

THE
MED
FUND



Portraits de femmes engagées dans les Aires Marines Protégées de Méditerranée



SEPTEMBRE 2021



© The MedFund/2021

Toute reproduction, en tout ou en partie, sous quelque forme et par quelque procédé que ce soit, est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'Éditeur.

Les demandes doivent être transmises à contact@themedfund.org

Editeur: The MedFund

Directeur de la publication : Romain Renoux

Coordination: Elodie Couraud et Laura Marrucchelli

Rédaction : Carine Pionetti

Citation: Portraits de femmes engagées dans les AMP de Méditerranée, The MedFund , 2021

Photo de couverture : ©Notre Grand Bleu

Edito

Lorsque nous regardons l'objectif du MedFund de promouvoir un financement durable pour contribuer au financement à long terme des Aires Marines Protégées (AMP) et couvrir leurs coûts opérationnels, il est entendu que cela contribuera à la protection de certaines des zones marines les plus sensibles du bassin méditerranéen, et aura un impact direct sur la conservation et la restauration des habitats clés, l'amélioration du suivi écologique et socio-économique, le renforcement de la surveillance, la lutte contre les activités illégales, ou la maintenance des équipements et des installations. Cela dans l'objectif final de renforcer la gestion des AMP existantes et l'utilisation durable des ressources marines et côtières et de créer des partenariats constructifs et une bonne gouvernance.

Mais cette liste de grands objectifs ne contribuerait pas à améliorer la région méditerranéenne si le MedFund ne s'appuyait pas sur des politiques sociales fortes. Les fonds ne démontrent pas une véritable utilité s'ils sont dépensés uniquement pour des activités techniques ou scientifiques. Pour apporter une différence significative, il est nécessaire de s'intéresser non seulement à "ce" que le MedFund soutient, mais aussi "comment" il met en œuvre ce soutien. Les fonds permettront un changement uniquement si, au delà des actions classiques, ils contribuent à faire évoluer les déclencheurs de la perte de biodiversité - qui sont toujours d'origine humaine et sociale - et participent à l'amélioration de la durabilité sociale. Dans ce sens, et dans le système complexe de la Méditerranée, les rôles traditionnels et actuels des femmes autour de la mer sont aussi cruciaux que sous-estimés. C'est pourquoi le MedFund accorde une attention particulière à la reconnaissance et au renforcement du rôle que tant de femmes jouent aujourd'hui dans la gestion des AMP, et a établi une politique de genre claire et ambitieuse.

Cette publication n'est qu'un petit aperçu des grands exemples de femmes méditerranéennes d'âges différents, toutes compétentes, engagées et passionnées par la protection marine. Des femmes d'Albanie, du Maroc, de Tunisie ou de Turquie qui dirigent ou travaillent dans des environnements à dominante masculine, des femmes qui sont également capables d'apporter des méthodes innovantes et intégratives pour aborder et relever les défis de la gestion des AMP.

J'espère que vous apprécierez de rencontrer chacune d'entre elles et d'en apprendre davantage sur leurs activités quotidiennes en matière de constitution d'équipes, de planification, de suivi, de formation, de collecte de fonds ou d'établissement de relations positives avec les secteurs de la pêche ou du tourisme et, surtout, d'inspirer et de montrer à la société que "nous, les femmes méditerranéennes", sommes plus que prêtes à assumer notre part de responsabilité à tous les niveaux, pour prendre soin de la Mare Nostrum.

Purificació Canals, PhD

Membre du Conseil d'Administration du MedFund
Présidente de MedPAN



Un autre regard

© Kladij Kucaj

Depuis 2019, le MedFund intègre la dimension du genre dans son action de financement et d'accompagnement des Aires Marines Protégées (AMP) du pourtour méditerranéen.

En 2021, l'équipe de MedFund décide de réaliser des portraits de femmes impliquées dans la gestion des AMP dans quatre pays : l'Albanie, le Maroc, la Tunisie et la Turquie. Il s'agit de mettre en lumière le rôle de ces femmes dans la protection du milieu marin mais aussi dans les activités de pêche, qu'il s'agisse de la pêche côtière, de la pêche à pied, de la collecte, de la transformation ou de la vente des produits de la mer. L'enjeu est aussi de mieux comprendre comment le genre influe au quotidien dans les activités des AMP ainsi que dans les choix et les prises de décision.

Plusieurs constats et questionnements ont servi de point de départ à ce travail :

- Les femmes sont bien représentées dans la plupart des AMP, à différents postes (coordination, suivi scientifique, surveillance...) mais les profils de ces femmes sont assez peu connus : quelles sont leurs motivations, quelle est la nature de leur engagement ?
- Au sein des AMP, certains postes nécessitent des compétences particulières (ex : plongée sous-marine) et une grande mobilité pour se rendre en mer ou réaliser des missions de terrain de plusieurs jours : les femmes rencontrent-elles des difficultés liées à ces postes ou aux contextes socio-culturels dans lesquels elles évoluent ?
- La présence de femmes au sein des organisations gestionnaires d'AMP produit-elle des résultats particuliers ? Peut-on identifier des approches différentes entre hommes et femmes en matière de compétences déployées, de style de management ou de conduite du dialogue avec les parties prenantes ?

- Le fait qu'une équipe soit dirigée par une femme favorise-t-il une plus grande prise en compte du genre dans les activités et dans les relations avec les communautés ?
- La mise en place d'une Stratégie Genre par MedFund a-t-elle catalysé une prise de conscience sur le genre dans les AMP soutenues par MedFund ? Dans quelle mesure la complémentarité entre hommes et femmes peut-elle être « au service » d'une gestion plus équilibrée et plus efficace des AMP en Méditerranée ?

Ces thématiques ont été abordées lors d'une série d'entretiens avec une douzaine de personnes – dont une majorité de femmes – toutes directement impliquées dans la gestion d'Aires Marines Protégées.

Les dix portraits qui en résultent sont avant tout des témoignages qui révèlent la diversité des parcours et des approches. Ces portraits montrent aussi, de manière concrète, en quoi consistent des expériences réussies en matière d'égalité hommes-femmes et pointent des défis qui restent à relever.

Ce travail est le fruit d'une collaboration avec Carine Pionetti, chercheuse indépendante en écologie politique, spécialiste des questions de genre et d'environnement.

Cette publication contribue ainsi à un double objectif : (i) rendre plus visibles l'expérience et les connaissances des femmes en matière de gestion et de conservation des ressources et de la biodiversité et (ii) valoriser la participation et le leadership des femmes dans la gestion des AMP, aux échelles locales, nationales et régionales.





SAMIA, AGENCE DE PROTECTION ET D'AMENAGEMENT DU LITTORAL, TUNISIE

DIRECTRICE DE GESTION DES ECOSYSTEMES LITTORAUX

Samia maîtrise les aspects juridiques de la conservation de la biodiversité, mais elle n'en reste pas moins une scientifique, une femme de terrain à l'esprit pragmatique.

Samia est aussi à l'aise avec les outils de modélisation d'une lagune qu'avec l'élaboration de plans de gestion d'un site protégé ou avec les approches de sensibilisation.

Elle a participé à l'élaboration de la Loi de création des Aires Marines et Côtières Protégées (AMCP) en 2009 et aux décrets d'application de cette loi (2014). Depuis 2017, elle participe à la définition des AMCP aux côtés de représentants de l'ensemble des ministères. En 2020, toujours dans le cadre de ses responsabilités à l'APAL, elle a piloté la mise en place de conventions de co-gestion de plusieurs AMCP avec quatre ONG tunisiennes.

Diriger une équipe, gagner en confiance et en légitimité dans les prises de décision

Samia est à la tête d'une équipe de 13 personnes, dont 3 femmes seulement (elle-même comprise), et 6 éco-gardes qui travaillent sur les différents sites. « On est en manque de personnel à l'APAL », glisse-t-elle. Sur une équipe totale de 140 personnes au sein de l'APAL, elle dénombre entre 20 et 30 femmes. La difficulté pour elle a été le passage de membre de l'équipe au rôle de directrice. Il a fallu montrer qu'elle allait continuer à travailler de manière participative, regagner la confiance de l'équipe grâce au dialogue.

Samia a occupé des postes à différents niveaux avant de diriger une équipe à l'APAL. D'ailleurs, elle observe qu'à son instar, les femmes qu'elle connaît et qui ont des responsabilités dans l'administration publique ont toutes été « beaucoup sur le terrain » avant d'arriver à leurs postes. « Elles connaissent les détails, ce qui aide beaucoup au moment de la prise de décision. Cela donne des atouts et de la légitimité lorsqu'on occupe un poste à responsabilité ». De plus, pour Samia, les femmes occupant ces postes se dispersent moins dans les enjeux de pouvoir, elles se concentrent sur la réflexion et sur la prise de décision juste.

« Avoir été beaucoup sur le terrain avant d'occuper un poste à décision, cela donne des atouts et de la légitimité »

Pour elle, ce n'est pas un hasard s'il y a autant de femmes dans l'association Notre Grand Bleu, qui cogère l'AMP des Iles Kuriat. « Le fait qu'une organisation soit dirigée par une femme, ça joue ! » précise-t-elle. « Et puis, poursuit-elle, une femme, ça ne lui pose pas de problème d'avoir une femme comme supérieure! ». Ce n'est pas le cas de tous les hommes : cette attitude méfiante vis-à-vis du pouvoir féminin persiste en Tunisie, même si elle est moins marquée chez les jeunes.

La charge domestique et mentale : une barrière invisible mais bien réelle

La question de l'embauche d'une femme à l'un des postes d'éco-garde s'est posée à elle. Le frein majeur, pour une femme à ce type de poste, « ce ne sont pas les compétences, c'est la disponibilité ». Et là, on touche aux responsabilités des femmes à l'échelle du foyer. « En Tunisie, pour beaucoup, même pour les hommes diplômés, la maison et les enfants, c'est l'affaire des femmes ! », souligne-t-elle.

Autrement dit, socialement, il est moins facile pour une femme de s'absenter plusieurs jours pour son travail. Pourtant, Samia est déterminée sur cette question : elle pense qu'il est possible de faire en sorte qu'une femme puisse exercer le métier d'éco-garde au sein de l'APAL, ou un autre métier de ce type.

« On a une charge de travail telle à l'APAL que cela ne nous permet pas de faire le constat qu'il n'y a pas assez de femmes tout autour »

D'ailleurs, une femme de son équipe va bientôt être formée au pilotage d'une embarcation, en partie parce que Samia a eu son mot à dire. « Cela m'intéresserait de soutenir des femmes qui cherchent cet équilibre entre vie professionnelle et vie familiale » dit-elle en y réfléchissant. « Il faudrait trouver les grandes lignes qui s'appliquent à toutes les femmes, et chercher des moyens de réduire les obstacles » poursuit-elle, regrettant que cette question soit si peu souvent posée au sein de l'institution : « On a une charge de travail telle à l'APAL que cela ne nous permet pas de faire le constat qu'il n'y a pas assez de femmes tout autour ».

Le temps, mais aussi l'espace et la disponibilité manquent pour aborder la question du genre et de la parité dans une institution comme l'APAL. Elle-même semble l'avoir trouvé, cet équilibre précaire dans la vie d'une femme, grâce à son mari qui prend le relais. Cependant, elle confie que « c'est plus facile maintenant que les enfants (9 et 11 ans) sont plus autonomes ! ».

Prendre en compte les réalités « genre » du terrain

Samia a participé à de nombreuses réunions avec les pêcheurs, et pour elle, une chose est claire : la complémentarité homme-femme dans l'équipe qui intervient est primordiale, et permet d'aller plus loin dans les échanges et les discussions.



Elle se souvient d'une réunion avec les pêcheurs à Kerkennah : « J'ai commencé à parler avec eux, mais ils n'ont pas réagi. Puis quand mon collègue masculin est arrivé, ils ont commencé à s'exprimer, à crier ! ». Elle ajoute : « Par respect, ils vont écouter ce que tu as à dire [si tu es une femme], mais si un homme et une femme sont présents, c'est ce qui sera le plus constructif ». Pour elle, quand on interagit avec les usagers, « cette question doit être bien réfléchie ».

La présence d'une femme à la tête d'une équipe ou d'une organisation peut favoriser des évolutions positives à plusieurs niveaux : styles de leadership différents ; innovations en matière de communication ou de gouvernance.

En revanche, le fait qu'une femme dirige une organisation n'est pas une condition suffisante à la mise en place de la parité, ni à la prise en compte des contraintes spécifiques rencontrées par les femmes du fait de l'assignation, par la société, des tâches domestiques et de soin prioritairement aux femmes. L'impact disproportionné du Care (travail de soin non-rémunéré) sur la vie professionnelle des femmes est de plus en plus reconnu, y compris dans les pays du Maghreb. Un nombre croissant d'organisations internationales se penchent aujourd'hui sur les solutions à y apporter. Pour créer une réelle égalité des chances entre femmes et hommes, des solutions réalistes et viables pour l'organisation pourraient être proposées : horaires plus souples, plus grande flexibilité dans la prise des congés, opportunités adaptées de formation, coaching des femmes qui souhaitent un développement de leur carrière...



MANEL, AMCP DE KURIAT, TUNISIE

DIRECTRICE DE L'ASSOCIATION NOTRE GRAND BLEU

Bien ancrée dans sa vie, dotée d'un dynamisme contagieux, Manel vit et travaille dans la Baie de Monastir. Elle est la coordinatrice de l'Aire Marine et Côtière Protégée des Iles Kuriat.

De la nanomédecine à la préservation marine et côtière

Son parcours vaut le détour. Manel a fait des études de biologie, puis un doctorat en nanomédecine. Mais elle ne poursuit pas dans cette voie, car son cœur est ailleurs, plus proche de la mer. « J'ai trouvé toujours vécu à 5 minutes de la mer ! » lance-t-elle.

Durant ses études, elle fonde avec un petit groupe de passionnés l'association Notre Grand Bleu « par amour pour la nature ». Nous sommes en 2012. Elle ne compte pas les heures passées, bénévolement, à développer et faire vivre cette association. « On a commencé avec presque rien », se souvient-elle.

A la fin de sa thèse, elle s'octroie ce qui devait être « une année de pause » dans un parcours destiné à la recherche scientifique : elle prend la direction de Notre Grand Bleu. Peu à peu, elle prend conscience de l'impact qu'ont les activités de l'association sur les écoliers et les écolières, les citoyens et les citoyennes, les jeunes... C'est cela qui va peser dans la balance : « Avec la recherche, on peut avoir un impact, mais il est minime. Avec l'association, on a un impact direct ». Elle décide de rester dans l'association, même si cela lui vaut quelques haussements de sourcil. « Etre docteur et travailler dans l'associatif, les gens ne comprennent pas toujours ! ».

Faire sa place en tant que femme

« On se rencontrait dans un club de plongée. Une fois, je suis arrivée, je me suis arrêtée devant la porte : il n'y avait que des hommes, j'étais la seule fille ». Le milieu associatif de l'environnement était très masculin en Tunisie il y a une dizaine d'années. Aujourd'hui, ce n'est plus autant le cas : « Ça va dans le bon sens » lance Manel. Peu à peu, l'association a accueilli de plus en plus de filles, et actuellement, parmi les bénévoles, les filles sont en majorité.

Il a fallu du temps à Manel pour trouver et prendre sa place. « Au début, j'étais dans l'observation... Ça m'a pris 4 ans pour prendre la parole dans les réunions ! »

« On se rencontrait dans un club de plongée. Une fois, je suis arrivée, je me suis arrêtée devant la porte : il n'y avait que des hommes, j'étais la seule fille ».

Aujourd'hui, Manel est très sollicitée. Elle dirige une équipe de deux femmes et deux hommes, gère un grand nombre de projets, s'investit dans les écoles, avec les bénévoles, auprès des autorités locales... Ce n'est pas facile tous les jours d'être une femme et d'être cheffe d'équipe : parfois « le côté émotionnel prend le dessus », d'autres fois, on la perçoit comme trop « autoritaire ». C'est un équilibre à trouver, qui s'établit grâce à la confiance qui règne au sein de son équipe.

Quand on lui demande ce qu'elle aime le plus dans son travail, Manel aborde trois thématiques, ses « sujets de prédilection ». Tout d'abord, les tortues, qui la fascinent. Elle a d'ailleurs contribué à la réalisation d'un guide sur les tortues de mer avec le réseau MedPAN. Ensuite, le changement climatique, dont l'impact sur la côte et sur les espèces marines est bel et bien perceptible. Enfin, la communication : « J'adore communiquer avec tout le monde, petits, grands, jeunes, vieux... ». En accueillant des jeunes, l'association accompagne le changement de comportement, la prise de conscience. C'est gratifiant, mais Manel ne perd pas de vue un second objectif : transmettre la rigueur dans l'observation, une rigueur qui lui vient de sa formation scientifique.

Côté technique, Manel maîtrise la plongée et elle saurait piloter les vedettes de l'équipe, mais le temps lui manque pour passer le permis bateau. Pour elle, il est essentiel que les femmes soient à l'aise dans ces domaines. Une éco-garde a été recrutée récemment pour assurer la surveillance de l'AMP aux côtés de deux hommes éco-gardes eux aussi. Recruter une femme à ce poste, cela ne s'est pas fait tout seul. Manel explique : « On s'est dit dans l'équipe: ce recrutement, ce sera une femme. On a eu des hommes plus qualifiés, mais on a choisi une femme, très compétente pour le poste. De toutes manières, explique Manel, personne ne vient en connaissant tout ! Mais tout s'apprend ! ».

« Si on veut des femmes qui pilotent les bateaux, savent faire l'amarrage, deviennent éco-garde, on doit faire un petit effort supplémentaire de notre côté... »

Le coup de pouce qui change la donne pour l'égalité femmes-hommes

Ce parti pris est assez rare au sein des AMP du Maghreb. Manel a conscience du petit coup de pouce qu'il faut donner pour avoir des femmes à ce genre de poste. « Si on veut des femmes qui pilotent les bateaux, savent faire l'amarrage, deviennent éco-garde, on doit faire un petit effort supplémentaire de notre côté... ».

Dans la culture tunisienne, femmes et hommes ne partent pas du même point lorsqu'il s'agit de diriger une équipe, d'aller en mer, d'être bénévole à temps plein, de suivre une passion... Il est donc clair, pour Manel, que son association a un rôle à jouer.

« Dernièrement, nous avons eu la visite de la Ministre de la Mer. C'est une femme qui connaît bien son travail, qui est bien à son poste, qui est écoutée. Lors de sa visite sur les Iles Kuriat, on a volontairement mis en avant deux éco-gardes : un homme qui a procédé au marquage d'une tortue, et une femme qui a expliqué comment on recherche les nids pour les protéger. Si on ne fait pas ça, la jeune femme ne se mettra pas en avant d'elle-même ».

Ceci s'applique aussi aux jeunes bénévoles que l'association encadre : « Certains parents ne veulent pas que leurs filles restent seules avec nous sur une île déserte, raconte Manel. On les écoute, on leur dit que leur peur est légitime, mais en parallèle, on crée de la confiance, on explique que nous assurons un cadre bienveillant ». Résultat : des filles de 14-15 ans partent faire des patrouilles de nuit pour suivre la nidification des tortues marines avec l'équipe de Notre Grand Bleu... Une belle réussite... et de futures vocations pour ces jeunes filles ?!

Le dynamisme d'une femme compétente, à la bonne place, peut changer la donne, en donnant un élan, une envie à d'autres femmes de suivre cette voie. Les modèles féminins positifs sont essentiels : ils ouvrent des horizons en montrant qu'une vie différente est possible.

L'égalité entre femmes et hommes, dans la vie d'une Aire Marine Protégée, ce sont des petites choses très opérationnelles, des choix stratégiques : décider de recruter une éco-garde, former des femmes à la plongée sous-marine, s'assurer que les femmes ont autant d'opportunités que les hommes lorsqu'il s'agit d'aller sur le terrain, de prendre la parole en public, d'assurer une patrouille nocturne...





ARIJ, AMCP DE KURIAT, TUNISIE

ECOGARDE - ASSOCIATION NOTRE GRAND BLEU

Arij vit à Monastir sur la côte tunisienne. Elle a grandi à Gafsa, une ville située dans les terres, mais elle a toujours aimé la baignade et le milieu marin. Aujourd'hui, à 27 ans, Arij est la seule femme éco-garde d'une AMCP en Tunisie.

Arij adore son métier et elle ne le cache pas. La mer et les Iles Kuriat sont devenues son élément. « Depuis plusieurs jours je ne peux pas sortir à cause du Covid. Les Iles de Kuriat me manquent ! » confie-t-elle.

L'histoire personnelle d'Arij est liée à celle de l'association Notre Grand Bleu. Elle a commencé à s'y impliquer comme bénévole en 2016. Elle n'avait que 22 ans alors, et elle terminait sa licence appliquée en biotechnologie marine et en aquaculture. Puis elle a fait un Master sur la pollution et le management environnemental, co-encadré par Manel, la directrice de l'association et par la faculté de Bizerte. Son projet de fin d'étude portait sur la tortue caouanne et sur l'impact du changement climatique et des activités anthropiques sur leur nidification dans les Iles Kuriat. C'est à la fin de son Master qu'elle a intégré l'équipe de l'association en tant qu'éco-garde.

Une place toute trouvée au sein d'une équipe bienveillante

Arij n'a pas eu besoin de faire sa place, celle-ci était déjà faite, du fait de son implication dans les différentes activités de l'association depuis 2016 : sensibilisation et formation des écoliers, organisations d'événements comme le Happy Day qui vise à rendre accessible le milieu marin aux personnes en situation de handicap.

Avec ses deux collègues éco-gardes, Arij réalise toutes les missions qui leur sont confiées : aménager les îles pour la période touristique (cabane de sensibilisation pour accueillir les visiteurs), surveillance, suivi des tortues et des oiseaux migrateurs, entretien des sentiers sous-marins et terrestres. Arij a bénéficié du projet Jeunes Ambassadeurs des Fonds Marins piloté par le Centre d'Activités de Plongée de Bizerte : c'est ce qui lui a permis d'obtenir son niveau II en plongée. Arij est à l'aise sous l'eau et raconte l'une de ses plongées récentes, une expérience inoubliable : « On a plongé la nuit, avec deux amies à moi et un moniteur, dans une épave, à 15 m de fond ! C'était extraordinaire ! ».

« Quand tu as de l'expérience de terrain, ça te donne de l'assurance. Il faut accepter le fait que le métier d'éco-garde n'est pas facile tous les jours »

Sa famille l'a toujours soutenue et les relations avec le reste de l'équipe jouent aussi beaucoup.

Rester en alerte pendant la saison de nidification des tortues

Arij est responsable de l'organisation du prochain campement scientifique pour les enfants sur les Iles Kuriat : deux journées où l'association accueille des enfants de familles de pêcheurs, filles et garçons, pour les sensibiliser à la vie marine. C'est l'une de ses activités qu'elle aime le plus, avec l'observation des tortues :

De mai à août, c'est la saison de la nidification, avec une surveillance rapprochée qui exige de rester sur les îles quasiment en permanence. « Pendant la nidification des tortues de mer, on reste 4 ou 5 jours sur les îles, on rentre à terre une journée, et on repart », précise-t-elle.

Au fil des années, et grâce aussi au travail réalisé auprès de leurs enfants, les pêcheurs sont pour la plupart devenus des alliés dans la protection marine. Arij raconte : « Cette année, 24 tortues ont été sauvées par les pêcheurs ». Lorsqu'elles se prennent dans leurs filets, ils les amènent à l'association, qui les soigne et les tague avant de les relâcher.

Des solutions pour limiter l'impact de la pollution

La partie la moins aisée de ce travail, pour Arij, n'est pas de passer beaucoup de temps sur l'île sans réseau, loin de tout. C'est d'être confrontée à la pollution et à son impact sur la vie marine. Bouteilles en plastique, eaux usées qui se déversent dans la baie de Monastir, aquaculture intensive : autant de sources de pollution qui impactent directement les écosystèmes marins. Les fermes aquacoles destinées à l'élevage de daurades et de loups créent « un désert » de biodiversité, en raison des antibiotiques présents dans les aliments. « Malheureusement, la plupart des gens ne connaissent pas les dégâts causés par ces pollutions », déplore Arij.

« Les gens vont sur les Iles Kuriat pour se baigner, profiter. Et puis on leur parle de la Posidonie, des tortues, des oiseaux. Et on voit leur regard qui change »

Pour lutter contre ces pollutions d'origine anthropique, les associations de défense de l'environnement comme Notre Grand Bleu tentent de trouver des solutions : récifs artificiels pour favoriser la nidification des poulpes et de seiches, mouillage écologique pour éviter de détruire les herbiers de Posidonie, de « véritables pépinières de la mer », selon Arij, puisque de nombreuses espèces marines s'y reproduisent. Arij participe aussi à une campagne pour remplacer les nasses de pêche en plastique par des nasses tressées en jonc, biodégradables. Des hommes et des femmes ont été formés à cette technique et à terme, l'association espère impliquer un plus grand nombre de femmes de pêcheurs dans cette activité. Elles pourraient y trouver un revenu complémentaire pour leurs familles.

La sensibilisation donne des résultats qui sont une réelle source de satisfaction pour Arij : « Les gens vont sur les Iles Kuriat pour se baigner, profiter. Et puis on leur parle de la Posidonie, des tortues, des oiseaux. Et on voit leur regard qui change. Ils sont surpris d'apprendre tout ça ».

Les projets d'Arij tournent essentiellement autour des activités de l'Aire Marine Protégée (AMP) et du milieu marin. Elle aimerait contribuer à développer l'éducation à l'environnement dans les écoles, continuer à se perfectionner en plongée sous-marine, et « pourquoi pas, devenir monitrice de plongée ». Elle veut continuer à apprendre, découvrir, voyager aussi. Et camper dans la nature dès que l'occasion se présente !

Employer une femme éco-garde, c'est l'un des objectifs de plusieurs associations gestionnaires d'AMP, mais la plupart se demandent comment y parvenir. On constate ici que pour certaines jeunes femmes, c'est simplement une étape de plus dans un parcours professionnel et personnel d'une grande richesse. L'engagement, la détermination, la confiance en soi, l'expérience sont de bons antidotes pour dépasser l'auto-censure et les obstacles érigés par la société. Il s'agit de repérer et soutenir ces jeunes femmes, et d'en inciter d'autres à suivre leur exemple.

La présence d'une femme éco-garde dans une équipe permet de diversifier les approches en matière de gestion des conflits, d'éducation et de pédagogie. Les liens avec les acteurs locaux s'en trouvent renforcés, ce qui crée un climat de confiance favorable aux objectifs de conservation des AMP.







SANA, AMCP DE KNEISS, TUNISIE

PRESIDENTE- ASSOCIATION CONTINUE DES GENERATIONS

Médecin du travail, Sana s'engage dans la société civile et au niveau de la municipalité de Sfax où elle vit afin de mener des actions en faveur de l'environnement à différents niveaux.

Sana a travaillé aussi bien avec des sociétés pétrolières qu'auprès de pêcheurs et de pêcheuses en tant que médecin du travail. Elle se préoccupe de la santé des personnes, mais aussi de leur sécurité au travail, des impacts de la pollution et des questions d'environnement. « J'ai été mordue par l'environnement », déclare-t-elle avant de décliner ses divers engagements en tant que membre fondatrice ou présidente d'associations, membre de réseaux nationaux et internationaux et comités d'experts. Elle a présidé l'Agenda 21 de la municipalité de Sfax. Elle s'est aussi formée au Management environnemental et intéressée à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

En parallèle, Sana mène des actions en faveur des femmes en milieu rural et dans le milieu marin, avec une implication très locale auprès des femmes collectrices de palourdes sur la côte tunisienne, et une dimension plus internationale, avec la participation à des travaux visant à mettre en lumière le rôle des femmes dans les activités marines et côtières.

Les débuts de l'Aire Marine et Côtière Protégée de Kneiss

L'implication de l'Association de la Continuité des Générations (ACG) pour la préservation des îles de Kneiss a commencé plusieurs années avant la création de l'AMCP.

« Dès qu'il y avait un projet, j'essayais de l'orienter vers les îles Kneiss », raconte Sana. L'association a ainsi pu obtenir des moyens pour acquérir des équipements de base, des embarcations notamment, et lancer des actions de préservation de l'environnement côtier et insulaire.

« Nous discutons avec tous les acteurs, depuis le garde-pêche jusqu'aux représentants des différents ministères impliqués ».

La mise en place récente d'un plan de gestion durable offre un cadre pour de nouvelles actions en faveur des cinq îles et îlots de l'archipel Kneiss: suivi scientifique, sensibilisation de la population locale, activités d'écotourisme, concertation avec l'ensemble des acteurs concernés. « Nous discutons avec tous les acteurs, précise Sana, depuis le garde-pêche jusqu'aux représentants des différents ministères impliqués ».

Défendre les droits des collectrices de palourdes

Selon la FAO, la collecte de palourdes en Tunisie concerne plus de 4000 femmes dans 17 sites de production principalement concentrés dans deux grandes zones côtières: Gabès et Sfax.

Sana connaît bien le profil des collectrices de palourdes, mais aussi leurs difficultés. « Elles sont pour beaucoup d'entre elles célibataires, sans travail fixe, sous la tutelle de leur père ou de leurs frères », raconte Sana. « Au moins 30% d'entre elles n'ont pas un niveau d'études élevé, ce qui facilite leur exploitation par les intermédiaires » ajoute-t-elle.

La relation qui existe entre ces femmes et les intermédiaires – les hommes qui leur achètent les palourdes – est très ambivalente selon Sana : d'un côté, ils leur procurent le transport pour se rendre sur les plages, se comportent en amis ou soutien familial, et de l'autre, ils leur achètent leur production à un prix très bas.

« Ces femmes ne sont pas conscientes de leurs droits », souligne Sana, en ajoutant que « les besoins sont énormes : renforcement des capacités, alphabétisation, santé et sécurité au travail, création de sources alternatives de revenus... ».

« Les collectrices de palourdes sont pour beaucoup d'entre elles célibataires, sans travail fixe, sous la tutelle de leur père ou de leurs frères »

Différents projets ont cherché à organiser ces femmes avec des avancées mais aussi des blocages liés, selon Sana, à des enjeux économiques et politiques importants : les palourdes sont exportées vers l'Europe à un prix jusqu'à dix fois supérieur au prix où elles sont achetées aux collectrices.

La création d'une base de données dans laquelle sont enregistrées les collectrices de palourdes de plusieurs régions en Tunisie est une avancée. « C'était une étape pour tenter d'obtenir des garanties en matière de protection sociale pour ces femmes, et une carte professionnelle » précise Sana. Un travail a aussi été réalisé au niveau réglementaire pour mieux prendre en compte la dimension saisonnière de la pêche des palourdes, qui ne dure que six mois par an.

Dans le cadre du plan de gestion de l'AMCP des Iles de Kneiss, des pêcheuses de palourdes ont été invitées à prendre part à des activités de sensibilisation. « Elles peuvent poser leurs questions aux parties prenantes et se renseigner sur leurs droits », explique Sana.

La palourde fait partie des cibles de conservation de l'AMCP, avec les herbiers de Posidonie et plusieurs espèces d'oiseaux marins : il est donc impensable de réguler la collecte des palourdes sans impliquer les femmes qui pratiquent cette pêche à pied et en tirent un revenu. La préservation de cette ressource est fortement liée à sa dimension économique : si les collectrices touchent un prix plus élevé au kilo, elles pourront ne ramasser que les palourdes les plus grosses et laisser les juvéniles grandir, favorisant ainsi le renouvellement de cette ressource d'une année sur l'autre.

La dimension genre des activités marines et côtières ne doit pas être sous-estimée. Pour la pêche en mer, les femmes peuvent être impliquées à différents niveaux : dans la sphère domestique où elles transforment, cuisinent, stockent les aliments ; dans les usines de transformation ou les conserveries ; sur les plages ou les marchés où elles collectent, trient, vendent les produits de leur pêche.

Il peut aussi arriver que des femmes de milieux très défavorisés fassent vivre leurs familles grâce à la collecte de petits poissons, de crustacés, d'algues. Ces pratiques de glanage, non valorisées économiquement et non reconnues socialement, représentent des moyens de subsistance qui doivent être pris en compte. L'impact du changement climatique sur ces pratiques est aussi à observer et prendre en considération et aura un effet différencié sur les femmes et sur les hommes, sur les familles aisées ou démunies. L'exemple des collectrices de palourdes tunisiennes montre que les femmes génèrent elles aussi des bénéfices économiques de l'utilisation des ressources marines et côtières, et ont tout intérêt à contribuer à leur préservation.









FUNDA, AMP DE GOKOVA, TURQUIE

RESPONSABLE DE LA CONSERVATION, MEDITERRANEAN CONSERVATION SOCIETY

La protection marine n'est pas exactement ce à quoi se destinait Funda lorsqu'elle étudiait les sciences politiques ! Aujourd'hui, elle revient à ce qui l'anime depuis toujours : l'envie de s'accomplir dans un métier en lien avec ses valeurs.

« J'ai toujours eu en tête de faire quelque chose d'utile, dans l'environnement ou dans le social », raconte-t-elle. Après ses études, elle devient responsable des finances dans une ONG internationale œuvrant pour les droits de réfugiés à Istanbul. Elle s'intéresse également aux droits et à la santé des femmes. Puis, en 2015, elle rejoint la Société pour la Protection de la Méditerranée (MCS), une ONG turque basée à Izmir impliquée dans la gestion de trois aires marines protégées, dont celle de la Baie de Gökova.

C'est l'engagement de Funda en faveur de la protection marine qui la ramène vers les études universitaires : elle commence un Master en Environnement avec une spécialisation dans la conservation des écosystèmes marins. « Et je voudrais aller plus loin, en combinant les sciences politiques, le management avec des nouvelles idées pour une conservation plus efficace ». Elle apporte son expérience à MCS qui en retour lui donne un espace pour explorer des nouvelles pistes en matière de protection marine.

Travailler dans un environnement à dominante masculine

« Dans l'organisation, nous sommes 19 personnes à travailler à temps plein, explique Funda, 12 hommes et 7 femmes. Les femmes sont impliquées dans les prises de décision, et nous avons des opportunités pour progresser au sein de l'organisation. »

Mais la Turquie n'offre pas encore le meilleur des contextes en termes d'égalité de genre. « En tant que femme manager, parfois tu ressens des tensions quand tu demandes à un homme de faire quelque chose » témoigne Funda.

« J'étais dans la péninsule de Bozburun récemment, je participais à des discussions avec les communautés de pêcheurs concernant la zone de pêche interdite », raconte Funda. « Il y avait 23 personnes et j'étais la seule femme. Le directeur de l'organisation, un scientifique, le gestionnaire du site étaient présents ainsi que des représentants du gouvernement. Je n'ai pas trouvé comment m'exprimer, à part pour répondre à des questions techniques. Mais je m'y attendais, ma présence a permis une chose : il y a eu moins d'échanges grossiers et de disputes entre les hommes qu'il y en aurait eu si je n'avais pas été là ».

Quand on lui demande si elle pense qu'il serait bon de proposer aux femmes de son organisation de se former aux techniques de leadership, Funda répond : « Oui, ce serait utile ! Pour une femme, cela demande parfois du courage de prendre la parole en public, surtout lorsqu'elle se trouve avec des hommes plus influents et plus expérimentés qu'elle. Cette question-là n'est pas toujours prise en compte, ajoute Funda. Les hommes ne sont pas confrontés à cette situation, donc ils ne la voient pas comme un problème ».

L'organisation a le projet d'embaucher une femme éco-garde dans le futur proche. Funda pense qu'il sera plus facile de recruter une femme éco-garde dans le secteur de Göcek, dans le district de Fethiye (Province de Muğla). « Göcek est plus cosmopolite en raison de l'influence des ports de plaisance. Le niveau d'éducation est plus élevé et on peut voir des femmes capitaines de bateau. Nous avons 4 ou 5 candidates potentielles pour le poste d'éco-garde », ajoute Funda. La Baie de Gökova est plus conservatrice, avec moins de femmes qui se démarquent en sortant des rôles traditionnels. « Mais je pense qu'on y arrivera, précise Funda. Pour encourager les femmes à devenir éco-gardes, Funda pense qu'il faudrait soutenir des pêcheuses ou étudiantes, en les accompagnant pour qu'elles passent le permis bateau par exemple.

Funda aime la plongée sous-marine et dès qu'elle a l'occasion, elle plonge pour observer les fonds marins, participer aux activités de suivi et s'entraîner. Pour promouvoir l'égalité homme-femme au sein de son organisation, elle encourage les femmes à se former en plongée. Elle voudrait que davantage participent au suivi scientifique des habitats et des espèces en mer.

Pêcheuses de Turquie: une lutte pour la reconnaissance et les mêmes droits que les pêcheurs

Funda remarque l'impact des inégalités de genre dans les communautés de pêcheurs avec lesquelles elle travaille pour la co-gestion de l'AMP. Elle cite des chiffres issus d'une étude récente (2017) sur le rôle des femmes dans le secteur de la pêche en Turquie : « Il y a approximativement 3000 femmes qui pêchent en Turquie, en eau douce et sur la côte. Cependant, la majorité de ces femmes, 2600 au total, ne sont pas membres de coopératives de pêcheurs : cela signifie que leurs voix ne sont pas entendues ! ».

Le genre est un enjeu majeur dans le secteur de la pêche en Turquie. « Les femmes ne sont pas perçues comme des pêcheuses à part entière, mais plutôt comme des membres de l'équipage sur le bateau de leur mari ». Etre propriétaire d'un bateau et adhérer à une coopérative sont des étapes a priori simples, mais semées d'embûches pour les femmes turques.

Deux organisations de la société civile, MCS et la Société de Recherche Sous-marine (Underwater Research Society) ont été fers de lance dans des changements visant à reconnaître le rôle des pêcheuses, répondre à leurs besoins et les associer aux processus de prise de décision sur la pêche artisanale durable et la préservation du milieu marin en Turquie.

Une vision pour l'Aire Marine Protégée

Les principales préoccupations de Funda concernant les AMP sont l'urbanisation, la centralisation des décisions et le financement pérenne des AMP. « Nous devons développer des mécanismes de financement afin de pouvoir gérer les AMP de manière indépendante. Ce n'est pas encore le cas aujourd'hui, mais c'est l'un de mes rêves d'y arriver ! » explique Funda. Elle trouve du sens dans les petites victoires obtenues au prix de grands efforts, comme convaincre les représentants du gouvernement de prendre des mesures concrètes pour la préservation du milieu marin. « C'est très agréable de sentir qu'on peut avancer sur certaines décisions », dit-elle en admettant que cela n'arrive pas tous les jours.

A quelques exceptions près, la pêche en Méditerranée est un milieu masculin mais en Turquie, il existe de nombreuses femmes pêcheuses. Il est utile de s'intéresser aux difficultés que celles-ci rencontrent lorsqu'elles s'engagent dans un secteur dominé par les hommes. Les droits d'accès aux ressources, aux bateaux, l'obtention de prêts sont tous des domaines très « genrés ».

Pour rendre les initiatives de préservation du milieu marin plus efficaces et plus inclusives, il est essentiel de comprendre et de rendre explicites ces différences basées sur le genre. Les coopératives féminines ou d'autres formes d'action collective permettent aux femmes de contourner ces obstacles. Travailler avec ces groupes, accompagner leur émergence ou leur développement est l'une des approches pour rendre la préservation de l'environnement « sensible au genre ».









YANKI, AMP DE GOKOVA, TURQUIE

ASSISTANTE DE COORDINATION, MEDITERRANEAN CONSERVATION SOCIETY

Yanki est assistante de coordination de l'Aire marine protégée de la Baie de Gökova. A 24 ans, elle est la plus jeune de l'équipe. Elle apporte des nouvelles perspectives, et une bonne dose d'enthousiasme.

Fascinée par les interactions entre la nature et les êtres humains, elle a fait ses études dans un domaine en plein essor : la biologie et l'éco-psychologie. Sa thèse de Master à l'Université technique du Moyen-Orient à Ankara va explorer le lien qui peut exister entre la fréquence des ondes émises par une ruche et les ondes émises par le cerveau humain.

Devenir une scientifique qui contribue au changement

Yanki adore naviguer. Son frère a fait de la voile son métier, et elle a souvent l'occasion de naviguer avec lui. La prochaine étape, c'est de passer son certificat de plongée sous-marine. Ce qui l'anime dans ses études scientifiques est assez simple : « Ça permet de communiquer avec tout type de public ! Par exemple, en ce moment, je travaille sur les espèces invasives. Avec un bagage scientifique, c'est plus simple d'expliquer aux gens pourquoi celles-ci sont néfastes pour nos écosystèmes ».

Ce qui l'intéresse aussi est de pouvoir explorer les dimensions socio-économiques de la préservation environnementale. « Nous allons voir les restaurateurs, et on leur demande de mettre les espèces invasives de poisson à leur menu. On leur explique que pour ce qui est du poisson-lion par exemple, seules les épines sont vénéneuses, pas la chair ».

C'est quelque chose de nouveau pour Yanki d'aller dialoguer, en tant que biologiste, avec des pêcheurs ou des pêcheuses et avec des restaurateurs pour leur faire passer un message lié à la préservation des écosystèmes. Elle trouve que cette approche a tout son sens dans le cadre de son travail pour l'Aire Marine Protégée.

Promouvoir la complémentarité entre hommes et femmes dans les communautés de pêcheurs

Yanki est consciente du fait qu'elle doit passer par une phase d'écoute et d'apprentissage pour trouver sa place dans l'équipe. « Il y a deux éco-gardes dans l'équipe. Sur le papier, je suis leur manager mais je ne connais rien à leur domaine ! Alors je leur ai dit : 'Racontez-moi tout ce que vous faites, les patrouilles en bateau, vos responsabilités, etc. Je suis aussi allée en mer avec eux ».

Même chose avec les pêcheurs : cela demande une approche qui interroge parfois Yanki. « Comment puis-je, comment dois-je les aborder ? » se demande-t-elle. Quand elle passe à côté d'un pêcheur dans le port, elle le salue d'un « Bonjour Capitaine ! ». Elle se soucie aussi de la question sous-jacente de genre. « C'est très commun dans notre pays pour une femme de sentir un œil se poser sur elle. Si je m'en aperçois, je dis simplement 'Bonjour' pour qu'ils me voient comme une personne normale ».

Le coordinateur de l'AMP l'a présentée aux membres de la Coopérative de pêcheurs, tous des hommes. Elle admet qu'elle s'est sentie « rassurée » par la présence de son collègue lors des premières rencontres, une expérience nouvelle pour Yanki. Désormais, elle accompagne régulièrement un couple de pêcheurs lorsqu'ils partent en mer. « J'ai tellement appris avec cette dame ! » raconte Yanki. « Cela fait 40 ans qu'elle pêche. Elle connaît vraiment bien son métier. Elle m'a dit qu'elle partait seule en mer parfois ».

« Nous voulons promouvoir l'égalité des personnes, donc nous avons choisi des bateaux de pêche co-gérés par un couple, une femme et un homme, explique Yanki. Nous voulons insister sur leurs rôles complémentaires »

Yanki s'est impliquée dans le projet de Pescatourisme qui va démarrer au niveau de l'AMP. Il s'agit de proposer à des vacanciers de passer une demi-journée sur un bateau de pêche en mer pour apprendre les rudiments de la pêche artisanale. « Nous voulons promouvoir l'égalité des personnes, donc nous avons choisi des bateaux de pêche co-gérés par un couple, une femme et un homme, explique Yanki. Nous voulons insister sur leurs rôles complémentaires ».

Ce que Yanki aime le plus dans son travail ? Communiquer et faire le suivi des espèces marines. Elle se sent aussi connectée aux membres de son équipe et trouve que leur travail a du sens. Ce qui lui semble plus délicat, à ce stade, c'est la surveillance des activités illégales. Mais grâce à une collaboration plus étroite avec les Garde-Côtes, l'association MCS obtient de bons résultats dans ce domaine.

La préservation de l'environnement est un secteur d'activité en plein essor, qui attire les jeunes gens, y compris les jeunes femmes. Dans le milieu professionnel, qu'il s'agisse d'une grande entreprise ou d'une petite association, les normes et stéréotypes de genre ont tendance à se reproduire. Il n'est pas toujours confortable pour une femme de travailler dans une organisation ou dans une équipe où les hommes ont plus d'expérience, de pouvoir et de légitimité qu'elle. De plus, lors des consultations avec les parties prenantes dans un contexte patriarcal traditionnel, une jeune femme peut être l'objet de remarques inappropriées ou sexistes.

Les organisations et les gestionnaires de l'AMP ont un rôle important à jouer dans l'instauration d'un climat dans lequel les femmes se sentent en sécurité et confortables au travail, lors des réunions ou lorsqu'elles vont sur le terrain. Ceci implique la création d'espaces sécurisés au sein desquels les femmes peuvent s'exprimer, soulever des préoccupations, évoquer des situations difficiles et identifier des solutions. L'organisation peut agir de manière pro-active de différentes manières : en apportant un soutien aux femmes, en particulier aux jeunes femmes, en ouvrant le dialogue sur les questions de genre dans l'organisation ou encore en introduisant une stratégie Genre plus formalisée dont tout le monde a connaissance et à laquelle chacun peut se référer.



© Méditerranéan Conservation Society





LORELA, ADMINISTRATION REGIONALE DES AIRES PROTEGEES DE VLORE, ALBANIE

DIRECTRICE

Lorela dirige l'Administration Régionale des Aires Protégées (RAPA) dans la région de Vlore en Albanie. Passionnée par son travail, elle dirige une équipe de 32 personnes, dont un quart de femmes.

Lier les connaissances scientifiques à une bonne gestion

Lorela a d'abord étudié la biologie environnementale, et elle pensait devenir naturaliste. Mais peu à peu, elle s'est intéressée à la gestion des zones protégées et a fini par être convaincue que sa place était là. Son troisième diplôme de Master, en administration publique et citoyenneté, l'a menée là où elle voulait être : concevoir et améliorer les politiques en faveur de l'environnement. "La protection de la nature est renforcée par de bonnes compétences de gestion", dit-elle. Pour elle, il est important de préserver la nature, mais il est tout aussi pertinent de "comprendre comment traduire les connaissances scientifiques en politiques et en activités de gestion concrètes". En fin de compte, pour avoir des bons résultats en matière de conservation, il faut disposer d'un bon plan de gestion, avec des indicateurs de performance et d'efficacité.

"L'une des premières choses que j'ai faites lorsque j'ai ouvert le bureau de RAPA-Vlore a été d'imprimer et d'afficher la vision de l'AMP", explique Lorela. Elle pense que cela aide son équipe à se projeter vers un objectif plus large en gardant à l'esprit deux questions: "À quoi servent les activités quotidiennes que nous menons? Quelle est la vision vers laquelle nous travaillons?".

Manque de parité dans les organes directeurs des aires protégées

RAPA-Vlore a été créée en 2015. C'est l'une des 12 administrations régionales pour les aires protégées (RAPA) placées sous l'égide de l'Agence nationale pour les aires protégées (NAPA). Lorela fait partie de l'équipe qui a posé les bases de l'architecture de la NAPA/RAPA. Son unité est la seule à être dirigée par une femme, les 11 autres directeurs des unités régionales étant tous des hommes. Régulièrement, Lorela rappelle à l'administration nationale qu'il serait bon d'avoir un meilleur équilibre entre les sexes dans les différentes agences régionales.

"Une fois que les partenaires ont compris votre objectif et qu'ils ont confiance en vous ou dans l'institution, le fait que vous soyez une femme ou un homme n'a pas beaucoup d'importance"

Il est clair pour elle que lorsqu'une organisation est dirigée par une femme, cela crée des conditions favorables au recrutement d'autres femmes. "J'ai beaucoup de collègues féminines et, ensemble, nous avons réussi à construire un modèle où les femmes assument avec succès différents rôles de management, y compris des activités habituellement considérées comme plus masculines", souligne-t-elle.

Cela contribue à modifier les perceptions qu'ont les hommes des rôles de genre. Dans la pratique, à RAPA-Vlore, la Division de la Gestion compte une majorité de femmes, tandis que la Division du Suivi a plutôt une équipe masculine. Cependant, Lorela a réussi à embaucher deux femmes éco-gardes. "Il s'agit plus de comprendre le contexte et d'instaurer la confiance que de parler de genre", dit-elle. Il en va de même pour les relations de l'organisation avec les parties prenantes et les communautés : "Une fois qu'ils ont compris votre objectif et qu'ils ont confiance en vous ou dans l'institution, le fait que vous soyez une femme ou un homme n'a pas beaucoup d'importance".

Qui représente les communautés dans les consultations ?

Cependant, lorsqu'elle réfléchit plus avant aux dynamiques de genre au niveau local, une image différente se dessine. Il existe un certain niveau d'équilibre entre les sexes dans les consultations qui ont lieu avec les parties prenantes et les universitaires. Mais lorsqu'il s'agit de la communauté, c'est une toute autre histoire.

"Nous traitons de questions juridiques, de zonage, de propriétés dans nos discussions avec les communautés de pêcheurs, et ce sont toujours les hommes qui représentent le foyer", admet-elle, ajoutant plus philosophiquement : "Nous utilisons toujours le terme "communauté", mais en fait nous ne traitons qu'avec des hommes!". Cette prise de conscience fait émerger des émotions pour Lorela. "Les propriétaires de magasins, les opérateurs de bateaux d'excursion, les propriétaires d'hôtels, les pêcheurs, la plupart des gens avec qui nous parlons sont des hommes. Pourtant, la communauté comprend des femmes, des hommes, des enfants. Nous ne savons pas encore vraiment comment l'AMP affecte les femmes et quels avantages elles en tirent ou pourraient en tirer".

“Si nous en savons plus sur les activités économiques des femmes, cela nous donnera des idées sur la manière de mieux les intégrer dans les activités de conservation et de gestion des AMP”.

Voir davantage de femmes participer aux tables rondes au niveau communautaire va être un défi, mais Lorela pense qu'il est essentiel d'agir sur ce point. "Si nous en savons plus sur les activités économiques des femmes, cela nous donnera des idées sur la manière de mieux les intégrer dans les activités de conservation et de gestion des AMP".

En collaboration avec différentes ONG, dont Flag Pine, RAPA-Vlore met en œuvre des activités pour promouvoir le rôle des femmes dans l'AMP de Karaburun Sazan. "Nous devons montrer peu à peu que certaines activités peuvent être gérées par des femmes" conclut Lorela. Elle pense également qu'il serait important d'introduire cette discussion dans l'organisation. "Nous avons tendance à nous concentrer sur les tâches et les responsabilités quotidiennes". Pourtant, elle voit tout l'intérêt du brainstorming pour identifier des pistes qui permettraient d'améliorer l'équilibre entre les sexes dans l'organisation et au-delà, dans toutes les activités de l'AMP.

Les droits sur les ressources et les propriétés, l'accès aux équipements tels que les bateaux de pêche, l'accès au crédit sont tous des domaines genrés. Inclure les voix et les opinions des femmes n'est pas seulement nécessaire pour obtenir de meilleurs résultats en matière de conservation. Il s'agit également d'une considération éthique importante et d'un chemin vers plus d'équité dans la société.





THE MED FUND

LES FRANÇAIS POUR L'ÉQUIPEMENT MÉDICAL



LAURETA, KARABURUN SAZAN, ALBANIE

COORDINATRICE DE SITE, ONG FLAG PINE

Laureta coordonne le travail de l'Aire Marine Protégée (AMP) de Karaburun Sazan sur la côte adriatique albanaise, au sein de l'ONG Flag Pine. Cette AMP englobe la côte de la péninsule de Karaburun et l'Île de Sazan, dans la Baie de Vlora.

Laureta a grandi à Vlora, une petite ville côtière. « La connexion à la nature va de soi quand on grandit dans un environnement comme celui-là », déclare-t-elle.

Combiner deux passions : protéger l'environnement et travailler avec les enfants

Avec son Master en Biologie environnementale, Laureta appartient à cette génération d'environnementalistes dont l'engagement et le professionnalisme façonne une nouvelle ère. A l'âge de 27 ans, elle gère une équipe de 9 personnes (10 avec elle) composée de trois personnes employées à l'année, de saisonnières et saisonniers et de bénévoles. Elle travaille en lien étroit avec l'Administration Régionale des Aires protégées de Vlora (RAPA - Vlora). Cette institution est dirigée par une femme et sa principale gestionnaire est aussi une femme. « Les femmes jouent un rôle important dans le domaine de l'environnement en Albanie », précise-t-elle, tout en admettant que dans d'autres secteurs, les stéréotypes de genre demeurent. « Les gens ne font pas toujours confiance à une femme pour assumer une place de leadership ».

Une fois par mois, Laureta accompagne en mer les éco-gardes de son équipe pendant leur patrouille pour surveiller et freiner les activités de pêche illicite. En tant que coordinatrice, elle considère important de bien saisir toutes les dimensions de l'AMP.

Ce qu'elle aime le plus dans son travail ? Conduire les activités de suivi scientifique : « J'aime faire le suivi car cela se fait sur le terrain, on prend des mesures, on voit ce qui se passe, depuis le bateau, ou depuis la terre. Si on mesure la présence des micro-plastiques dans l'eau, on fait des prélèvements en mer. On réalise aussi le suivi des habitats, sur le terrain puis dans notre labo ».

“Les femmes jouent un rôle important dans le domaine de l'environnement”

L'autre partie du métier qui la passionne, ce sont les activités de sensibilisation auprès du jeune public. « Mon autre rêve, c'était d'être enseignante. Donc quand je vais dans une école pour faire de l'éducation à l'environnement, je combine mes deux passions ! ». Gérer une AMP, c'est créer des interactions avec d'autres scientifiques, avec les populations, avec les enfants, avec les décideurs : « C'est ce qui rend ce métier si intéressant ! » conclut Laureta.

Construire un rapport de confiance et de compréhension mutuelle avec les communautés de pêcheurs

Laureta et son équipe travaillent en collaboration étroite avec les communautés de pêcheurs. Elle se rappelle qu'au début, ça n'a pas été facile. « Les premiers temps, je pense que les pêcheurs se disaient : « Vous prenez ce qui est à nous », en raison des restrictions

qu'on impose sur la pêche dans certaines parties de l'AMP ». Il a fallu du temps pour arriver à une compréhension mutuelle avec les représentants des communautés de pêcheurs. Quand on lui demande ce qui a le plus aidé à créer ce rapport de confiance, Laureta répond sans hésiter : « La communication, le dialogue, c'est ça qui a fait la différence. Quand il y a un conflit, j'essaie d'écouter, de parler, de trouver une solution. Je reste calme et j'exprime ce que j'ai à dire. J'essaie de prendre en considération ce que mon interlocuteur pense ou ressent de la situation ».

« Quand il y a un conflit, j'essaie d'écouter, de parler, de trouver une solution. Je reste calme et j'exprime ce que j'ai à dire. »

Ce que Laureta trouve difficile, c'est de trouver une contrepartie pour les gens qui vivent de la pêche : « Les gens doivent pouvoir subvenir à leurs besoins, dit-elle, mais en pratique, on a du mal à proposer des contreparties pour les restrictions imposées. Les solutions se situent au-delà de l'AMP, à un autre niveau ». L'autre défi, pour Laureta, c'est de « changer l'attitude et les croyances des gens : on a besoin d'initiatives concrètes pour leur démontrer qu'il est possible de protéger la nature et en même temps d'en tirer des bénéfices ! ».

Se prémunir face à ces messages subtils sur la place des femmes dans la société

Ni en tant qu'enfant, ni durant ses études ou dans sa vie professionnelle, Laureta n'a eu à subir de discriminations liées au genre. Sa famille l'a soutenue. « Dans mon travail pour l'AMP, je suis en interaction constante avec des hommes, je dois me rendre à différents endroits, parfois y passer la nuit. Certaines personnes qui me voient faire s'interrogent : « Pourquoi faites-vous ce travail ? Ce n'est pas un travail pour une femme ». Pour moi, cela n'a pas d'importance, je ne crois pas qu'il y ait des métiers pour les femmes et des métiers pour les hommes ! ».

Avec son équipe, Laureta souhaitait embaucher une femme pour occuper le poste d'éco-garde. « C'est important de le faire car cela donnera un exemple. Les autres femmes se diront : "Si elle y arrive, pourquoi pas moi ?" ». Pourtant, cette fois-ci, la candidate idéale ne s'est pas présentée. Laureta pense qu'ils finiront pas y arriver, avec des efforts supplémentaires pour attirer des candidates.

Le MedFund encourage les associations à réaliser des actions en faveur de l'égalité de genre. Laureta a donc soulevé la question au sein de son équipe. Il a été décidé de réaliser des vidéos pour « promouvoir des femmes qui ont réussi à proposer quelque chose pour l'AMP ».

Une des femmes dans l'AMP possède un bateau et propose des sorties en mer. Sa fille travaille avec elle. C'est la seule femme propriétaire d'un bateau touristique : les 15 autres bateaux qui proposent des sorties en mer sont gérés par des hommes.

Lors d'une visite de terrain, Laureta a observé une femme fabriquer un filet de pêche « Cela ressemblait à du tricot » se souvient-elle. « Nous ne rencontrons que les pêcheurs ici, mais c'est sûr, à côté de chaque pêcheur, il y a une femme ». Laureta trouverait intéressant d'en apprendre plus sur ces femmes et de réfléchir à comment les impliquer plus dans les activités de valorisation de l'AMP.

S'engager vers l'égalité de genre veut tout d'abord dire voir la réalité différemment. Les biais de genre sont souvent invisibles. Ils se cachent dans des détails, dans des discussions ou des décisions qui apparaissent comme « neutres ». C'est en s'intéressant de plus près à ces formes subtiles de discrimination qu'elles deviennent visibles.

Ceci est d'autant plus important dans le cas des communautés côtières, où les traditions ont eu tendance à minimiser ou dévaloriser les contributions économiques et sociales des femmes.

Une attention spéciale doit être portée à la manière dont les opportunités économiques sont réparties entre hommes et femmes. De nombreuses études montrent que lorsqu'un secteur d'activité devient plus rentable, les hommes s'y engouffrent, déposant parfois les femmes qui étaient déjà économiquement actives dans ce secteur. Sans une stratégie genre adaptée, il y a fort à parier que les femmes n'auront pas les mêmes chances que les hommes de se saisir de ces opportunités économiques.







NAJIA, AMP DE JBEL MOUSSA, MAROC

COORDINATRICE DE SITE, ONG GREPOM

Ingénieure de formation, Najia a travaillé pendant 20 ans dans le domaine de l'eau potable et l'assainissement avant d'intégrer la Fondation Mohammed VI où elle a commencé à travailler sur les aires marines protégées et la biodiversité marine.

Une maison de pêcheurs à Belyounech pour piloter l'aire marine protégée

Il y a quelques années, Najia et son mari décident de se rapprocher de leurs rêves en investissant dans une petite maison de pêcheurs à Belyounech, un village situé sur la côte méditerranéenne du Maroc. Très vite, Najia commence à s'impliquer dans la vie locale : appui à une coopérative de pêcheurs, soutien aux associations locales dans le montage de dossiers...

Avec l'arrivée du Covid, ils décident de s'installer à Belyounech. C'est à ce moment que l'ONG GREPOM, connue pour son travail sur les oiseaux, recherche une personne pour coordonner l'Aire Marine Protégée de Jbel Moussa, une des premières au Maroc, située dans une Réserve de Biosphère.

Najia saisit cette opportunité, d'autant plus intéressante que le projet démarre à peine. « On est en train de préciser les attributions de l'AMP avec le Département des Eaux et Forêts et le Département de la Pêche maritime », précise Najia. « Il faut bien prendre le temps, ajoute-t-elle, car la co-gestion des AMP au Maroc, c'est une nouvelle expérience. On instaure les premières bases ». On sent derrière les mots toute l'expérience d'une femme coutumière de la rigueur dans le travail, de la recherche de l'approche juste et efficace à la fois.

« Nous allons organiser un atelier pour préciser le rôle d'éco-garde, en étudiant le cadre réglementaire. C'est un nouveau profil, très important car il entretiendra des relations étroites avec les pêcheurs et toute la population locale ».

« La co-gestion des AMP au Maroc, c'est une expérience nouvelle. Il faut prendre le temps d'instaurer les premières bases »

Le plan d'action est en place, les premiers contacts ont été pris avec les associations locales, la coopérative de pêcheurs, la municipalité. Najia croit beaucoup au potentiel transformateur du dialogue : « C'est très important de poser les conditions de dialogue, soulignait-elle. On est là pour faire évoluer les pratiques en fonction de la vulnérabilité du territoire, pour fédérer les acteurs du changement et ouvrir de nouvelles portes, basées sur des perspectives de développement durable ».

Plus de femmes aux postes de décision

A la question de savoir si les femmes sont présentes et impliquées à Belyounech, Najia répond par l'affirmative. « Il y a une forte implication des femmes sur ce territoire ». Elle cite l'association Femmes d'avenir, active dans le domaine culturel et social, et dont la présidente est aussi élue à la Commune, et très intéressée par la création de l'AMP.

Il existe aussi une coopérative de femmes pêcheuses, créée en 2018, la première au Maroc. L'activité principale est la fabrication ou la réparation de filets de pêche, et quelques femmes se sont lancées depuis peu dans la pêche en mer, domaine traditionnellement réservé aux hommes.

Cependant, Najia constate qu'en dehors de cette femme élue à la commune de Belyounech, les femmes sont très peu représentées dans les équipes dirigeantes des autorités locales et des administrations locales concernées par l'AMP. Pourtant, elle pense que la présence de femmes dans ces structures permettrait aux femmes du territoire de plus facilement s'exprimer, dire ce qui ne va pas, faire des propositions.

« La présence de femmes à des postes de responsabilité en rapport avec la protection de l'environnement, c'est important ».

Selon elle, « la présence de femmes à des postes de responsabilité et de décision en rapport avec la protection de l'environnement, c'est important ». Et ce pour plusieurs raisons: tout d'abord, « ça libère la parole » ; ensuite, cela évite à des femmes d'être en permanence confrontées à des hommes peu réceptifs aux difficultés qu'elles rencontrent ou qui ont du mal à admettre l'idée qu'une femme instruite puisse défendre des points de vue qui divergent des perceptions masculines ; enfin, parce que « dans une réunion, s'il y a des femmes, on n'aborde pas tout-à-fait les mêmes sujets ».

Au fond, Najia défend avant tout une complémentarité de rôles et de points de vue entre hommes et femmes. Elle souligne un « besoin de parité dans l'analyse et le dialogue afin de co-produire des solutions plus équilibrées ».

Rechercher la complémentarité entre hommes et femmes pour de meilleurs résultats

Pour le profil d'éco-garde de l'AMP de Jbel Moussa, Najia va proposer un binôme homme-femme, pour favoriser des approches complémentaires dans « l'identification des problèmes, la compréhension des points de vue, la résolution des conflits, de manière transparente, sans excès d'autoritarisme ». De par son expérience, Najia est convaincue que « cette parité hommes-femmes donne de très bons résultats ».

La gestion des ressources naturelles implique des compétences techniques et scientifiques, mais aussi des savoir-faire dans le domaine de la concertation, de la résolution des conflits, de l'adaptation de la réglementation au contexte local. Les femmes et les hommes n'ont pas le même vécu, chacun.e apporte un regard, une vision, des savoir-faire et des arguments qui se complètent et s'enrichissent.

Des études de plus en plus nombreuses montrent que l'implication de femmes dans la protection de la biodiversité et la gestion des aires protégées – marines ou terrestres – améliore les résultats car elle diversifie les points de vue, les compétences et les approches.

Les femmes représentent la moitié de la population : pourquoi se priver de leurs compétences, de leur savoir-faire, de leurs idées ? La protection marine ne peut que se trouver renforcée par l'implication de l'ensemble des personnes concernées à tous les niveaux. Les solutions résident souvent dans l'intelligence collective. Et on ne peut plus se permettre d'exclure 50% de cette intelligence collective !





HOUSSINE & SAMIRA, AMP D'AL HOCEIMA, MAROC

PRESIDENT ET RESPONSABLE ADMINISTRATIVE, ONG AGIR

Le Parc National d'Al Hoceima héberge des écosystèmes terrestres et marins riches en biodiversité. L'association AGIR y travaille depuis 2008, sous la direction de Houssine.

Samira travaille avec les femmes des pêcheurs et Asma est la nouvelle coordinatrice.

Houssine vient de Fès mais il s'intéresse depuis longtemps au milieu marin. « J'ai commencé comme volontaire dans les Peace Corps, raconte-t-il. Je travaillais sur les colonies de balbuzards. Cet oiseau a été mon ambassadeur auprès des communautés de pêcheurs ! » dit-il en riant. Il dirige l'association AGIR depuis une vingtaine d'années, avec une équipe salariée de 5 femmes et 4 hommes.

Le Master « Littoral » suscite des vocations

Houssine est à l'origine d'un Master sur le Littoral à l'Université d'Al Hoceima. Il se réjouit de voir qu'au fil des années, ce cursus a attiré des jeunes femmes compétentes, dont certaines ont rejoint l'équipe d'AGIR. C'est le cas d'Asma, une jeune femme originaire des montagnes, qui a fait de brillantes études en océanographie et va assurer la coordination des activités de l'AMP d'Al Hoceima.

« Je suis d'origine féministe » confie Houssine. Il poursuit avec un constat simple : « Aujourd'hui, les meilleures candidates sont des filles ». Il donne le cas de deux étudiantes qui ont suivi le programme du Master Littoral: « Elles ont très vite intégré les fondamentaux de la gestion adaptative, elles relevaient mes erreurs pendant les cours ! » ironise-t-il.

Houssine se passionne pour la gestion adaptative, une méthode parfaitement adaptée selon lui aux enjeux de protection du milieu : elle combine la recherche des principales menaces sur un écosystème avec un système de cibles et d'indicateurs. « A la fin d'un projet de conservation, on peut évaluer à quel degré on a restauré un écosystème grâce aux espèces-cibles », explique Houssine.

« Ce sont des femmes qui vont donner des directives pour adopter un nouveau modèle dans la protection des écosystèmes, dans le contexte masculin de la région d'Al Hoceima, où les hommes partaient au nord chercher du travail tandis que les femmes restaient à la maison ».

L'idée d'employer ces deux jeunes femmes fraîchement diplômées pour la mise en œuvre de la gestion adaptative l'enthousiasme: « Elles vont renforcer l'équipe, y compris sur le plan théorique. Ainsi, ce sont des femmes qui vont donner des directives pour adopter un nouveau modèle dans la protection des écosystèmes, dans le contexte masculin de la région d'Al Hoceima, où les hommes partaient au nord chercher du travail tandis que les femmes restaient à la maison ». Il s'agit là pour Houssine d'une petite victoire très significative.

Des nasses biodégradables fabriquées par des femmes pour protéger les fonds marins

Dans un tout autre domaine, une collaboration entre l'association AGIR et l'Institut Technologique de Pêche est en train de porter ses fruits. Une cinquantaine de femmes issues des communautés de pêcheurs a été formée à la fabrication de nasses en jonc.

Houssine souligne le double impact écologique et sociétal de ce projet : « D'une part, nous allons mettre des récifs artificiels en zones peu profondes pour empêcher les chalutiers de passer et créer des zones protégées, et d'autre part, nous allons installer des engins de pêche durables – les nasses en jonc – fabriqués par les femmes des pêcheurs. Les femmes font partie de la solution », explique-t-il.

Le changement d'horizon pour ces femmes est de taille : « On est partis d'une situation où elles ne sortaient pas de chez elles – Al Hoceïma était réputé pour ses « fenêtres fermées » – à une situation où leurs maris les laissent aller se former à l'Institut Technologique de Pêche quatre jours par semaine ! ».

« J'ai vu un sourire éclairer le visage de ces femmes quand je leur ai donné l'argent de la vente des premières nasses. Elles ont pris confiance en elles »

Samira a accompagné ces femmes durant tout leur parcours de formation et elle a suivi ces évolutions rapides. « Au début, se souvient-elle, les femmes disaient que ce n'était pas leur rôle de fabriquer des nasses ou des filets de pêche ».

A la fin de la formation, elles étaient fières du résultat et motivées pour poursuivre. Samira a relevé des changements d'attitude importants : « Lorsque le projet a démarré, elles étaient timides et isolées. Aujourd'hui elles n'ont plus peur de sortir, de croiser des hommes. Elles ne demandent plus d'argent à leur mari. J'ai vu un sourire éclairer le visage de ces femmes quand je leur ai donné l'argent de la vente des premières nasses. Elles ont pris confiance en elles. Ces changements se sont produits en 4 mois seulement ! Maintenant certaines demandent même à aller en mer sur leurs propres bateaux ! ».

Houssine souligne la dimension économique émancipatrice du projet pour ces femmes : « Pour l'instant, elles n'ont gagné que 40 € par mois, mais maintenant qu'elles sont formées, elles pourront produire jusqu'à 20 nasses par mois. Cela pourrait représenter jusqu'à 400€ de revenu par mois pour chaque femme ! »

Houssine ne manque pas de souligner que Samira a fait un travail remarquable auprès des femmes de pêcheurs. C'est d'ailleurs une expérience unique au Maroc. Et il renchérit : « Si j'ai embauché une femme comme coordinatrice de l'AMP, c'est parce que mon projet se base sur les femmes. C'est une bataille de l'espace : autour des zones de pêche interdite, nous allons poser des nasses durables et biodégradables », des nasses qui rapporteront de l'argent aux femmes tout en faisant évoluer les pratiques de pêche de leurs maris. Ainsi les femmes des villages de pêcheurs pourront « défendre elles-mêmes leurs droits ».

L'ancrage des femmes dans la sphère domestique est un réservoir de créativité, de capacité organisationnelle et logistique qui pourrait bien trouver à s'exprimer dans des domaines très variés, comme ici par la fabrication d'engins de pêche qui vont faire évoluer tout le système. Bel exemple d'une approche systémique englobant les dimensions écologique, sociétale et économique, sans oublier le genre. Soutenir des femmes pour qu'elles s'organisent entre elles déclenche parfois des résistances qui peuvent être surmontées par le dialogue, la création de liens de confiance avec ces hommes qui tôt ou tard, verront l'intérêt pour leurs épouses ou pour leurs filles d'élargir leur champ d'action, d'acquérir des compétences, de monter à leur tour des projets collectifs.





Carine Pionetti est ethnologue, chercheuse indépendante en écologie politique et spécialiste des questions de genre. Elle croise les questions de genre avec celles de l'écologie et de la gestion des ressources naturelles dans des contextes géographiques et culturels très variés. Elle emploie ainsi des méthodes participatives pour faire émerger la parole des femmes et comprendre les besoins différenciés des hommes et des femmes dans différents domaines : adaptation au changement climatique, agriculture paysanne, préservation de la biodiversité.

Elle accompagne des organisations internationales pour le renforcement du genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets, et travaille sur la participation et le leadership des femmes dans les processus de décision.

Cette publication est le fruit d'une collaboration qui a débuté en 2019 sur le genre dans les Aires Marines Protégées en Méditerranée, avec The MedFund.

The MedFund remercie chaleureusement les femmes et les hommes qui ont participé à l'élaboration de ce rapport et ont permis de mieux comprendre l'engagement des femmes dans les aires marines protégées de Méditerranée : Purificacio Canals, Samia Boufares, Manel Ben Ismail, Arij Sadraoui, Sana Taktak, Funda Kok Filiz, Yanki Tandırcioğlu, Zafer Kizilkaya, Lorela Lazaj, Laureta Sadikllari, Najia Fatine, Houssine Nibani, Samira Rahmouni.

Avec le soutien de



FONDS FRANÇAIS POUR
L'ENVIRONNEMENT MONDIAL



The MedFund

Villa Girasole
16 Boulevard de Suisse
98000 Monaco

contact@themedfund.org

www.themedfund.org



[@themedfund](https://www.facebook.com/themedfund)



[@TheMedFund](https://twitter.com/TheMedFund)

