

Améliorer la parité des sexes dans l'éducation et la formation en aquaculture : 30 années d'expérience dans le cadre du projet Dynamique physico-chimique des bassins aquacoles / aquaculture et du projet Aquaculture du Programme de soutien à la recherche en collaboration (CRSP) d'AquaFish

H. Egna¹, L. Reifke¹ et N. Gitonga²

Source : *Asian Fisheries Science*, numéro spécial 25S:119–128. 2012.

Résumé

Le Programme de soutien à la recherche en collaboration (CRSP) d'AquaFish vise à améliorer la parité hommes-femmes dans les secteurs de l'aquaculture et de la pêche, de même que dans ses interventions, en offrant aux femmes et aux hommes des chances égales dans la recherche, la formation et l'éducation. Reconnaissant les obstacles et les difficultés complexes auxquels les femmes doivent faire face, le CRSP s'est efforcé de promouvoir la dimension du genre en se concentrant sur les femmes bénéficiant de ses recherches et de son action ainsi que sur celles rattachées au programme. La question du genre doit être abordée de manière transversale et individuelle dans tous ses projets. En dépit de ces mesures, les statistiques ventilées par sexe que produit AquaFish présentent les caractéristiques du phénomène dit du « tuyau percé » que l'on constate dans d'autres disciplines scientifiques. Dans le premier projet, Dynamique physico-chimique des bassins aquacoles/aquaculture (PD/A), et son successeur, le projet Aquaculture (ACRSP) (1982–2008), les femmes représentaient 36,8 % des étudiants inscrits à des formations diplômantes. Dans l'actuel CRSP, démarré en 2006 et toujours en cours, 55 femmes (55 %) ont obtenu leur licence. Même si ce résultat de 50 % de femmes diplômées est un accomplissement de taille, on ne retrouve pas la même proportion chez celles qui font carrière dans la recherche ou décrochent des postes de responsabilité dans des domaines scientifiques. On peut s'étonner que les femmes représentent toujours moins de 50 % des stagiaires inscrits aux formations de courte durée du CRSP. Des recherches plus approfondies devront être engagées pour comprendre les causes de cette déperdition et les obstacles à la participation des femmes.

Introduction

Les femmes interviennent à part entière dans les secteurs de l'aquaculture et de la pêche du monde entier. Même si leurs attributions et responsabilités commencent à évoluer dans certains pays, leur participation est toujours ralentie par de nombreuses contraintes. Les obstacles auxquels elles sont confrontées dans l'aquaculture et la pêche sont notamment le manque de disponibilité, la répartition du temps disponible, la propriété des terres et l'accès à l'eau, au crédit, au travail et aux services de formation et de vulgarisation. Faute de pouvoir se former, les femmes restent piégées dans des emplois précaires et mal payés sans perspective d'amélioration (FAO 1998).

Selon la FAO, la discrimination à l'égard des femmes tient au peu de valeur accordée à leur travail, une situation qui perdure dans le secteur de la pêche du fait de leur accès limité au crédit, aux technologies de transformation, aux installations de stockage et à la formation (FAO 2010). Même dans des pays développés comme les États-Unis d'Amérique, on trouve encore aujourd'hui des femmes qui ne gagnent que 0,82 dollar pour chaque dollar que touche un homme au même poste, soit une disparité d'environ 15 % à travail égal. Rares sont les femmes qui

occupent des postes de direction dans la médecine, les sciences, les affaires, la pêche ou l'agriculture. À compter de 1975, la Décennie des Nations Unies pour la femme a stimulé l'action menée pour améliorer les conditions de vie des femmes et corriger les déséquilibres entre les deux sexes, mais beaucoup reste à faire.

Méthodes adoptées pour attirer les femmes dans les filières scientifiques et difficultés rencontrées

Lancé en 2006 et toujours en cours, le Programme de soutien à la recherche en collaboration (CRSP) d'AquaFish et les projets qui l'ont précédé — Dynamique physico-chimique des bassins aquacoles/aquaculture (PD/A) (1982–1996) et Aquaculture (ACRSP) (1996–2008) — sont conscients depuis longtemps de la marginalisation des femmes, des inégalités sociales et économiques inhérentes à leur situation et de la précarité des emplois qu'elles occupent dans l'aquaculture et la pêche. En favorisant la parité des sexes dans ses formations, le CRSP (ce sigle couvrant les trois initiatives d'AquaFish : PD/A, ACRSP, et CRSP) a pu offrir aux femmes les moyens de s'autonomiser, d'accroître leur pouvoir de négociation et d'accéder à de nouveaux débouchés professionnels. Le nombre croissant de diplômées à des postes

¹ AquaFish CRSP, 418 Snell Hall, Université de l'Oregon, Corvallis OR 97331 États-Unis d'Amérique

² Fish Africa, P.O. Box 64358-00620 Nairobi, 6200 Kenya

* Auteur à contacter. Courriel : Hillary.Egna@oregonstate.edu

universitaires, dans l'entreprise et la fonction publique, de même que la visibilité accrue des femmes dans les cours de formation et la sphère de l'action communautaire et régionale, contribuent à encourager les femmes à suivre des formations diplômantes. Dans l'aquaculture et la pêche, elles demeurent toutefois peu présentes dans les postes de haut niveau, et ce constat vaut également en ce qui concerne les postes de direction dans les sciences et la recherche.

Les femmes ont toujours été sous-représentées dans les carrières scientifiques et technologiques, l'ingénierie (Blickenstaff 2005) et les milieux universitaires (Bagihole 2000, cité dans Bebbington 2002). Même si leur représentativité s'est améliorée dans le monde au cours des dernières années, les données quantitatives globales sur leur contribution aux disciplines scientifiques montrent qu'elles ne restent pas engagées dans ces domaines dans la même proportion que les hommes, un phénomène décrit par la métaphore du « tuyau percé ». Blickenstaff (2005) et d'autres auteurs ont présenté la séquence qui amène les étudiantes du secondaire à l'université, puis au monde du travail, comme un tuyau perforé ici et là sur sa longueur, occasionnant des fuites, c'est-à-dire l'abandon de certaines d'entre elles. Ainsi, une étudiante va par exemple s'inscrire en licence dans une filière scientifique pour bifurquer à mi-parcours, ou encore s'orienter vers une autre carrière après avoir décroché un diplôme scientifique. Le souci est que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à abandonner (Blickenstaff 2005). Le problème semble progressif et persistant, en ce sens que leur participation continue de chuter tout au long du fameux tuyau, et que cette situation ne s'est pas améliorée au fil des années (Cronin et Roger 1995).

Le CRSP est parfaitement au fait du problème et, durant les 30 dernières années, il s'est efforcé de favoriser l'équilibre des sexes dans tous ses projets. Ses données concernant les diplômées confirment l'existence d'un « tuyau percé » et ce, en dépit de l'attention marquée qu'il a déployée pour promouvoir l'équité entre les sexes. Après avoir officiellement appliqué des normes de parité pendant des années, un niveau de référence de 50 % a été officiellement défini au début du CRSP pour former un nombre égal d'hommes et de femmes dans les stages de formation de courte et longue durée.

S'ils bénéficient de chances et d'un accès égal à l'éducation dès le début de leur scolarité, les hommes et les femmes devraient accéder à part égale aux carrières de recherche. Or, l'augmentation de femmes diplômées ne s'est pas traduite par un accroissement correspondant de la proportion de femmes dans les sciences, l'ingénierie et les technologies (Bebbington 2002). Selon une étude réalisée au Royaume-Uni, les femmes représentaient 2 %, voire moins, des titulaires de chaires d'enseignement dans de nombreuses disciplines scientifiques et technologiques et dans l'ingénierie (Bebbington 2002). Un phénomène analogue a été constaté avec les étudiants et les chercheurs du CRSP, comme on l'explique dans la suite du présent article. Glover (2002) a montré que même dans les domaines scientifiques où les femmes sont bien représentées, comme la biologie, elles n'atteignent pas nécessairement le sommet de l'échelle. L'égalité de

rémunération reste tout aussi problématique, autant que le fait que les femmes héritent généralement des contrats de courte durée et qu'elles sollicitent moins de bourses de recherche, alors même qu'elles en obtiennent tout autant que les hommes quand elles en font la demande (Blake et LaVelle 2000, cités dans Bebbington 2002). À quoi cela est-il dû ? Quels sont les obstacles qui empêchent les femmes de traverser le tuyau de bout en bout pour faire carrière dans les sciences et la recherche ?

Plusieurs théories ont été avancées quant aux facteurs qui empêchent les femmes d'évoluer dans le secteur scientifique. On évoque ci-après quelques-unes des raisons qui pourraient expliquer cette déperdition dans le continuum et le fait que les femmes ne parviennent pas à grimper les échelons des filières scientifiques. Les explications présentées ci-dessous sont adaptées des travaux de Bebbington (2002), Blickenstaff (2005) et Glover (2002). Elles valent autant pour les pays développés que pour les pays en développement.

Équilibrer les exigences professionnelles et familiales. Ce sont là des exigences auxquelles les femmes ne peuvent se soustraire, et la situation est encore exacerbée dans les pays en développement où elles consacrent beaucoup de temps aux corvées d'eau, à s'occuper des enfants et à la récolte. Les données des formations courtes du CRSP suggèrent que le problème est plus complexe qu'il n'y paraissait initialement. Quand le CRSP dispensait des formations courtes localement, les femmes n'étaient pas nécessairement plus nombreuses. Au contraire, lorsqu'il s'agissait d'études longues et à distance, imposant un départ pour les États-Unis d'Amérique, on constatait un plus fort pourcentage d'inscriptions féminines.

Rôles dévolus aux deux sexes par la société. Des rôles nous sont assignés en fonction de notre sexe quasiment à la naissance. Les femmes se sentent souvent contraintes d'assumer la charge du foyer, et les hommes autant que les femmes peuvent avoir du mal à vraiment accepter que des femmes s'engagent dans des voies scientifiques, ou à les encourager à le faire, parce que ce ne sont pas les rôles traditionnels auxquels ils se sont habitués.

La pédagogie et les programmes d'enseignement scientifique sont davantage axés sur les hommes. Cela peut démarrer très tôt, avec des manuels scolaires dont les illustrations font la part belle aux garçons ou avec des instituteurs qui accordent plus d'attention aux garçons, et cette situation peut se poursuivre jusque dans les cycles supérieurs où l'on trouve davantage d'étudiants et de professeurs de sexe masculin aux postes élevés.

Le travail des femmes est souvent passé sous silence ou sous-évalué. Une personne n'est guère motivée à poursuivre si elle a le sentiment qu'elle ne sera pas reconnue dans son travail. C'est souvent le sort qui attend les contributions des femmes à la recherche.

Valeurs personnelles des femmes. Au bout du compte, une femme peut accorder plus de valeur à son éducation qu'à sa carrière. Les femmes ont une vision différente du succès selon leur appartenance ethnique, leur culture et leurs valeurs personnelles.

Culture des milieux scientifiques. Nombre des motifs ci-dessus pourraient être considérés comme partie intégrante de la culture des milieux scientifiques. La masculinisation de cette culture pourrait contribuer à la sous-représentation des femmes. Si elles ont le sentiment qu'elles ne parviendront pas à progresser ou qu'elles ne sont pas bienvenues dans ces disciplines, elles peuvent fort bien s'orienter vers d'autres voies professionnelles.

Favoriser la parité dans les projets de recherche scientifique et technologique est un parcours jalonné d'embûches. Pour passer outre, le CRSP utilise un cadre dont les lignes directrices consistent à dresser un processus initial, fixer les objectifs du programme, identifier les chefs de projet et les mentors, et définir les mesures de reddition de compte qui permettront de valider l'ensemble du processus et de donner toutes ses chances au projet (figure 1). Au stade du processus initial, il s'agit d'avoir une vue globale des moyens qui favoriseront l'équité entre les sexes ; la programmation permet de décrire plus précisément les objectifs de parité à l'échelle du programme ; la phase d'identification des chefs de projet a pour objet de discuter des moyens d'autonomiser les champions et les modèles ; enfin, la reddition de compte est une procédure de réflexion permettant de déterminer ce qui a contribué ou non à favoriser l'égalité des sexes. Ce modèle se veut itératif en ce sens que les succès, les acteurs et les résultats sont réinjectés dans le système, créant ainsi une boucle de rétroaction positive qui alimente le mentorat, le développement et, au final, l'équité hommes-femmes.

Le CRSP s'est efforcé de corriger certaines des difficultés que les femmes rencontrent dans les domaines scientifiques en offrant aux deux sexes les mêmes possibilités d'accès à ses activités de recherche, de formation, d'éducation et autres. Soucieux de promouvoir une plus grande équité, le CRSP s'est doté d'une démarche multiforme pour promouvoir et intégrer l'égalité des sexes. Voici quelques-unes des mesures qu'il a adoptées à cet effet :

- collecte et analyse de données ventilées par sexe dans chaque projet exécuté afin d'évaluer le degré de prise en compte de la parité hommes-femmes ;
- encouragement à la participation des femmes dans ses formations formelles et informelles, fondé sur un objectif de 50 % de femmes dans ses cours ;
- obligation faite aux principaux projets de recherche de formuler une stratégie visant à intégrer et favoriser l'équité hommes-femmes (Stratégie sur la parité) ;
- collaboration avec chacun des principaux projets de recherche en vue de s'assurer qu'il prévoit au moins une enquête sur le genre ; et,
- mise en place de services de vulgarisation et de services techniques spécialement destinés aux femmes sur la gestion durable de l'aquaculture et des ressources aquatiques.

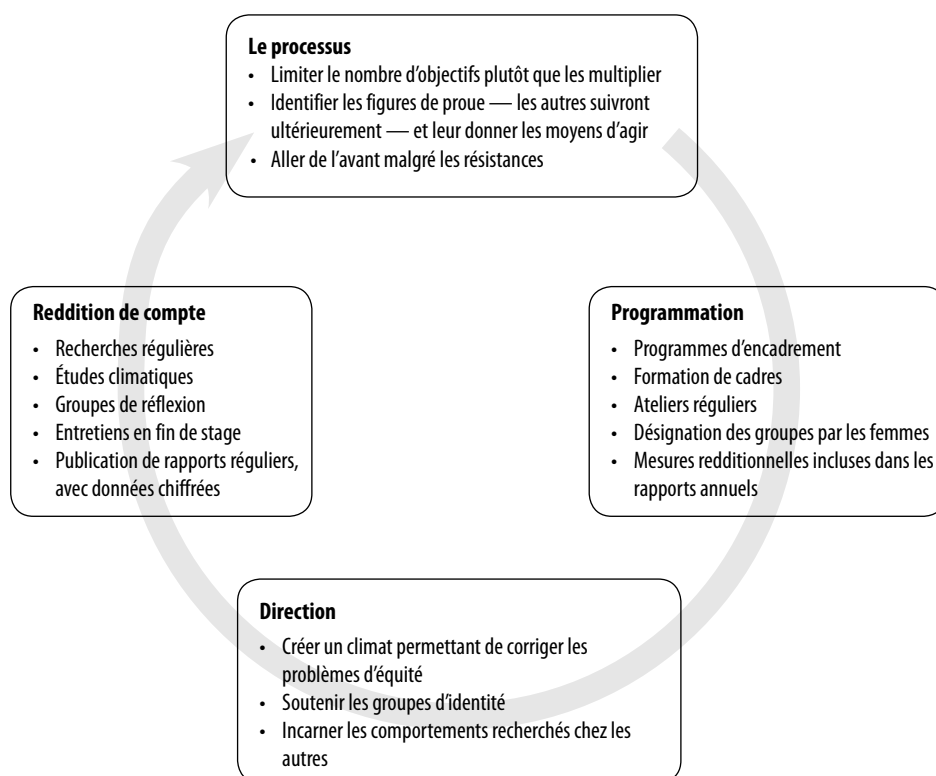


Figure 1. Diagramme contextuel illustrant le processus d'intégration de l'équité hommes-femmes dans les programmes scientifiques et les recherches.

Synopsis des formations offertes par le Programme CRSP d'AquaFish

Formations de longue durée

Le CRSP s'emploie à dispenser des formations aux étudiants intéressés par l'aquaculture et la pêche et susceptibles de travailler par la suite dans ces domaines, que ce soit en tant que propriétaires ou gestionnaires d'exploitations privées, fonctionnaires au sein d'organes publics, membres d'organisations non gouvernementales ou enseignants dans des établissements d'enseignement supérieur voués à la recherche et à la vulgarisation. À cette fin, il a axé ses formations longues sur l'enseignement des connaissances biologiques et écologiques générales, des principes scientifiques et des méthodes de recherche, et offre en outre aux étudiants une première expérience de la conduite de travaux expérimentaux. Ses formations longues sont généralement diplômantes (licence, maîtrise ou doctorat ès sciences) et sont dispensées par des établissements d'enseignement supérieur aux États-Unis d'Amérique, dans un pays hôte participant ou dans un pays tiers. Le CRSP espère que ces étudiants formeront la prochaine génération de chercheurs et d'administrateurs de recherches sur l'aquaculture, la pêche et les sciences connexes. Le but est de les doter des aptitudes nécessaires à la conduite de recherches scientifiques, à la production de connaissances nouvelles et à la résolution des problèmes urgents auxquels sont confrontés leurs pays d'origine.

S'agissant des projets Dynamique physico-chimique des bassins aquacoles / aquaculture (PD/A) et Aquaculture (ACRSP) (collectivement désignés par le sigle ACRSP

dans le reste de cet article) qui ont duré de 1982 à 2008, 683 étudiants ont achevé leurs études et obtenu leur diplôme, avec l'aide partielle ou totale du CRSP (Aqua-culture CRSP 2008). Les femmes représentaient 36,8 % des étudiants pour lesquels on disposait de données de genre (tableau 1). À compter de 1999 environ, on constate une augmentation spectaculaire du nombre de femmes qui ont achevé des études diplômantes, et le pourcentage de candidates a été systématiquement supérieur à 40 % pendant les trois dernières années du programme (2006–2008). Le pourcentage de femmes en quête d'un diplôme diminuait à mesure que le niveau d'études augmentait. Ainsi, 41,8 % des inscrits en licence ès sciences étaient des femmes ; en maîtrise, les femmes comptaient pour 33,1 % du total ; et les doctorantes représentaient 30,5 % de l'ensemble des étudiants à ce niveau (tableau 2). Ce constat confirme une déperdition progressive et persistante le long du parcours des femmes. Cela étant, une proportion d'au moins 30 % d'inscrites a pu être atteinte à tous les niveaux d'enseignement pendant les quelque 30 années qu'ont duré ces programmes.

En 2010, le Programme CRSP d'Aquafish (à distinguer des projets PD/A et ACRSP) avait offert des formations diplômantes — dont certaines toujours en cours — à 273 étudiants, dont 130 femmes (47,6 %) (AquaFish CRSP 2010). Durant la période 2008–2010, les femmes représentaient au moins 50 % des étudiants diplômés chaque année (tableau 1). Associées à celles des trois années précédentes pour le projet ACRSP, ces données montrent que plus de la moitié des diplômés (51 %) des cinq dernières années étaient des femmes. Accroître l'équité dans l'offre d'éducation est en soi une réalisation de taille.

Tableau 1. Nombre d'étudiants ayant achevé des études diplômantes avec l'appui du CRSP pendant la période 1984–2010. Les données du projet ACRSP sur l'obtention de diplômes sont présentées pour la période 1984–2008 et les données correspondantes concernant AquaFish pour la période 2008–2010. Comme la collecte de données sur l'obtention de diplômes commence après le démarrage des études, des diplômes ont été attribués en 1984 alors même que le premier programme du CRSP a vait commencé en 1982. Pour ce qui est d'AquaFish, il y a un chevauchement entre l'obtention des premiers diplômes et la dernière année du projet ACRSP (ces deux programmes étant exécutés en parallèle) ; par conséquent, des données indépendantes sont présentées pour 2008 pour le projet ACRSP comme pour AquaFish.

Année	Nombre total		Année (suite)	Nombre total	
	(données non collectées)	Nombre de femmes (en %)		(données non collectées)	Nombre de femmes (en %)
1984	4	0,0	2000	34	32,4
1985	16	37,5	2001	54	38,9
1986	13	38,5	2002	15	20,0
1987	17	47,1	2003	3	0,0
1988	6	16,7	2004	76	34,2
1989	16	12,5	2005	47	38,3
1990	20 (2)	33,3	2006	37 (1)	50,0
1991	10	10,0	2007	36	47,2
1992	13	38,5	2008	29	44,8
1993	9	11,1	Année inconnue	98 (3)	41,1
1994	11	27,3	Total AquaFish	683 (7)	36,8
1995	25	36,0	2008	17	72,2
1996	12	25,0	2009	63	50,8
1997	12 (1)	54,5	2010	20	50,0
1998	27	29,6	Total AquaFish	100	55,0
1999	43	44,2	Total	783 (7)	39,1

Tableau 2. Diplômes attribués à des étudiants des deux sexes durant les 25 années d'exécution du projet ACRSP (1982-2008).

Diplôme	Nombre total (pas de données recueillies / rapportées sur le genre)	Nombre de femmes (en %)
BA / BS	304	41,8
MS	274 (3)	33,6
PhD / PostDoc	82	30,5
Données non disponibles	23 (4)	31,6
Toutes catégories de diplômes	683 (7)	36,8

Pendant, même si le programme semble avoir atteint la parité hommes-femmes, cela ne signifie pas pour autant que les deux sexes accèdent aux carrières de recherche dans des proportions équivalentes. Qui donc fait le travail à l'heure actuelle ?

Pour ce qui est des titulaires de postes de direction dans les disciplines scientifiques, le CRSP compte une Américaine parmi ses sept chercheurs principaux (soit 14,3 %), une proportion légèrement supérieure aux trois femmes que comptait le projet ACRSP sur 24 chercheurs (12,5 %). En outre, la direction du CRSP est assumée par une femme qui est aussi directrice de recherches. Toutefois, si l'on tient compte de l'ensemble des chercheurs principaux, de leurs collaborateurs et des chargés de recherche dans les sept principaux projets de recherche du Programme, on trouve 25 femmes sur un effectif de 99 personnes (25 %). Où ont donc disparu les diplômées ? Sur deux femmes susceptibles de décrocher leur diplôme, il y en a une qui reste absente du cadre de direction scientifique du programme. Il devrait y avoir dans la filière plus de femmes récemment diplômées. Comme le pourcentage de femmes diplômées était plus faible avant 1999, elles étaient moins nombreuses à pouvoir prétendre à des postes de directeurs de recherche, de chercheurs principaux et d'administrateurs exécutifs de programmes de recherche. Leur nombre pourrait donc augmenter dans les années à venir à mesure qu'elles progressent dans la filière.

Formations de courte durée

Le CRSP appuie depuis 30 ans des formations courtes pour l'apprentissage de matières spécifiques lors de cours intensifs pouvant aller d'une demi-journée à deux ou trois semaines et jusqu'à six mois. L'apprentissage s'inscrit généralement dans des cours, ateliers et séminaires de courte durée ou encore dans la participation à des conférences. Cette catégorie de formations cible principalement les exploitants, les agents de vulgarisation, les fonctionnaires, d'autres parties prenantes ou des étudiants qui veulent acquérir des notions d'aquaculture et de pêche ou se doter de compétences nouvelles qu'ils appliqueront dans des exploitations, des travaux de recherche, des unités de production, des entreprises ou encore dans leur action d'éducation et de sensibilisation. On y présente l'état des connaissances sur les espèces ciblées, tandis que les formations visant l'acquisition de

compétences portent, entre autres, sur des thèmes tels que la construction de bassins, la gestion des générateurs, la multiplication du poisson, l'élevage de larves de poisson en écloserie, la production d'alevins, la surveillance de la qualité de l'eau, l'informatique, les méthodes de vulgarisation et d'enquête, la commercialisation et la tenue de registres. Dans la catégorie des formations de courte durée, citons également les prestations individuelles d'information aquacole concernant des situations particulières, les sessions d'encadrement et de formation en cours d'emploi qui sont dispensées sur le terrain, et les stages en détachement visant à impartir des compétences particulières aux participants.

L'examen des données préliminaires sur le genre dans les formations courtes de l'actuel CRSP (qui a débuté en septembre 2006) révèle une proportion d'environ 34 % de femmes sur plus de 3 000 inscrits à une grosse centaine de formations. Cette proportion, qui était d'environ 30 % pour les deux premières années du programme, est ensuite passée à 40 % environ en 2010 (tableau 3). Malgré cette augmentation, le degré de participation n'est pas aussi important que dans les formations de longue durée.

Les femmes sont supposées avoir une préférence pour les formations brèves qui sont généralement dispensées localement et exigent un moindre investissement en temps. Les données présentées n'appuient pas cette hypothèse et montrent au contraire qu'une plus grande proportion de femmes s'engage dans des études longues et à distance. Il se pourrait que les formations courtes n'aient pas été suffisamment annoncées ou rendues accessibles, ou encore qu'elles intéressent moins les femmes que les hommes.

Tableau 3. Formations non diplômantes suivies par des personnes des deux sexes pendant la période d'exécution du programme CRSP d'AquaFish.

Année	Nombre total	Nombre de femmes (en %)
2008	888	33,9
2009	1 440	31,8
2010	694	39,6
Total	3 022	34,2

Les usages culturels et les dimensions de genre qui prévalent dans les endroits où se tiennent les formations pourraient aussi entrer en ligne de compte. Les pourcentages de femmes formées en Afrique (par exemple au Kenya, au Mali et en Ouganda) sont moins élevés qu'en Asie et en Amérique latine. Ces disparités dans l'entrée en formation pourraient s'expliquer par la popularité du sujet enseigné dans un endroit donné ou encore par le degré de développement de l'aquaculture dans un pays ou une zone géographique donnée. Plus de 80 % de la production aquacole mondiale vient d'Asie, tandis que l'Afrique et l'Amérique latine ne représentent à elles deux qu'environ 4 % du total. Le développement massif de l'aquaculture en Asie pourrait expliquer l'augmentation du nombre de stagiaires féminines en provenance de pays asiatiques ; en revanche, cela n'explique pas les chiffres plus importants pour l'Amérique latine où l'aquaculture est loin d'être aussi développée. Étant donné que des efforts concertés — comme l'obligation des enquêtes sur la parité et les stratégies nationales sur l'égalité des sexes

— commencent à s'intensifier dans les formations brèves, et que l'aquaculture connaît un développement géographique généralisé, on peut s'attendre à une augmentation du nombre de participantes.

Conclusions sur l'intégration de la dimension du genre dans les programmes et travaux de recherche scientifique

La situation des femmes s'est considérablement améliorée au cours des dernières années du point de vue de l'égalité des droits, des possibilités d'éducation et d'emploi, de l'amélioration des traitements et du pouvoir politique. On compte aujourd'hui plus de femmes employées dans le secteur formel que jamais auparavant. Compte tenu du vieillissement des cohortes d'individus qui ont été à l'avant-garde de la science aquacole, de nombreux départs à la retraite sont à anticiper et de nombreux postes de cadres de haut niveau seront bientôt disponibles, dont certains pourraient être occupés par des femmes. Conjugée à l'augmentation du nombre de diplômées, cette situation pourrait bien commencer à boucher les trous du fameux tuyau percé. Pour y parvenir, il faudra inciter les femmes à rester assez longtemps dans la filière pour pouvoir prétendre à ces postes de direction.

Pour mieux comprendre les causes de cette déperdition dans la filière des sciences aquacoles, les recherches à venir devraient prévoir un suivi des diplômées du CRSP. Nous devons engager une réflexion critique sur cette déperdition et mettre en place des mesures résolues pour combler le fossé entre la formation et l'emploi, de même qu'entre l'emploi et la progression de carrière. Des recherches qualitatives s'imposent en outre pour étudier les modalités et les causes de la persistance de ces obstacles. Une connaissance plus fine de la déperdition aux différents stades de la filière supposera une évaluation des processus, et pas seulement en termes statistiques. Une démarche épistémologique (Bebbington 2002) devra aussi être adoptée pour comprendre un autre aspect de cette question complexe, à savoir la relation des femmes à la science et à la production de connaissances scientifiques. À mesure que le corpus de données scientifiques continue de grossir et de s'affiner, aucune perspective n'est à négliger et nous devons veiller à rassembler des connaissances exactes et les plus objectives possibles. Durant leur longue période d'activité, les projets PD/A, Aquaculture et maintenant le programme CRSP d'AquaFish ont contribué à promouvoir l'égalité des sexes et à offrir des formations aux femmes en recueillant des données ventilées par sexe, en définissant des objectifs spécifiques et en évaluant les résultats. Ces efforts soutenus ont donné les résultats escomptés, à savoir une augmentation progressive de la participation des femmes aux formations de courte et de longue durée. Nous espérons que ces efforts auront des retombées durables sur l'égalité hommes-femmes à tous les niveaux des secteurs de l'aquaculture et de la pêche.

Remerciements

Les activités du Programme sont financées par l'Agence américaine pour le développement international (USAID) (en vertu de l'accord CA/LWA No. EPP-A-00-06-00012-00), par l'Université de l'Oregon et par les institutions participantes des États-Unis d'Amérique et

des pays hôtes. Les auteurs tiennent à exprimer leurs sincères remerciements à Terry Ross, précédemment employé au Bureau des communautés et de la diversité de l'Université de l'Oregon, ainsi qu'aux organisateurs du troisième Symposium FAO sur le genre dans l'aquaculture et la pêche. Le contenu du présent document ne traduit pas nécessairement la position ou la politique officielle de l'Agence américaine pour le développement international (USAID). La mention de marques de commerce ou de produits commerciaux dans le présent rapport ne vaut pas approbation ou recommandation de leur utilisation de la part de l'USAID ou du Programme de soutien à la recherche en collaboration (CRSP) d'AquaFish. L'exactitude, la fiabilité et l'originalité des travaux présentés dans ce rapport relèvent de la responsabilité individuelle des auteurs.

Références

- Aquaculture Collaborative Research Support Program. 2008. Final Report: 1996 to 2008. Aquaculture CRSP, Oregon State University, Corvallis, Oregon, 1, 76 p.
- AquaFish Collaborative Research Support Program. 2010. Fourth Annual Report. AquaFishCRSP, Oregon State University, Corvallis, Oregon, 238 p.
- Bagilhole B. 2000. Too little too late? Academe and gender: What has changed and what has not changed? *Higher Education in Europe* 25:139-145.
- Bebbington D. 2002. Women in science, engineering and technology: a review of the issues. *Higher Education Quarterly* 56:360-375.
- Blake M. and La Valle I. 2000. Who applies for research funding? Key factors shaping funding application behaviour among women and men in British higher education. London: Wellcome Trust. 179 p.
- Blickenstaff Jacob C. 2005. Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter? *Gender and Education* 17:369-386.
- Cronin C. and Roger A. 1995. Theorizing progress: women in science, engineering, and technology in higher education. *Journal of Research in Science Teaching* 36:637-661.
- FAO. 2010. <http://www.fao.org/gender/en>. Accessed 12 August 2010.
- Glover J. 2002. Women in scientific employment: Current perspectives from the UK. *Science Studies* 15:29-45.
- United Nations Food and Agriculture Organization (UNFAO). 1998. Women feed the world. Prepared for World Food Day, 16 October 1998. Rome, Italy. 1 p.