

3. Assurer le renforcement du pouvoir des pêcheuses

Leçons des Philippines



Le Mouvement des pêcheuses menant une évaluation par la technique du collage

Aux Philippines, le Programme de développement du leadership des femmes d'Oxfam GB se fait en collaboration avec quatre partenaires. Ce travail implique une évaluation de l'intégration du genre dans le programme ainsi que le développement de plans d'action. Ceux-ci sont destinés à accroître le rôle des femmes dans la gestion des ressources côtières de la communauté et dans l'élaboration de réformes stratégiques relatives au secteur de la pêche. Tout au long de ce travail, les participants ont identifié les étapes nécessaires pour établir un environnement favorable à la prise de positions dirigeantes par les femmes du secteur de la pêche.

Introduction

La pauvreté aux Philippines

Les Philippines sont un archipel de 7 100 îles au large de la côte sud-est de l'Asie. La population des Philippines s'élève à 88 millions de personnes. Alors que les taux de pauvreté ont chuté de manière continue depuis les années 1980, plus d'un tiers de la population vit toujours dans des familles pauvres du fait de la distribution inégale des revenus et de l'important taux de croissance de la population. Les taux de pauvreté dans les zones rurales et côtières pauvres restent particulièrement élevés. La richesse et le contrôle des ressources restent concentrés dans les mains d'une minorité de gens. Les désastres naturels et les conflits représentent des menaces constantes pour la vie et les moyens de subsistance des populations, en particulier dans les zones côtières. Chaque année, entre 19 et 20 typhons frappent le pays, et les zones de failles qui traversent l'archipel sont à l'origine de cinq tremblements de terre en moyenne par jour.

La pêche est une des principales industries du pays. En dépit de cela, les pêcheurs et ceux et celles qui travaillent dans la transformation du poisson comptent parmi les plus pauvres et les plus marginalisés de la société philippine. A cause de la menace constante des désastres naturels, leurs moyens de subsistance sont des plus précaires. Ils sont en outre durement affectés par l'impact de la libéralisation des marchés et ont peu d'opportunités d'influencer les politiques du gouvernement philippin à cet égard.

Dans ce contexte, les femmes de l'industrie de la pêche sont doublement marginalisées : d'une part par leur dépendance vis-à-vis de moyens de subsistance précaires et exploités ; d'autre part par leur manque de visibilité en tant qu'actrices économiques majeures dans l'industrie.

Les femmes dans l'industrie de la pêche

Si la contribution des femmes à l'industrie de la pêche aux Philippines est variée, elle est souvent sous-évaluée voire même non reconnue. Si la pêche est essentiellement entre les mains des hommes, des femmes pêchent et s'impliquent aussi dans toute une série d'activités directement liées à la pêche : ravaudage des filets, entretien des bateaux, collecte d'alevins de poissons et de crevettes¹, pisciculture, transformation, emballage et commercialisation du poisson pêché... Ces activités – vitales pour la survie et le fonctionnement de l'industrie de la pêche – sont considérées comme une extension des fonctions sociales des femmes ou des tâches domestiques, et non comme un travail générant un revenu. De ce fait, elles ne sont pas économiquement valorisées et sont fréquemment laissées pour compte dans l'évaluation de l'industrie de la pêche et des ses travailleurs. Pourtant, les revenus générés par les activités des

1 **Assurer le renforcement du pouvoir des pêcheuses. Leçons des Philippines**, Leadership et participation des femmes, Aperçu de programme, Oxfam GB, Juin 2008

femmes représentent une contribution importante au bien-être des ménages qui dépendent de la pêche. La plupart de ces ménages sont pauvres et victimes de mauvaises conditions de santé et de nutrition, de faibles taux d' enrôlement scolaire et d' acquis éducatifs, de revenus limités et d' une faible participation communautaire². Tous les efforts pour améliorer la visibilité, les conditions de travail, le contrôle des ressources et les revenus des femmes auront donc des répercussions directes et positives sur la pauvreté dans ces communautés.

Mais les barrières à la participation pleine et entière des femmes à la gestion des ressources côtières persistent. La moindre n' est pas l' acceptation par les femmes elles-mêmes d' une division du travail selon le sexe, prédominante dans la plupart des communautés côtières. Pour une majorité de femmes, les hommes sont les chefs de famille et doivent donc soutenir celle-ci financièrement et se charger du travail. Les femmes, de leur côté, devraient répondre à tous les problèmes et besoins de la famille et du ménage. Cette vision explique en partie pourquoi les pêcheuses actives dans les organisations de base des communautés se mobilisent sur les problèmes liés à leurs rôles reproductifs dans la société. Les positions de leadership et de prises de décisions concernant les problèmes économiques sont pour leur part laissés aux hommes ; lorsque les femmes assument des rôles de leadership, il s' agit souvent de positions moins influentes, tels que des postes de secrétaires ou de trésorières – postes assumés traditionnellement par des femmes dû à la croyance que ces dernières sont plus soigneuses et élaborent mieux le budget.

Ceci étant dit, les choses commencent à changer. La gestion communautaire efficace et durable des ressources côtières est considérée comme un moyen important pour sortir les communautés de la pauvreté. Au sein des projets de gestion communautaire des ressources côtières (CBCRM) promus par Oxfam GB et d' autres acteurs non étatiques, les femmes sont à présent reconnues comme des intervenantes majeures du processus de gestion. En conséquence, les organisations de pêcheurs ont mis en place des mécanismes pour accroître la visibilité et la participation des femmes dans les structures de direction. Mais jusqu' à présent, ces initiatives n' ont pas réussi à admettre que la capacité des femmes à assumer des positions de leadership est affectée par des limitations imposées à leur mobilité, par le fardeau multiple du travail productif et reproductif, et par les stéréotypes basés sur le genre. Les femmes ont peu de temps ou d' opportunités pour entreprendre des tâches de gestion, pour recevoir une formation et de l' information ou pour établir des contacts. Au sein des organisations de pêcheurs, il n' y a que peu de soutien aux initiatives visant à faire connaître les opinions et les besoins des femmes. Cela est dû au déséquilibre entre femmes et hommes dans les structures de direction, aux opportunités limitées

de formation, ainsi qu'aux approches inappropriées de renforcement des capacités pour les femmes.

Le programme de développement du leadership pour les femmes

Entre mars 2005 et décembre 2007, le programme de développement du leadership pour les femmes (LDPW) mené par Oxfam GB et quatre de ses partenaires a tenté d'identifier les femmes leaders dans l'industrie de la pêche et de les soutenir dans la défense de leurs intérêts spécifiques. Le projet avait les objectifs-clés suivants :

- permettre aux pêcheuses de devenir des dirigeantes efficaces et influentes au sein des quatre organisations partenaires, en reconnaissance de leurs compétences et de l'expérience importantes dont elles disposent pour assumer ces postes, et du fait qu'un nombre croissant de femmes à des postes de direction apportera de meilleures conditions de travail et de meilleurs revenus économiques aux pêcheuses ;
- améliorer l'intégration du genre au sein de ces organisations en évaluant la réceptivité des structures et processus organisationnels aux problèmes et inquiétudes liés au genre ;
- élaborer et soutenir des plans d'action qui répondent aux besoins et intérêts des femmes ;
- encourager les hommes et les femmes de l'industrie de la pêche à soutenir une politique d'accroissement du nombre de femmes à des positions de direction ; et
- contribuer à un plus grand apprentissage de l'intégration du genre dans les programmes, plaidoyers et campagnes de CBCRM.

Le projet du LDPW comprend quatre étapes : *évaluer où nous en sommes (audit-genre) ; définir les voies de renforcement de l'autonomie (planification) ; progresser vers le renforcement de l'autonomie (mise en œuvre) ; apprendre et partager de manière créative (évaluation).*

Étape 1 : Évaluer où nous en sommes (audit-genre)

Le projet a d'abord analysé la façon dont chaque organisation partenaire a su répondre aux problèmes liés au genre dans ses politiques et programmes. Ceci incluait une évaluation des besoins de formation et des manques en matière d'intégration du genre. Cette évaluation s'est faite à l'aide de méthodes d'appréciation rapides et participatives destinées à produire des informations sur la structure organisationnelle et la prise de conscience des questions liées au genre. Les résultats ont servi de base à l'étape suivante du projet : planifier les activités de renforcement des capacités et opportunités

des femmes en matière de participation et de leadership au sein de chaque organisation.

Étape 2 : Définir les voies de renforcement de l'autonomie (planification)

Pendant quatre jours d'ateliers de planification, les organisations partenaires ont été encouragées à identifier les problèmes particuliers liés au genre dans leur espace de travail et à mettre en place des plans d'action liés au genre. Les ateliers comprenaient également la formation au leadership. Les plans d'action incluaient le développement d'une meilleure connaissance des lois relatives aux droits des femmes et à l'industrie de la pêche.

Étape 3 : Progresser vers le renforcement de l'autonomie (mise en oeuvre)

Au cours de cette phase du projet, chaque organisation partenaire a pris en charge ses propres activités ciblées, basées sur l'information collectée lors de la première étape et sur les plans élaborés lors de la deuxième. Voici donc les expériences vécues par les partenaires lors de la mise en oeuvre de ces activités.

Évaluer l'impact « genre » de la libéralisation du marché de la pêche

Formée en 2001, la coalition du Mouvement des Pêcheurs (Kilusang Mangingisda ou KM) unit les pêcheurs marginalisés pour faire face aux menaces découlant de la politique gouvernementale de libéralisation des marchés (adoptée au début des années 1990). Le comité des femmes, le Kababaihan ng Kilusang Mangingisda (KKM), fut formé deux ans plus tard par des femmes des différentes organisations de pêche, en reconnaissance du besoin d'inscrire les inquiétudes des femmes à l'agenda d'opposition à la libéralisation des marchés.

Partie prenante au LDPW, le KKM a mené des recherches sur l'impact de la libéralisation des marchés de la pêche sur la collecte d'alevins de chanos (ou milkfish). L'étude a révélé que la privatisation des alevinières – conforme à la stratégie de libéralisation du gouvernement pour accroître la production agricole – a eu un impact négatif sur les moyens de subsistance des femmes. Celles en charge de la récolte d'alevins de chanos ont perdu leur source de revenus car les acheteurs ont réorienté leur demande vers des alevinières privées. Or, les revenus des femmes provenant de la collecte d'alevins servent notamment à payer l'éducation de leurs enfants, et donc à assurer un avenir à la jeune génération. Ces conclusions seront utilisées dans la campagne de KM contre la libéralisation des marchés. Elles serviront aussi de levier pour les comités des femmes afin de réclamer une plus grande implication dans les processus décisionnels de l'organisation, sur base du fait que la réponse aux problèmes qui affectent particulièrement les femmes génère des bénéfices pour toute la communauté. Si le comité des

femmes occupe bel et bien un siège au Comité exécutif du KM – jusqu’en 2004, ce siège ne disposait pas de droit de vote – le Comité reste toutefois sous la tutelle des hommes. Le KM doit fournir plus d’efforts pour encourager le leadership des femmes et revoir la politique organisationnelle afin que les obstacles à la représentation des femmes soient surmontés.

Faire progresser les droits des femmes dans la gestion de la pêche et faire entendre la voix des pêcheuses dans les réformes politiques

Dans de nombreuses communautés côtières, le « Budyong » – qui signifie conque – est utilisé comme cor pour faire des annonces ou attirer l’attention. Au moment de trouver un nom pour leur nouveau réseau, les pêcheuses ont choisi le mot Budyong, symbole des voix des femmes et de leur besoin d’être entendues dans l’industrie de la pêche.

Budyong a vu le jour en 2003 en tant que groupe de travail informel afin de contribuer à l’analyse de genre dans le Code de la Pêche, un Code introduit en 1998 après dix ans de plaidoyer. Avant cela, la participation des pêcheuses au lobbying et aux débats publics sur le Code de la pêche était minimale. Les obstacles à la participation incluaient le besoin d’obtenir la permission du mari pour rallier une organisation ou prendre part aux activités hors de la maison, ainsi que le manque de temps, conséquence de l’incessant travail ménager, de la garde des enfants et des parents âgés ou malades. Par conséquent, presque toutes les organisations de pêcheurs – du Barangay³ aux niveaux municipaux et nationaux – étaient entre les mains des hommes. Les femmes n’étaient donc pas bien représentées dans les consultations nationales sur la réforme de la pêche. De plus, le développement du programme au sein du secteur de la pêche a toujours ciblé les hommes. En général, les femmes n’étaient pas considérées comme un groupe spécifique de travailleurs et leurs intérêts étaient donc assimilés au courant dominant. Et cela en dépit du fait que les femmes participaient à la gestion des ressources dans leur propre communauté et assumaient des tâches vitales telles que la cuisine, le ménage, l’élaboration du budget et la logistique.

Le fait de réaliser qu’elles partageaient, en tant que pêcheuses, les mêmes expériences de marginalisation, poussa les membres de Budyong à passer à l’action. À partir d’une structure informelle, les femmes sont parvenues à renforcer leurs rangs et établir un réseau afin de représenter les intérêts des pêcheuses au niveau local et national. Le LDPW a ouvert la voie à la formalisation du réseau, composé d’organisations locales de femmes des différentes municipalités de pêcheurs aux Philippines.

Sur base des expériences et exigences de leurs membres, Budyong a développé un agenda de plaidoyer qui vise à :

- reconnaître la priorité des femmes à exercer leurs droits dans le secteur de la pêche ;
- considérer les femmes comme parties prenantes au développement de la pêche ;
- sécuriser les logements et la possession des terres pour les ménages de pêcheurs ;
- fournir des services de soins de santé complets ; et
- faire pression pour la représentation des femmes dans la loi de Représentation Locale Sectorielle (LSR).

Budyong influencé avec succès le Plan national de l'industrie de la pêche – le plan du gouvernement sur 20 ans – afin d'y inscrire des dispositions censées répondre aux problèmes des pêcheuses. Ces dispositions incluent la conduite d'une analyse de genre dans le secteur de la pêche et l'évaluation de la contribution des femmes dans l'industrie nationale de la pêche. D'autres dispositions portent sur l'utilisation d'indicateurs de genre dans la collecte de données, le développement et la mise en œuvre d'une politique de genre intégrant et institutionnalisant la participation des pêcheuses dans les organes politiques, et la mise en place de mécanismes consultatifs. De plus, lors d'un dialogue avec le Conseil de gestion des ressources nationales aquatiques et de la pêche (NFARMC), Budyong (en collaboration avec d'autres pêcheuses et activistes du genre) a réussi à ce que le NFARMC s'engage à ce que les pêcheuses soient invitées à participer à ses réunions en tant qu'observatrices (sans droit de vote).

Faire face à la violence contre les femmes dans la communauté

Sur l'île de Tabon, dans la province d'Aklan, Developers (le partenaire d'Oxfam GB) a soutenu quatre associations de pêcheurs à travers le LDPW. L'objectif était de lutter contre la violence faite aux femmes (VCF) dans leur communauté et de faire connaître la loi nationale « Anti-violence contre les femmes et leurs enfants » (Anti VCFE), votée en 2004.

Partie prenante au processus d'audit-genre mené au début du projet, Developers a interrogé des hommes et des femmes de Tabon afin de savoir s'ils étaient au courant de cas de VCF. Les réponses, anonymes, notaient que la VCF n'avait pas lieu dans leur communauté. Par la suite, au cours d'une formation menée avec des femmes de la communauté, les participantes ont été invitées à dessiner leur « rivière de la vie », représentant toutes les choses qui leurs sont arrivées depuis leur naissance. Une par une, les femmes ont raconté leur histoire, la manière dont elles (ou leur mère) étaient battues par leur père ou dont leur mari les battaient une fois saoul. Une femme qui avait quitté son mari expliqua la gêne qu'elle ressentait de la part des autres membres de la communauté car elle était à présent mère célibataire.

Les participantes ont appris que les hommes – les maris et les pères – n’ont pas le droit d’être violents avec les femmes et leurs enfants, et que la loi stipule que la violence à l’intérieur du mariage ne devrait pas être considérée comme un simple « problème d’ordre privé ». Elles ont en outre appris que le gouvernement et la communauté avaient le devoir de protéger les femmes et les enfants de toute forme d’abus.

Les femmes ont appliqué dans leur communauté ce qu’elles avaient appris sur les lois anti VCFE et ont mené des formations sur la VCF. Elles ont persuadé un homme autrefois violent à l’encontre de ses enfants à participer à un jeu de rôle décrivant son propre comportement. Le père accepta ce défi : s’étant lui-même rendu compte, quelques années auparavant, que son attitude était mauvaise, il voulait désormais que d’autres pères sachent qu’ils pouvaient changer. Ce simple épisode a eu un impact positif sur la prise de conscience de la VCFE dans la communauté.

La participation à cette formation et le développement de leurs compétences de dirigeantes et d’éducatrices ont fait prendre conscience aux femmes qu’il existe un lien clair entre la VCF et la tendance des hommes à freiner la participation des femmes aux organisations formelles en dehors du foyer, affectant par-là même la capacité à assumer des positions de leadership. À la lumière de cela, les femmes de Tabon et Developers ont agi sans relâche pour influencer les plans de développement locaux afin d’intégrer des mesures contre la violence basée sur le genre.

Intégrer le genre dans un contexte organisationnel

Fondée en 1992, l’organisation de pêcheurs SAMMACA défend le droit de la communauté à gérer ses ressources côtières. Bien que les femmes y soient représentées de manière équitable dans les positions de direction et que l’organisation travaille sur les problèmes de genre depuis les années 1990, l’audit-genre mené au sein de l’organisation a montré que les inquiétudes des femmes travaillant dans l’industrie n’étaient pas abordées de manière adéquate et que le leadership restait entre les mains des hommes. L’agenda de développement se centrait sur les inquiétudes des pêcheurs et les « problèmes communautaires majeurs » – tels que la pêche illégale et la privatisation des zones côtières – tandis que les problèmes de genre (fardeaux du travail de production et de reproduction des femmes, violence à l’intérieur de la famille) restaient marginalisés. Avant 2004, les inquiétudes des femmes n’étaient pas considérées comme une question à laquelle les dirigeants ressentaient le besoin de faire face et d’agir.

Le plan développé à partir de l’analyse se concentra sur la transformation des attitudes des femmes et des hommes en matière d’inégalité des sexes. Oxfam GB a collaboré avec SAMMACA afin

que sa formation au leadership soit plus réceptive aux problèmes liés au genre.

Un résultat du LDPW, non intentionnel mais très positif, fut l'apparition d'une jeune génération d'animateurs et de défenseurs du genre âgés de 22 à 32 ans. Au moment de la mise en œuvre du projet, ce sont ces jeunes qui ont formé le noyau dur des organisateurs de la communauté de SAMMACA. Deux jeunes femmes continuent à travailler pour l'organisation ; l'une d'entre elles fut récemment élue secrétaire générale. Les recommandations de l'audit-genre ont également été prises en compte lors du récent processus de planification stratégique de l'organisation. Le plan stratégique a inclus l'identification des ressources devant être gérées par les femmes, le développement d'un programme d'enseignement réceptif aux problèmes liés au genre et le plaidoyer pour la mise en place de réponses communautaires à la VCFE. Ces mesures ont permis à de nombreuses femmes de participer à la gestion des ressources et de prendre conscience de leur potentiel en tant que dirigeantes.

Étape 4 : Apprendre et partager de manière créative

Une représentation théâtrale décrivant les réflexions et expériences des participantes fut utilisée comme outil d'évaluation du projet. Cette représentation a créé une atmosphère d'apprentissage favorable, permettant aux femmes d'être créatives dans leurs avis sur le développement du leadership et le renforcement de leur autonomie. Les chansons et poèmes inventés par les femmes sont aujourd'hui utilisés lors des formations en tant qu'aide au processus d'apprentissage.

Développement du leadership des femmes : les leçons

Développer une formation au leadership réceptive aux problèmes de genre

Le LDPW a inclus un cours spécifique sur la formation au leadership pour les femmes des quatre organisations partenaires. Au cours de celui-ci, les participantes ont discuté des différences de leadership entre femmes et hommes. Les avis reflétaient la manière dont les femmes et les hommes sont perçus en tant que dirigeants. Les femmes sont perçues comme « douces », émotives et incapables de prendre une décision (traits de caractère qui décrivent les femmes comme des dirigeantes moins efficaces), tandis que les hommes sont perçus comme forts, rationnels et fiables. D'un autre côté, les femmes sont perçues comme tenant compte des différents aspects d'un problème avant de prendre une décision. Les décisions des femmes seraient donc plus posées que celles des hommes, qui peuvent être inflexibles lorsqu'ils prennent des décisions. Comme les participantes finirent par s'en rendre compte, ces hypothèses illustrent les préjugés

liés au genre qui prévalent dans ces communautés. Les participantes ont reconnu que les opportunités de leadership au sein de leurs organisations n'étaient pas les mêmes pour les deux sexes, les femmes étant confinées aux rôles moins influents de secrétaires et de trésorières en dépit de leur capacité potentielle à contribuer davantage.

En dépit de son influence – démontrée par les avis des participantes – le genre n'est que rarement pris en compte dans les modules de formation au leadership. C'est pourquoi la formation au leadership des femmes visait non seulement à développer leurs capacités à diriger au sein de leurs organisations et communautés, mais aussi à transformer les stratégies de développement du leadership en se basant sur les principes suivants :

- le leadership n'est pas seulement exercé dans les positions d'autorité. Le leadership est exercé lorsque les parents apprennent à leurs enfants les valeurs positives d'amour, de respect, de citoyenneté et de service. Le leadership se manifeste lorsque des personnes aident d'autres à atteindre un objectif commun, tel que dénoncer des activités illégales de pêche.
- les femmes et les hommes sont des dirigeants qui ont un potentiel égal pour changer la société. Mais à cause de l'oppression historique, les femmes n'ont pas un accès égal aux positions de pouvoir, d'influence et de prise de décision.
- le leadership est un processus de dialogue qui doit être inclusif et sensible aux différents niveaux de marginalisation et d'inégalité résultant des différences entre les sexes, les classes, l'âge, l'ethnicité et d'autres facteurs⁴.
- la formation au leadership doit renforcer l'autonomie. Elle doit se baser sur la reconnaissance de la dignité de chaque individu, et sur le fait qu'il y a en chacun, femme ou homme, riche ou pauvre, éduqué ou moins éduqué, le potentiel d'être un dirigeant.
- le leadership qui renforce l'autonomie doit mettre l'accent sur la gouvernance participative ; les décisions ne sont pas prises par des individus, mais par des personnes qui travaillent ensemble afin de trouver des solutions à leurs problèmes. La participation n'a de sens et n'est efficace que lorsqu'elle inclut tout le monde, en particulier les personnes marginalisées et opprimées.

Créer un environnement favorable aux femmes pour développer le leadership

Au sein du mouvement de pêcheurs, la plupart des organisations de base comptent plus de femmes membres que d'hommes. Mais les

hommes dominant toutefois les positions de direction. Pourquoi les femmes ont-elles peur de relever le défi, d'assumer les responsabilités découlant de positions de leadership même lorsque celles-ci leurs sont « offertes » ? La réponse est simple : les femmes ne veulent pas alourdir le fardeau déjà pesant de la gestion du ménage et du travail à l'extérieur ; elles ont peur de devoir tirer sur leur maigre budget et sur leur temps déjà bien limité ; en outre, bon nombre de femmes ont peur de prendre la parole en public. C'est pourquoi la création d'un environnement favorable au développement du leadership des femmes nécessite que ces facteurs soient pris en compte et résolus dans les politiques des organisations et leurs méthodes de travail.

L'audit-genre a permis aux organisations partenaires de réfléchir à l'étape où elles se situent en termes d'intégration du genre, et d'identifier et analyser les obstacles à la participation des femmes dans les activités et structures de leadership. Le processus a mis en lumière l'importance collecter de données sur le nombre de femmes participant aux activités et sur les types de tâches qu'elles effectuent. L'audit a aussi rappelé l'importance de bien examiner les façons dont les organisations de pêcheurs, à travers leurs programmes CBCRM, répondent aux problèmes spécifiques liés au genre, en ce compris le développement du leadership des femmes.

Suite à l'audit-genre, les organisations impliquées dans ce projet ont désigné les éléments suivants comme nécessaires à la création d'un environnement favorable au leadership accru des femmes :

- analyser les politiques organisationnelles afin de mesurer la manière dont celles-ci marginalisent, implicitement ou explicitement, les inquiétudes des femmes ;
- intégrer une perspective de genre dans le cycle de planification à travers l'incorporation de buts, objectifs, indicateurs et activités spécifiques ;
- conscientiser et obtenir le soutien des hommes afin d'atteindre l'égalité entre les sexes ;
- partager les responsabilités quant à l'intégration du genre dans la structure de leadership, ceci ne devant pas être le seul fait de comités de femmes ou de personnes de référence en matière de genre ;
- créer des opportunités pour de formes alternatives de formulation et d'expression dans les activités du programme, dont l'utilisation d'arts visuels et scéniques ;
- reconnaître les différences *entre* les femmes, comme le fait que les femmes jeunes et plus âgées ont des compétences et des expériences différentes pour assumer le leadership et la prise de décisions, et faciliter l'échange de connaissances et d'idées entre femmes d'âges différents ; et

- créer des liens avec des femmes d'autres organisations aux Philippines (cela a permis d'intégrer les inquiétudes des pêcheuses à l'agenda de plaider du mouvement des femmes, reconnaissant par là les problèmes spécifiques des pêcheuses en relation avec les problèmes auxquels font face d'autres femmes dans la société philippine, en particulier les femmes rurales).

Des considérations pratiques au niveau de l'environnement physique, de la localité et du temps devraient également être génératrices d'apprentissage. Cela peut être atteint :

- en prévoyant un espace physique réservé aux femmes afin d'apprendre, de réfléchir, de partager leurs expériences avec d'autres femmes, de soulager leurs tensions et frustrations, et de penser à leurs propres bien-être et intérêts ;
- en s'assurant que le programme de formation n'entre pas en conflit avec les activités scolaires des enfants ou d'autres activités communautaires auxquelles les femmes participent ;
- en fournissant un service de garde d'enfants sur le lieu de formation ;
- en programmant des activités à l'avance afin que les femmes puissent organiser leurs responsabilités ménagères ; et
- en prévoyant des lieux de formation au sein et en dehors de la communauté. Les activités menées en dehors de la communauté peuvent soulager les femmes et leur permettre d'explorer des endroits qu'elles ne visiteraient pas en temps normal ; prévoir des activités au sein de la communauté aide à prévenir les conflits dans le ménage en permettant aux femmes qui participent aux formations au leadership de ne pas s'absenter trop souvent.

Encourager les dirigeantes à défendre l'égalité entre les sexes

La vision dominante veut que, traditionnellement, les femmes qui ont accédé à des postes de direction avec succès sont celles qui ont su démontrer des compétences de communication, une assertivité et une habilité à agir dans le statu quo existant. Mais ces femmes « fortes » n'ont pas nécessairement adopté un agenda favorable aux femmes et aux autres groupes écartés du pouvoir. C'est pourquoi le LDPW a reconnu l'importance des femmes non seulement en tant que dirigeantes, mais également en tant que porte-paroles du renforcement de l'autonomie des femmes et de l'égalité entre les sexes, et ce à travers l'encouragement des participantes à être plus sensibles au genre et à mener leurs propres analyses de genre. Bien sûr, les ateliers sur le genre ne fournissent pas à eux seuls les outils permettant de mettre en œuvre son propre agenda de développement. Il faut donc progressivement améliorer les

compétences des femmes afin qu'elles traduisent leurs analyses en interventions réalisables, telles que, dans ce cas, la recherche CBCRM, la formation, la gestion de la pêche, la défense des politiques et le développement des moyens d'existence.

Aller de l'avant : recommandations pour le programme de développement

Les résultats du LDPW peuvent se résumer par le besoin d'une double reconnaissance : la validité et l'urgence de reconnaître la contribution des femmes au secteur de la pêche et à son développement; et le besoin d'identifier et de soutenir, dans l'industrie, les femmes leaders capable de formuler les intérêts des femmes et de s'assurer que ceux-ci soient inscrits à l'agenda des organisations du secteur.

Au niveau individuel, ces interventions ont permis d'aider les femmes à bâtir leur confiance en elles, à apprécier leurs propres compétences et à réaliser qu'elles ont le potentiel pour assumer des positions de leadership.

Dès le début, le LDPW a reconnu que les stratégies promouvant l'égalité entre les sexes sont centrales pour relever les défis urgents auxquels sont confrontées les femmes désirant assumer des positions de leadership économique. Certaines stratégies mises en œuvre avec succès dans ce projet visaient à :

- assurer la participation des femmes dans l'entièreté du cycle du programme : analyse des problèmes, planification, mise en œuvre, évaluation ;
- mettre les ressources à disposition, en particulier les ressources humaines et financières, afin de faire face aux problèmes liés au genre et d'encourager plus de femmes et d'hommes à défendre l'égalité entre les sexes;
- mettre en place des mécanismes au niveau de l'organisation et du programme (pour les hommes et les femmes) afin de discuter, négocier et se mettre d'accord sur les problèmes prioritaires liés au genre et sur les interventions à mener ;
- travailler en collaboration avec les hommes afin d'accroître leur conscientisation des problèmes liés au genre et d'obtenir leur soutien en faveur des dirigeantes et des initiatives liées au genre ;
- prévoir des espaces réservés aux initiatives des femmes afin qu'elles puissent agir de manière autonome dans la gestion du projet, dans les prises de décisions et dans la gestion de fonds.

De manière générale, ces projets ont démontré qu'une formation au leadership qui répond aux problèmes de genre peut jouer un rôle

vital dans la correction des déséquilibres qui existent au sein des structures de pouvoir économique. Dans le cas présent, cela s'est fait en mettant en lumière le rôle crucial joué par les femmes dans l'industrie de la pêche et dans la gestion côtière, ainsi qu'en renforçant leur autonomie afin de participer pleinement aux prises de décisions. Pour contrecarrer les déséquilibres et changer les structures et politiques institutionnelles, les femmes et les hommes ont besoin de compétences, de connaissances, de ressources et de motivation. Si nous voulons vraiment transformer la société, nous devons reconnaître qu'à opportunités égales, nous avons tous le pouvoir de devenir des dirigeants.

Notes

¹ Un « alevin » de poisson est un poisson récemment éclos, qui peut déjà chasser sa propre nourriture (http://en.wikipedia.org/wiki/Spawn_%28biology%29#Fry, dernière consultation en septembre 2007).

² Les données collectées dans les 12 baies prioritaires du programme du secteur de la pêche au début des années 1990 montrent qu'à l'époque, le revenu moyen annuel des ménages de pêcheurs était de 25 426 P (509\$), ce qui est très en-dessous du seuil de pauvreté (Gouvernement des Philippines s.d., ébauche « Comprehensive National Fisheries Industry Development Plan », Manille : Gouvernement des Philippines).

³ Le *Barangay* est la plus petite unité politique aux Philippines. Celui-ci est constitué d'une communauté de 2000 à 5000 personnes. Il s'agit souvent d'un village local.

⁴ M. Afkhami, A. Eisenberg, and H. Vaziri (2001) *Leading to Choices: A Leadership Training Handbook for Women*, Bethesda, Maryland: Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace, www.learningpartnership.org/docs/englctmanual.pdf (dernière consultation en novembre 2007).

Photo de couverture : Gaynor Tanyang

© Oxfam GB, Juin 2008

Cet article a été rédigé par Aurora Urgel et Gaynor Tanyang. Ce document fait partie d'une série de textes d'information et de contribution au débat public sur des problématiques relatives au développement et aux politiques humanitaires. Ce texte peut être utilisé librement à des fins de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source.

Pour toute information supplémentaire, veuillez envoyer un courriel à publish@oxfam.org.uk

Online ISBN 978-1-84814-040-0. Cet article fait partie d'une série intitulée **Agir pour le leadership et la participation des femmes**, qui peut être achetée auprès d'Oxfam Publishing www.oxfam.org.uk/publications.

Cet article est également disponible en anglais et en espagnol.

Oxfam GB

Oxfam est une organisation de développement, d'aide et de militance qui collabore avec des partenaires pour trouver des solutions durables à la pauvreté et à la souffrance dans le monde. Oxfam GB est membre d'Oxfam International.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY
Tél. : +44.(0)1865.473727
Courriel : enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk