authority*) est dirigée par une femme et deux des cinq membres du Conseil d'administration sont des femmes. Elles ne constituent cependant que 20 % des agents responsables des sciences et de la gestion halieutiques. La Société de conservation de l'environnement des Îles Marshall, ONG œuvrant dans le domaine de l'environnement, compte une femme sur sept techniciens (16 %),

mais trois femmes siègent au Conseil d'administration, contre deux hommes.

La majorité des employés du secteur privé sont des femmes, généralement non qualifiées. Les femmes forment 65 % du personnel de l'une des usines de transformation de thon. La majorité des femmes sont ouvrières à l'usine et perçoivent une faible rémunération. On retrouve quelques femmes et hommes des Îles Marshall à des postes de direction, de technicien de laboratoire et de responsable qualité, mais, faute de compétences locales, la majeure partie des employés assurant ces fonctions sont recrutés à l'international.

En ce qui concerne les titres universitaires, quatre des femmes diplômées travaillant au MIMRA détiennent une licence en sciences de la mer et une possède une licence en biologie marine. Deux d'entre elles suivent actuellement un master scientifique (l'une en recherche cellulaire, l'autre en biologie marine) et deux autres étudient les statistiques sur le campus de l'Université du Pacifique Sud aux Îles Marshall. Dans le domaine de l'environnement, la responsable de la Direction de la protection de l'environnement est titulaire d'une licence de gestion et de gestion de l'environnement.

3.1.3 Tonga

Dans l'enseignement secondaire, la parité est quasiment atteinte. Toutefois, en terminale scientifique où les matières principales sont la biologie, la physique et la chimie, le nombre de filles est nettement supérieur à celui des garçons.

Malgré la forte représentation des jeunes femmes dans les filières scientifiques, les données depuis 2003 indiquent que seulement 41 % des bourses d'études scientifiques sont allouées à des étudiantes alors que celles-ci reçoivent 55 % du nombre total de bourses accordées. La majeure partie (39 %) des jeunes femmes qui choisissent un cursus scientifique demandent une bourse pour des études de médecine, de dentiste et d'informatique. Trente pour cent des effectifs de la Division des pêches des Tonga sont des femmes.

Dans les domaines techniques, les femmes représentent 8 % des équipes scientifiques et 35 % des agents responsables de la gestion des pêches. On ne trouve aucune femme à des postes de direction, bien que des femmes (sans diplôme d'études supérieures) soient responsables des bases de pêche de Vava'u et de Ha'apai dans les îles périphériques. Elles n'ont sous leur autorité qu'un ou deux agents et se situent à un niveau relativement bas dans l'échelle hiérarchique de la fonction publique.

Le service national pour la protection de l'environnement compte dans ses rangs dix agents permanents (cinq femmes et cinq hommes) qui œuvrent à la protection des aires marines et côtières. L'une de ces cinq femmes est titulaire d'une maîtrise scientifique et les quatre autres d'une licence scientifique. Trois des cinq agents masculins sont diplômés, tandis que les deux autres n'ont aucun titre universitaire. Aucune ONG tongienne ne travaille actuellement directement à la conservation des ressources marines et aucune n'emploie de personne qualifiée dans ce domaine. Le secteur privé n'est à l'heure actuelle pas très florissant aux Tonga. L'entreprise locale la plus dynamique est dirigée par une femme qui est également très impliquée dans la Chambre de commerce des Tonga.

3.2 Comparatif entre pays

Les Îles Salomon (21 %) affichent le plus faible taux d'emploi des femmes dans les domaines des sciences et de la gestion halieutiques, derrière les Îles Marshall (27 %) et les Tonga (30 %). Il convient de souligner que cette étude s'est intéressée plus particulièrement aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur en sciences et gestion des ressources halieutiques. Les observateurs n'ont quasiment pas été pris en compte sachant que, même s'ils ont suivi des formations régionales reconnues, ils n'ont pour la plupart pas de diplôme universitaire à leur actif. Notons également que le niveau élevé de représentation des femmes aux Tonga est principalement dû à leur forte présence au sein des autorités de protection de l'environnement (50 % de l'effectif travaillant à la conservation des ressources marines).

L'analyse des échelles hiérarchiques par sexe pour chacun des trois pays révèle un déséquilibre encore plus net au niveau des postes de direction. Les chiffres cumulés montrent qu'aux deux plus hauts échelons hiérarchiques, on ne trouve aucune femme, contre 18 hommes (aux postes de secrétaire permanent, de directeur général et de directeur de division). La situation s'améliore quelque peu au troisième échelon où les chiffres rejoignent la moyenne globale de 16 % de femmes.

3.3 Obstacles fréquents à la participation des femmes

Cette partie est consacrée au recensement des obstacles qui empêchent ou limitent l'accès des filles et des femmes aux domaines des sciences et de la gestion halieutiques et entravent leur carrière dans ces secteurs. Des obstacles non spécifiques à ces secteurs sont également mentionnés, en ce sens qu'ils contribuent à perpétuer les déséquilibres entre les sexes. Les informations présentées ci-dessous proviennent des études de terrain menées dans les pays. Les obstacles ou entraves identifiés ont été regroupés en quatre catégories : contexte social, accès à l'éducation et à l'emploi, accès aux ressources et soutien institutionnel.

3.3.1 Contexte social : culture et rôles traditionnels

Le contexte culturel, l'attribution de rôles traditionnels, les perceptions et les stéréotypes sur la femme influencent les comportements, dressent des barrières et perpétuent des croyances qui ont une incidence sur la participation des femmes au secteur de la pêche. Dans certaines sociétés, les interdits culturels limitent le rôle des femmes et dictent leur droit à la pêche, les lieux de pêches qui leur sont autorisés et les méthodes et matériels de pêche qu'elles sont en droit d'utiliser (Tuara 1998 ; Lambeth et al. 2001).

Certaines sociétés interdisent aux femmes de plonger, de pêcher au filet, de poser des pièges et de pêcher en bateau. D'autres considèrent que les femmes portent malheur et qu'une femme à bord ou à proximité de pêcheurs est synonyme de mauvaise pêche (Emberson-Bain 1998 ; White 2000). Les interdits culturels n'autorisent pas les femmes à prendre part au secteur de la pêche et confirment les croyances selon lesquelles la pêche est une activité réservée aux hommes.

Une jeune femme apprend par exemple de sa mère et des autres femmes plus âgées de sa famille quels sont les rôles qui lui incombent en tant que fille, épouse et mère.

On lui apprend à assumer plusieurs fonctions, celle de gestionnaire du foyer, de personne responsable du bien-être de la famille, de source de revenus et de membre actif de l'église et de la communauté. À l'inverse, un garçon apprend de son père et d'autres hommes comment pêcher, chasser, construire une maison et des pirogues et protéger sa famille. On inculque aux hommes qu'ils seront considérés comme le moteur économique et le chef du foyer, celui qui dirige, prend la parole et prend les décisions (Graham et Paul n.d ; Fidali-Hickie 2010 ; Maddison 2011).

Les rôles traditionnellement assignés aux femmes fixent les limites de ce qu'elles peuvent ou ne peuvent pas faire. Les femmes subissent aussi des contraintes liées aux multiples tâches qu'elles assument, au peu de temps dont elles disposent et à leur manque de mobilité. Tout cela peut avoir une incidence négative sur leur participation à l'éducation et à l'emploi. Selon un agent du service des pêches des Îles Salomon, les filles sont obligées de sacrifier leur éducation pour rester à la maison et s'occuper de leur famille, alors que les garçons, futur soutien de famille, sont encouragés à poursuivre des études et à trouver un bon emploi.

La perception sociale des femmes et les stéréotypes existant à leur sujet influencent de façon négative le secteur des pêches en général et le travail des femmes agents des pêches en particulier. L'image des femmes doit évoluer si l'on souhaite qu'elles participent plus activement et qu'elles s'intègrent durablement au secteur de la pêche et notamment aux domaines des sciences et de la gestion halieutiques. L'un des premiers obstacles à lever est l'image négative de la femme qui prévaut dans le domaine des sciences et des technologies, secteurs souvent décrits dans les médias comme des disciplines exclusivement réservées aux hommes et aux garçons (UNESCO 2010).

3.3.2 Les stéréotypes liés au genre et leur influence sur l'accès à l'éducation et à l'emploi

Chacun a droit à une éducation de qualité, peu importe son sexe. Sans accès à l'éducation, les possibilités de carrière offertes aux jeunes filles sont limitées. La présente étude montre qu'aux Îles Salomon, et dans une moindre mesure aux Îles Marshall, les jeunes filles sont moins scolarisées que les garçons. Aux Tonga, le taux de scolarisation des filles et des garçons en primaire et en secondaire est quasiment identique.

D'après les statistiques sur l'emploi, le secteur des pêches recrute dans l'ensemble moins de femmes que d'hommes. Bien que certaines femmes aient désormais accès à des emplois qui ne leur sont pas traditionnellement réservés, les chiffres montrent que les hommes sont plus représentés que les femmes dans l'administration publique, les ONG, et les organisations sous-régionales et régionales. La masse critique nécessaire pour que la société comprenne que les femmes sont capables de travailler dans les secteurs masculins des sciences et de la gestion halieutiques n'est pas encore atteinte (voir les travaux d'Etkowitz, Kemelgor et Neuschatz 1994, pour une analyse de la masse critique nécessaire à la participation des femmes dans les disciplines scientifiques).

Le seul secteur où les femmes sont plus représentées que les hommes est le secteur privé de la transformation du

thon qui emploie une majorité de femmes non qualifiées travaillant à la chaîne (Tuara et Nelson 2000 ; Wichman 2001 ; Vunisea 2006 ; Sullivan and Bidesi 2008). Dans une usine des Îles Marshall, les femmes représentent 65 % du personnel et sont principalement préposées à la découpe de longes de thon.

Le laboratoire local compte quelques Marshallais et Marshallaises responsables des analyses de la qualité de l'eau et de la présence d'histamine ainsi que des contrôles qualité selon le système HACCP (Système d'analyse des risques – points critiques pour leur maîtrise). Toutefois, le vivier de compétences local étant limité, la majeure partie de ces postes sont occupés par des expatriés. Aux Îles Salomon et aux Tonga, l'administration publique a pour l'instant gelé les recrutements, bien que certains postes ne soient pas pourvus, ce qui implique qu'un certain nombre de diplômés dans le domaine des ressources halieutiques ne trouvent pas d'emploi dans le secteur des pêches.

Aux Tonga, les fonctionnaires sur le départ ne sont pas remplacés. Le gel des embauches est un obstacle pour les femmes, mais il convient de souligner qu'avant même l'introduction de cette mesure, celles-ci étaient déjà sous-représentées. Selon un chargé de recherche halieutique, il n'y a quasiment pas eu de création de poste dans ce secteur aux Îles Salomon et les postes existants sont rarement vacants du fait d'un nombre très faible de départs.

La situation aux Samoa est proche de celle rencontrée aux Îles Salomon. Trois femmes titulaires d'une maîtrise en sciences halieutiques ont constaté après leurs études qu'aucun poste n'était disponible au sein du service des pêches pour cause de coupes budgétaires. Elles ont réussi à trouver un emploi dans d'autres domaines : l'une dans la protection de l'environnement et les deux autres dans le secteur privé (M. Sapatu, cadre supérieur à la division des pêches du Ministère de l'agriculture et des pêches du Samoa, communication personnelle). Ces exemples rappellent la nécessité d'approfondir l'analyse à long terme des besoins de formation dans ce secteur, avant de se lancer dans une vaste campagne de recrutement.

Aux Îles Marshall, le taux d'abandon scolaire dans l'enseignement secondaire est plus élevé chez les filles du fait de grossesses précoces et de leurs responsabilités familiales. Les étudiantes obtiennent pourtant de meilleurs résultats dans l'enseignement supérieur (EPPSO 2003 ; EPPSO et CPS 2008). Les femmes sont plus nombreuses à décrocher une bourse d'études halieutiques et à suivre des études de deuxième cycle universitaire (Directeur du Conseil de formation national, communication personnelle).

Aux Îles Salomon, les filles sont moins nombreuses que les garçons à terminer leurs études secondaires scientifiques et par conséquent à obtenir des bourses d'études de premier cycle universitaire. Il est très rare qu'elles suivent un troisième cycle universitaire (Fidali-Hickie 2010). Aux Tonga, les lycéennes obtiennent de meilleurs résultats scolaires et elles sont plus nombreuses que les garçons dans les classes scientifiques. Malgré cela, les garçons décrochent plus facilement des bourses scientifiques que les filles. La majorité des étudiants tongiens dans les filières scientifiques choisissent la médecine ou l'enseignement.

3.3.3 Accès aux ressources : information et réseaux de connaissances

Les sexospécificités ne sont pas prises en compte dans les conseils d'orientation prodigués aux étudiants. On constate également un manque de communication en direction des jeunes qui pourraient choisir d'embrasser une carrière dans le secteur des pêches. Les jeunes ne disposent pas vraiment de modèle de réussite féminin qui permettrait de mettre fin aux stéréotypes et aux préjugés perpétuant le mythe selon lequel les pêches sont le pré carré des hommes. Bien que le secteur emploie également des femmes, elles ne sont pas mises en avant comme exemple à suivre au niveau national.

Aucun réseau de professionnelles du secteur des pêches n'existe dans les trois pays étudiés. Il n'existe pas non plus d'association de chercheuses, ni d'association d'anciennes élèves. Privées de l'appui de ces réseaux, les femmes travaillant dans le secteur des pêches dominé par les hommes sont marginalisées. Elles ne disposent pas de plateforme pour faire entendre leur voix, partager leur expérience, s'entraider ou militer pour le changement. Dans ces conditions, il est difficile de rendre ce secteur attractif aux yeux des jeunes femmes. La présence de réseaux de connaissances regroupant les professionnelles du secteur des pêches permettrait de reconnaître et de promouvoir le rôle des femmes. Il leur serait ainsi possible d'échanger sur les questions relatives à la pérennité des ressources halieutiques et de mettre en contact les chercheurs et les militants s'intéressant à ce sujet avec les femmes ou groupements de femmes employées dans le secteur des pêches de la région.

L'existence de réseaux dynamiques a une incidence tangible sur le terrain. L'action des réseaux nationaux et régionaux, en lien avec les programmes transversaux de promotion de la condition féminine, se traduit généralement par des résultats à long terme. Les spécialistes des pêches, notamment les chercheurs, ont tenté de sensibiliser l'opinion à l'importance des femmes dans ce secteur, ce qui a mené à la création de quelques réseaux dans d'autres régions du monde, telles que dans le bassin inférieur du Mékong, aux Philippines et en Amérique latine (Williams et Choo 2001).

3.3.4 Soutien institutionnel insuffisant et conditions de travail des femmes

Grâce à l'aide des services des pêches, des ONG, du secteur privé, des organismes de développement et des bailleurs de fonds, de plus en plus de débouchés s'offrent aux femmes, ce qui élargit leur choix. Il est néanmoins nécessaire de poursuivre le renforcement des capacités institutionnelles des parties prenantes du secteur des pêches afin de garantir une prise en compte systématique des sexospécificités dans les réformes et la gestion institutionnelles.

Faute de reconnaissance et de valorisation de leur contribution, les femmes, de plus en plus représentées dans ce secteur, courent le risque que leurs besoins spécifiques ne soient pas pris en compte. L'augmentation du nombre d'employées ne suffira pas à rétablir l'équilibre entre les sexes sans un cadre institutionnel favorable permettant d'éviter que les femmes ne quittent ce secteur et d'en attirer d'autres. L'absence de politiques adéquates peut constituer un obstacle au recrutement

et à la fidélisation du personnel. Aucune politique du genre n'existe dans le secteur des pêches aux Îles Salomon, aux Îles Marshall ou aux Tonga, bien que ces pays disposent de politiques nationales dans ce domaine. Les Îles Salomon se sont dotées d'une politique nationale de promotion de l'égalité des sexes et de la condition féminine (2010–2015) et les Tonga ont instauré une politique nationale sur le genre et le développement en 2011.

L'existence d'un plafond de verre peut être source de frustration et de mauvais résultats. La plupart des postes de cadre supérieur et moyen au sein des services des pêches sont occupés par des hommes. Bien que les femmes assument désormais des responsabilités techniques, les chiffres montrent que dans certains pays, elles ont moins de chances d'être promues à des postes de décision. Un interlocuteur salomonais explique que les femmes du service des pêches n'ont pas de qualifications formelles, mais que certaines arrivent tout de même à atteindre des postes de cadre moyen, à force d'ancienneté. Il n'existe pas de politique particulière visant à faciliter la promotion des femmes au plus haut niveau hiérarchique.

3.3.5 Perspectives de carrière

La politique nationale en faveur des femmes 1996–2001 instituée aux Îles Marshall n'a pas été prolongée au-delà de cette période (CPS 2010 a, b, c). Force est de constater que ce type de politiques, présentes ou passées, sont très peu connues en dehors des organismes spécialisés dans la promotion de la condition féminine. La méconnaissance des problématiques et des politiques du genre suscite souvent des malentendus et perpétue l'idée fautive selon laquelle le terme « genre » est synonyme de « femmes » et ne concerne que les services responsables de la condition féminine. Les services des pêches et les services responsables de la promotion de la femme n'ont quasiment aucun contact entre eux.

Dans tous les secteurs, un environnement de travail précaire dans lequel les conditions de travail ne sont pas équitables est susceptible de décourager les femmes de postuler. Des règles doivent garantir des conditions de travail satisfaisantes pour tous, hommes et femmes.

Il est donc nécessaire de déterminer des politiques qui permettront d'offrir aux employés du secteur des pêches le soutien et les moyens dont ils ont besoin. Il est par exemple difficile pour une femme de bien faire son travail dans un environnement exclusivement masculin. Sans les installations nécessaires pour accompagner à la fois les hommes et les femmes, il sera délicat pour tous de travailler côte à côte sur le terrain.

Il est notamment indispensable de prévoir des logements et des installations collectives séparés pour les hommes et les femmes agents des services de pêches. En vue d'attirer et d'aider le personnel des deux sexes, il est également nécessaire d'offrir des congés parentaux équitables et de proposer des solutions de garde d'enfants au sein de la communauté. La politique nationale de santé et sécurité oblige par exemple le Ministère des ressources marines des Îles Cook à garantir à tous les travailleurs un environnement de travail sûr et sain. Le règlement sur la conduite et le comportement au travail oblige en outre tous les salariés à faire preuve de courtoisie et de respect.

3.4 Comment surmonter les obstacles

Cette partie présente des exemples de stratégies ayant permis de dépasser les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement aux secteurs des sciences et de la gestion halieutiques.

3.4.1 Contexte social – Faire disparaître les tabous culturels, les idées reçues et les stéréotypes sur les sexes

Les tabous culturels qui freinent la participation des femmes dans le secteur disparaissent progressivement, en grande partie sous l'impulsion de femmes qui trouvent du travail dans les services des pêches, le secteur privé ou des ONG. Les femmes salomonaises qui ont trouvé leur place en tant qu'observatrice embarquée ou chargée de marquage à bord des thoniers défient les croyances selon lesquelles toute présence féminine à bord d'un bateau ou même à proximité est synonyme de malchance.

Les Marshallaises qui réalisent des enquêtes de terrain associées aux évaluations des stocks font tomber l'idée reçue selon laquelle les femmes ne sont pas aptes au travail physique. Les Marshallaises employées comme analystes du contrôle qualité dans le secteur privé déjouent le stéréotype sexiste qui voudrait que les femmes n'ont pas la bosse des travaux techniques. Les Tongiennes qui gèrent les bases de pêche dans les îles périphériques prouvent que les femmes sont capables de prendre des décisions sur la pêche et ne doivent pas être cantonnées aux postes administratifs. Si les signes de progrès sont bien là, il reste beaucoup de chemin à parcourir, et les organisations régionales ont encore beaucoup à faire pour donner un coup d'accélérateur à cette vague de progrès (observations du Haut-Commissariat de l'Australie aux Îles Salomon communiquées à un consultant local, K. Fidali-Hickie).

3.4.2 Accès à l'éducation et à l'emploi

Les organismes de développement proposent des bourses d'études et des formations aux étudiants des pays visés, avec le plus souvent, un souci de parité. Aux Îles Salomon, l'Australie a offert 44 bourses pour des études en environnement et sciences de la mer (33 hommes et 11 femmes). Les bourses destinées aux études en agriculture, foresterie et pêche étaient au nombre de 69 (59 boursiers et 10 boursières).

De 2006 à 2009, le Japon a dispensé huit cours de formation sur la diversification des pêcheries communautaires, la planification communautaire de la pêche et les techniques durables de pêche côtière. Sept hommes et une femme du Ministère des pêches et des ressources marines des Îles Salomon y ont participé (A. Yoko, bureau de la JICA aux Îles Salomon, communication personnelle). Aux Tonga, la Nouvelle-Zélande a financé 281 bourses d'enseignement supérieur entre 1997 et 2009, pour un total de 140 femmes et 141 hommes. Faute d'information sur les filières d'étude choisies, aucune analyse approfondie n'a pu être réalisée.

Aux Îles Marshall, l'organisation de stages au sein de l'administration publique et des ONG a permis aux étudiants de se former sur le tas. Le MIMRA organise également un carrefour des métiers pour les étudiants du supérieur. Le Ministère des ressources marines des Îles Cook met actuellement à l'essai un programme de stages,

qui accueille une jeune étudiante diplômée de l'enseignement secondaire et un jeune étudiant de terminale, le but étant d'encourager les jeunes à embrasser une carrière halieutique (P. Maru, communication personnelle).

Les stages et les formations sont l'une des façons de titiller la curiosité des étudiants pour les sciences marines et la gestion halieutique. Quant aux organisations régionales telles que la FFA et la CPS, elles aident les agents des pêches à parfaire leurs compétences en organisant des ateliers, des réunions et des stages en détachement.

De 2001 à 2010, le Japon a dispensé 15 cours de formation aux Îles Marshall, dans les domaines suivants : gestion de l'environnement, protection de l'environnement, ressources minérales des fonds marins, gestion intégrée des ressources, systèmes de réfrigération, assurance-qualité des produits de la mer, manipulation et transformation primaire des produits de la mer, recherche et sauvetage en mer, et diversification des pêcheries communautaires. Onze agents du MIMRA, trois de la Direction de la protection de l'environnement des Îles Marshall, et un du Ministère de la justice ont participé à ces cours. Des femmes employées par le MIMRA ont assisté à quatre formations, une sur les ressources minérales des fonds marins, une sur la gestion intégrée des ressources et deux sur la diversification des pêcheries communautaires (T. Jack, bureau de la JICA aux Îles Marshall, communication personnelle).

Au niveau régional, la CPS a financé deux bourses de troisième cycle pour des étudiants de filières scientifiques dans le cadre du projet régional de développement des pêches océaniques et côtières (PROCFish). Les programmes pêche hauturière et pêche côtière de la CPS encadrent tous deux des étudiants de deuxième et troisième cycle. En 2010, le Programme pêche côtière a supervisé quatre étudiants en master et un étudiant de troisième cycle, inscrits à l'Université du Pacifique Sud dans la filière aquaculture. En 2011, deux étudiants de troisième cycle seront encadrés par la Section aquaculture. Les services des pêches et de l'environnement, les ONG œuvrant à la protection de l'environnement, le secteur privé et les établissements d'enseignement supérieur sont les principaux employeurs du secteur halieutique. Le gel des recrutements dans l'administration publique des Îles Salomon a poussé les diplômés en sciences de la mer à trouver du travail dans le secteur privé ou des ONG.

En 2002, le MIMRA a recruté pour la première fois une femme scientifique à un poste d'agent communautaire. Auparavant, une femme avait occupé un poste de gestion stratégique. Aujourd'hui, le nombre de femmes employées à des postes techniques a grimpé à neuf, et deux autres femmes étudient actuellement à l'étranger. Il faut souligner le fait que deux postes de direction sont occupés par des femmes scientifiques, l'une étant Directrice des affaires industrielles et hauturières et l'autre, Directrice des services communautaires et de la pêche côtière (B. Muller, Directrice des affaires industrielles et hauturières, communication personnelle avec le MIMRA).

Quant aux organisations régionales telles que la FFA et la CPS, elles aident les agents des pêches à parfaire leurs compétences en organisant des ateliers, des réunions et des stages en détachement. Le rapport annuel 2012 de la CPS révèle que les femmes représentent 19 % des

participants aux formations (SPC 2010 d), chiffre sans doute proche du pourcentage de femmes dans le secteur. Il est particulièrement intéressant de noter qu'un pourcentage élevé de femmes ont assisté aux cours sur la pêche hauturière, alors que la tradition les cantonne aux pêcheries côtières. Cette tendance est probablement un indicateur de l'augmentation du nombre de femmes employées dans le secteur hauturier.

Les jeunes Océaniennes se tournent de plus en plus vers la filière hauturière (D. Brogan, Spécialiste du suivi à la CPS, communication personnelle). Il se peut que les débouchés éducatifs et professionnels que fait naître la nouvelle Commission thonière les motivent et les encouragent (Commission des pêches du Pacifique occidental et central, WCPFC).

Si la sélection finale des élèves observateurs reste la prérogative de l'administration publique de chaque pays, le Programme pêche hauturière peut encourager les services des pêches des pays océaniques à choisir des femmes (D. Brogan, communication personnelle). Le programme régional d'observation a envoyé des observateurs à bord de la totalité des senneurs opérant dans la région, avec le concours de la CPS et de la FFA. Au total, 150 observateurs ont été formés, en grande partie par les chargés de formation de la CPS. Il faut toutefois noter que la Papouasie-Nouvelle-Guinée dispense ses propres formations à ses nationaux et que d'autres pays sont en train de développer leur capacité de formation (FAME 2010).

En 2010, le Programme pêche hauturière a dispensé des formations sur le traitement des données, l'évaluation des stocks de thonidés et le marquage des thons. Des ateliers nationaux sur les données relatives à la pêche thonière ont été organisés aux Îles Salomon, aux États fédérés de Micronésie, à Nauru et à Kiribati à l'intention des agents chargés de la collecte, de la gestion et de la diffusion des données. Le Programme pêche côtière a formé des hommes et des femmes aux méthodes d'enquête sur les pêcheries récifales, à la collecte et à l'analyse des données, et à l'élaboration de politiques et de plans de gestion des ressources.

Les programmes pêche côtière et pêche hauturière de la CPS continuent d'accueillir des agents détachés des services des pêches de la région. En 2010, la Section science et gestion halieutiques côtières a accueilli un agent des Îles Cook et un agent des Fidji pour les former à la publication assistée par ordinateur et leur permettre de concevoir et de diffuser des supports d'information halieutique. Pour l'heure, une agent du Samoa est détachée pour une période d'un an afin de parfaire ses connaissances sur l'évaluation des stocks, l'analyse et l'élaboration de plans de gestion. Elle se rendra très bientôt aux Îles Marshall pour un mois de travaux de terrain sur les stocks d'invertébrés et de poissons intéressant l'aquariophilie (M. Sapatu, agent détaché, communication personnelle).

La FFA a proposé des formations et stages en détachement aux agents des services des pêches océaniques dans plusieurs domaines notamment la formation des observateurs, le suivi, le contrôle et la surveillance (MCS), les régimes de licence, les inspections à quai, les poursuites judiciaires, et d'autres questions juridiques. D'après l'analyse de données de 2007 à 2010, sur un total de 204 participants, on ne compte que 17 femmes (8 %).



Mele Makasini-Tauati, Officier de Pêche,
Division de Pêche de Tonga (Photo : M. Makasini-Tauati).

3.4.3 Information sur les métiers de la pêche adaptés aux deux sexes

Outre l'élaboration de supports pédagogiques, les services des pêches ont besoin de supports d'information adaptés aux deux sexes pour promouvoir les métiers de la pêche et démontrer que femmes et hommes peuvent prétendre au même titre à une carrière dans ce secteur.

La CPS et la FFA ont établi des rapports sur la place des femmes dans la pêche et le genre dans l'industrie thonnière, ainsi que des profils de femmes occupant des postes traditionnellement masculins. Ces femmes offrent un exemple positif et prouvent que le secteur halieutique est un choix de carrière légitime pour une femme. Ces publications brossent le portrait d'observatrices et de chercheuses, qui font office de figures de proue pour d'autres femmes, mais aussi pour les hommes. Le bulletin de la CPS, les femmes et la pêche, publié pour la première fois en 1997, nourrit les aspirations et relate le parcours des femmes dans ce secteur.

À mesure que les femmes grappillent des places dans le monde très masculin de la recherche et de la gestion halieutiques, elles brisent, à force de compétence et de leadership, les autres croyances qui retiennent peut-être encore certaines femmes désireuses de se lancer dans une carrière halieutique (White 2000). L'Agence japonaise pour la coopération internationale (JICA) a établi des profils nationaux de la dimension de genre, notamment pour les Îles Salomon, les Îles Marshall et les Tonga. Ces profils sont très utiles en ce sens qu'ils regroupent de précieuses informations et données d'ordre socioéconomique, politique et juridique sur la dimension du genre dans la pêche (JICA 2010 a, b, et c).

3.4.4 Promouvoir l'exemple des femmes

Il faut recruter des femmes qui ont réussi dans le secteur halieutique pour relayer un message positif. Tout peut commencer à l'école par exemple : les jeunes filles et les femmes ont besoin de pouvoir s'identifier à des femmes enseignantes et scientifiques, modèles féminins qui leur serviront de mentors. L'expérience montre que les programmes d'encadrement sont bénéfiques à l'encadrant et à l'étudiant.

Parmi les modèles féminins que l'on peut utiliser, citons les observatrices, les chargées d'échantillonnage au port et les chargées de marquage des thonidés aux Îles Salomon, les Océaniennes travaillant dans les organisations régionales de gestion des pêches et de l'environnement, les femmes halieutes et les femmes responsables de gestion travaillant dans les services nationaux des pêches et de l'environnement. Le savoir-faire et les connaissances de ces femmes doivent être mis à profit pour encourager d'autres femmes à embrasser une carrière dans le secteur et soutenir les femmes qui ont déjà fait ce choix. Aux Îles Marshall, les agents des pêches du MIMRA se rendent dans les écoles lors de la journée du carrefour des métiers pour expliquer aux élèves du secondaire en quoi consiste leur travail.

3.4.5 Réseaux

Des réseaux de femmes de la pêche ont été constitués partout dans le monde, notamment aux Fidji (1992), en Afrique (2010), aux États-Unis (1983), aux Pays-Bas (2000), dans le bassin inférieur du Mékong, aux Philippines et en Amérique latine (Williams, Williams et Choo 2001). Ces réseaux favorisent une reconnaissance et une légitimation du rôle des femmes dans le secteur et

permettent à leurs membres de faire part de leurs inquiétudes concernant la viabilité des ressources halieutiques. Ils jettent des passerelles entre les femmes et les groupements de femmes engagés dans le secteur halieutique d'une région, d'une part, et les chercheurs et militants qui s'intéressent aux enjeux du développement de la pêche, d'autre part. L'existence de réseaux dynamiques a une incidence tangible sur le terrain. L'action de réseaux nationaux et régionaux, en lien avec les programmes transversaux de promotion de la condition féminine, se traduit généralement par des résultats à long terme.

3.4.6 Recours aux médias

Aux Îles Marshall, le MIMRA, la Direction de la protection de l'environnement, entité semi-gouvernementale, la Société de conservation de l'environnement (ONG) et l'antenne locale de l'Université du Pacifique Sud collaborent avec les médias pour mener des campagnes d'information sur leur travail.

Les médias peuvent améliorer la visibilité du secteur halieutique et montrer au public l'importance des ressources marines, comme en témoignent les projets collectifs menés par diverses parties prenantes. Selon toute probabilité, les jeunes seront davantage attirés par un métier passionnant, qui fait partie intégrante de leur vie, comme c'est le cas de la pêche en Océanie.

3.4.7 Soutien institutionnel

Garants de l'égalité des chances, les services des pêches s'attachent à recruter des hommes et des femmes qualifiés. Une politique de l'égalité des chances permet aux femmes (diplômées) non seulement de se faire une place dans le secteur, mais aussi d'aspirer à un poste dans la recherche, la gestion et d'autres disciplines qui leur sont habituellement fermées.

En 2002, le MIMRA a recruté pour la première fois une femme scientifique à un poste d'agent communautaire. Aujourd'hui, le nombre de femmes employées à des postes techniques a grimpé à neuf, et deux autres femmes étudient actuellement à l'étranger.

L'établissement d'enseignement supérieur des Îles Marshall (*College of the Marshall Islands*) se déclare engagé à offrir les mêmes chances à tous ses étudiants, employés et administrateurs. Il proscribit toute discrimination à l'embauche ou à l'inscription dans des programmes et activités éducatifs, qu'elle soit fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'origine ethnique, l'ascendance, le handicap, la situation matrimoniale ou le statut d'ancien combattant.

3.4.8 L'égalité des chances au travail

Les services des pêches peuvent mettre en œuvre des projets et programmes où les besoins des femmes travaillant dans le secteur halieutique sont reconnus et

Sharmaine Siaguru, Technicien de Pêche,
Autorité de Pêche nationale, Papouasie-Nouvelle-Guinée
(Photo : Malo Hosken).



satisfait. Aux Îles Salomon, le service des pêches s'est doté d'une unité travaillant sur la place des femmes dans la pêche. Malheureusement, l'unité a été dissoute dans les années 80 et n'a jamais été remplacée. À l'échelon régional, la CPS a mis en œuvre en 1994 un projet sur le développement de l'activité halieutique des femmes, axé principalement sur la gent féminine.

Le bulletin les femmes et la pêche et les divers rapports établis sur les femmes et la pêche servent à renforcer l'image des femmes et à faire reconnaître leur contribution au secteur. Une assistance a été fournie sous la forme d'ateliers et de stages en détachement. En 1999, le projet précité a été rebaptisé Projet de développement des pêches en milieu communautaire et les communautés sont venues remplacer les femmes au rang de bénéficiaire principal.

À partir de 2010, la Section science et gestion halieutiques côtières a continué d'apporter son soutien aux femmes du secteur, dans le cadre de ses programmes d'assistance mixtes. D'après le Conseiller de la Section, au titre du programme de gestion communautaire actuellement en place, la Section aide les femmes des communautés à participer à la gestion des ressources et dispense des formations professionnelles aux femmes des services des pêches dans des domaines tels que l'évaluation et l'analyse des ressources en poissons et invertébrés (I. Bertram, communication personnelle).

4. Mesures préconisées

La présente étude a révélé que le principal obstacle à la participation accrue des femmes à la science et à la gestion halieutiques réside dans les idées reçues et les attitudes de la société. Ces perceptions sont souvent ancrées dans la culture et les us et coutumes d'un pays. Il convient de modifier l'image que les gens ont des métiers du secteur halieutique. Les sciences et la gestion de la pêche, peu appréciées des étudiants dans de nombreux pays océaniques, doivent remonter dans la liste des métiers les plus prisés.

Nous avons retenu un pays par sous-région afin d'obtenir des données suffisamment représentatives pour préconiser des mesures générales applicables à la région Pacifique et propres à accroître la présence des femmes dans le secteur. Cela dit, force est de constater que chaque pays océanique est unique, si bien que les recommandations ne sont pas forcément adaptées à tous les pays. Les femmes de la pêche sont d'ailleurs mieux loties dans certains pays. Mais ces pays plus avancés ont eux aussi encore beaucoup de chemin à parcourir et ont tout à gagner à appliquer les outils d'analyse selon le genre et d'intégration du genre.

Plusieurs mesures pourraient être adoptées pour ouvrir les filières sciences et gestion de la pêche plus accessibles aux femmes et ainsi améliorer le ratio hommes-femmes dans le secteur. Il faut toutefois préciser que certains pays ont décidé de geler l'embauche dans la fonction publique et que les débouchés varient d'un pays à l'autre, selon le dynamisme du secteur. Il est nécessaire de planifier et d'instaurer une réflexion en amont avec les services des ressources humaines, la direction des services des pêches et de l'environnement et des ONG de conservation de l'environnement, ainsi que le secteur privé, avant de lancer une campagne ambitieuse de promotion des métiers de la pêche, afin d'éviter que les jeunes diplômés se retrouvent sans emploi.

La CPS peut, dans le cadre du projet SciCOFish1, aider les pays à mettre en œuvre un grand nombre des mesures préconisées. D'autres mesures appellent une collaboration entre les divisions de la CPS et des institutions nationales et régionales. Les interventions envisagées sont classées en trois catégories : A) interventions susceptibles d'être entreprises dans le cadre de SciCOFish ; B) interventions nécessitant une collaboration soutenue avec d'autres partenaires ; et C) interventions pour lesquelles l'équipe de SciCOFish peut mettre à profit des projets existants.

- *Élaborer un livret résumant les conclusions du rapport et mettant en avant les obstacles, les approches et les interventions préconisées.* Ces informations seraient utiles aux parties prenantes du secteur halieutique. Il convient également de financer l'élaboration de supports promotionnels mettant en avant le parcours particulier de femmes qui ont réussi dans le secteur, le but étant d'encourager un nombre accru de jeunes femmes à embrasser une carrière dans l'halieutique. Ces supports peuvent contribuer à une prise de conscience (modification des perceptions sociétales) des dimensions variées des métiers de la

pêche. Dans un premier temps, il convient d'élaborer une brochure s'adressant aux garçons et aux filles afin d'inciter les jeunes à choisir les filières sciences et gestion halieutiques. Il est envisageable par la suite de réaliser un bref DVD promotionnel et de le distribuer aux écoles, aux services des ressources humaines, aux chaînes de télévision et à d'autres interlocuteurs dans la région.

- *Procéder à une analyse des besoins en formation dans le secteur de la pêche afin de déterminer les besoins en compétences à court et long terme et de mieux cibler les futures formations et bourses d'études. Faciliter la diffusion d'information sur les possibilités de formation et d'études de deuxième cycle en sciences de la mer et gestion halieutique dans les écoles, les universités et les services des ressources humaines.*
- *Financer des bourses de troisième cycle en sciences et gestion halieutiques afin de promouvoir le renforcement des capacités.* Ces aides devraient permettre de financer des formations et stages en détachement des agents des pêches dans les domaines de l'analyse et de la gestion des données halieutiques hauturières et côtières, des méthodes d'évaluation des stocks et de l'élaboration de politiques, plans et stratégies de gestion. Si l'on veut améliorer le ratio hommes-femmes dans ces disciplines, la formation pourrait inclure un stage de courte durée dans le secteur de la pêche (organisations régionales et nationales et secteur privé).
- *Contribuer, par un concours financier, à l'organisation de stages en détachement pour des jeunes dans le secteur halieutique.* En collaboration avec les pouvoirs publics, les ONG et le secteur privé, les étudiants en terminale scientifique retenus seraient encadrés par des agents expérimentés et découvriraient un large éventail de tâches intéressantes pour se familiariser avec les sciences et la gestion halieutiques. L'objectif serait d'attirer des recrues potentielles, et plus particulièrement d'améliorer le pourcentage de femmes employées dans le secteur.
- *Appuyer des réseaux de femmes de la pêche à l'échelon national (à la demande), sous-régional et régional.* Dans un domaine résolument masculin, il est particulièrement important pour les femmes du secteur de disposer d'un espace d'échange d'expériences et d'apprentissage afin qu'elles puissent surmonter les problèmes particuliers auxquels elles sont confrontées. Il convient de faire reconnaître les professionnels qualifiés de la région en mettant au point une base de données des Océaniques et Océaniques qualifiés et expérimentés dans les sciences et la gestion halieutiques à laquelle pourront se référer les consultants et personnes ressources lors de réunions et d'ateliers nationaux, sous-régionaux et régionaux pertinents.
- *En collaboration avec les ministères de l'éducation et les institutions régionales et internationales chargées de l'enseignement secondaire et supérieur, tels que l'USP et l'UNESCO¹, prier les directions des programmes d'enseignement de mettre davantage l'accent sur les ressources marines au niveau primaire et secondaire,*

¹ Soutien scientifique à la gestion des pêcheries côtières et hauturières dans la région océanique.

puisqu'elles font partie intégrante de la vie des Océaniens. Les supports devront être adaptés aux deux sexes, éviter toute présentation stéréotypée et préciser que les métiers de la pêche sont ouverts aussi bien aux filles qu'aux garçons.

- *En collaboration avec l'USP, mettre au point des supports pédagogiques pratiques qui permettent aux étudiants de deuxième cycle en sciences de la mer et affaires maritimes d'acquérir les compétences pratiques, analytiques et rédactionnelles nécessaires pour effectuer, par exemple, l'évaluation d'un stock halieutique ou rédiger un plan de gestion.*
- *Explorer, si nécessaire (comme aux Îles Salomon), les modalités d'assistance à offrir aux filles pour qu'elles puissent poursuivre leurs études jusqu'à la fin du secondaire et obtenir de bonnes notes, ce qui augmentera leurs chances d'obtenir une bourse d'études. Les services des pêches devraient bénéficier d'une assistance pour mettre en place un cadre de travail solidaire où les femmes sont valorisées et soutenues et où des nouvelles recrues ont envie de travailler. Cette assistance peut par exemple servir à élaborer une politique de l'égalité des chances, qui s'inscrit dans un environnement de travail où les pratiques sur le lieu de travail sont optimales. Pensons au congé de maternité et de paternité, à la sécurité sur le lieu de travail et à une politique contre le harcèlement sexuel.*
- *Dans le cadre de SciCOFish ou de DevFish², former les femmes et les hommes du secteur privé au contrôle de la qualité de l'eau et aux différentes méthodes de contrôle de la qualité, notamment à l'analyse des risques – points critiques pour leur maîtrise (HACCP), afin qu'ils puissent occuper des postes qualifiés dans les usines de transformation du poisson.*

5. Choix de carrière

Si nous voulons encourager davantage de femmes à choisir les sciences et la gestion de la pêche, il est utile de préciser les différents schémas de carrière qui s'offrent à elles. Certains sont également applicables aux perspectives professionnelles au sein d'un service de l'environnement ou d'une ONG dans le Pacifique.

Chaque professionnel gravira probablement les échelons sur la base de ses résultats et de son parcours éducatif, notamment l'obtention d'un master. Il faut noter que les services des pêches du Pacifique ont en général un effectif et un budget limités. Il est donc probable que les employés soient appelés à assumer des fonctions multiples. Ainsi, la gestion et la recherche halieutiques sont parfois combinées en un poste unique. Ce type de poste est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Dans tous les cas, selon ses mérites, le professionnel peut aspirer en bout de ligne à diriger le service des pêches.

6. Conclusion

La présente étude porte sur le genre et l'égalité, non sur les femmes. Il convient de souligner qu'il est tout aussi légitime pour une femme que pour un homme de choisir un métier dans le secteur halieutique. Il ne s'agit pas tant d'accroître la participation des femmes dans ce secteur, que de rehausser l'image de la pêche, en faisant découvrir toutes les perspectives de carrière aux jeunes qui manifestent un intérêt pour la science ou étudient les sciences. De surcroît, il convient d'insister sur le fait que les femmes sont tout aussi capables de travailler dans ce secteur que les hommes.

Bien que l'étude menée montre une prédominance des hommes dans le secteur de la pêche, les femmes ne doivent pas être propulsées à des postes d'halieute ou de gestionnaire des pêches s'il n'existe aucun besoin dans ces domaines à l'échelon national, et si elles ne souhaitent pas suivre de telles carrières. Cependant, lorsque les besoins existent et que les femmes en expriment le souhait, celles-ci doivent clairement connaître les choix qui s'offrent à elles, des débouchés doivent leur être fournis et le choix doit finalement être laissé aux individus (pour une analyse plus détaillée de ce sujet, voir Bouville 2007). Les femmes qui possèdent les aptitudes requises pour embrasser une carrière dans les domaines des sciences et de la gestion halieutiques et qui le souhaitent doivent savoir que ce choix leur est ouvert et qu'elles bénéficieront des mêmes chances de réussite que les hommes.

¹ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

² Développement de la pêche thonière dans les pays ACP du Pacifique.

Bibliographie

- Emberson-Bain A. 1998. Women in Tonga. Country briefing paper. Asian Development Bank.
- EPPSO (RMI Economic Policy, Planning and Statistics Office). 2003. RMI Statistical Yearbook.
- EPPSO and SPC (RMI Economic Policy, Planning and Statistics Office and Secretariat of the Pacific Community). 2008. Republic of the Marshall Islands Demographic Health Survey 2007. Final Report. New Caledonia: SPC.
- Etkowitz H., Kemelgor C., Neuschatz M., Uzzi B. and Alonzo J. 1994. The paradox of critical mass for women in science. *Science* 266:51–54.
- FAME (Fisheries, Aquaculture and Marine Ecosystems). 2010. Annual report. Fisheries, Aquaculture and Marine Ecosystems (FAME) Division. New Caledonia: Secretariat of the Pacific Community. February 2011. Accessible from: http://www.spc.int/fame/doc/meetings/7thHOF/HOF7_WP2.pdf.
- Fidali-Hickie K. 2010. Unpublished research notes. Curriculum Development Division. Solomon Islands.
- Graham B. and Charles P. n.d. The economic status of women in the Marshall Islands – Is it really getting better? Note: This essay is produced under the auspices of the Insular Areas Statistical Enhancement Program and is not an official RMI or US Census Bureau report. www.pacificweb.org/DOCS/rmi/pdf/Status%20of%20women.pdf. Retrieved from the Internet 12 December 2010.
- JICA (Japan International Cooperation Agency). 2010a. Country gender profile: Solomon Islands. IMG Inc. <http://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/pdf/e09sol.pdf>. Retrieved from the Internet 8 November 2010.
- JICA (Japan International Cooperation Agency). 2010b. Country Gender Profile: Tonga. JICA IMG Inc. <http://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/pdf/e09ton.pdf>. Retrieved from the Internet 17 January 2011.
- JICA (Japan International Cooperation Agency). 2010c. Country Gender Profile: Marshall Islands. JICA: Public Policy Department. <http://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/pdf/e08mar.pdf>. Retrieved from the Internet 15 December 2010.
- Lambeth L., Hanchard B., Aslin H., Fay-Sauni L., Tuara P., DesRochers K. and Vunisea A. 2001. An overview of the involvement of women in fisheries activities in Oceania. Paper submitted to Global Symposium on Women in Fisheries, November 2001, Taiwan.
- Maddison M. 2011. Men and women of the Marshall Islands. PowerPoint presentation. www.unisa.edu.au/pacificproject/presentations/Men_and_Women_of_the_Marshall_I.PPT. Retrieved from the Internet 10 December 2010.
- Maetala R. 2009. Gender issues in fisheries. A look into gender issues in Solomon Islands Fisheries. Report Prepared for the NZAID Fisheries Review, 2009. Draft.
- MRC (Mekong River Commission). 2006. Gender and fisheries in the Lower Mekong Basin. Mekong Fisheries Management Recommendation No 4. Cambodia and Lao: MRC. http://www.mrcmekong.org/download/free_download/TAB-Management-Rec-No4.pdf. Retrieved from the Internet 21 February 2011.
- Novaczek I., Fitzpatrick S., Roach-Lewis S. and Mitchell J. 2009. At the table – exploring women's roles in the PEI fishery. <http://dc.msvu.ca:8080/xmlui/handle/10587/630>. Retrieved from the Internet 12 December 2010.
- SPC (Secretariat of the Pacific Community). 2010a. Human Development Programme. 2010. Unpublished draft Gender Stock take report – Solomon Islands.
- SPC (Secretariat of the Pacific Community). 2010b. Human Development Programme. 2010. Unpublished draft Gender Stock take report – Marshall Islands.
- SPC (Secretariat of the Pacific Community). 2010c. Human Development Programme. 2010. Unpublished draft Gender Stock take report – Tonga.
- SPC (Secretariat of the Pacific Community). 2010d. Strategic Engagement Policy and Planning Facility. 2010. Joint Country Strategic annual reports for Solomon Islands, Marshall Islands and Tonga. New Caledonia: SPC.
- Sullivan N. and Ram-Bidesi V. 2008. Study on gender issues in tuna fisheries: Case studies in Papua New Guinea, Fiji and Kiribati. Forum Fisheries Agency. DEVFISH Project. Available at <http://www.nancysullivan.net/pdf/companyreport-genderassesmentofthetunaindustryforpng.pdf>.
- Tuara P. and Nelson G. 2000. Gender analysis of the tuna industry as part of the Tuna Industry Management Plan of Solomon Islands: Stakeholders in the Tuna Industry. Pacific Islands Forum Secretariat, Fiji.
- Tuara P. 1998. An assessment of the role of women in fisheries in the Republic of the Marshall Islands. New Caledonia: SPC.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2010. Women's and girls' access to and participation in science and technology. Paper presented to United Nations expert group meeting on gender, science and technology, 28 September – 1 October 2010, Paris, France.
- Vunisea A. 2006. Republic of the Marshall Islands national tuna development and management plan – social and gender considerations. New Caledonia: SPC.

Wichman V. 2001. Gender study on the tuna industry. Fiji: Pacific Islands Forum Secretariat.

White G. 2000. From Johah to NOAA: Women in the fisheries profession. Women in Natural Resources Magazine. Reprinted in Institute for Women in Trades, Technology and Science. <http://www.womentechworld.org/bios/fisheries/articles/women.htm>. Retrieved from the internet 25 October 2010.

Williams M., Williams S. and Choo P. 2001. From women in fisheries to gender and fisheries. Paper submitted to Global Symposium on Women in Fisheries. November, Taiwan.

Woolley A.W., Chabris C.F., Pentland A., Hashmi N. and Malone T.W. 2010. Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science* 330 (6004): 686–688. October 29, 2010.