

PLAIDOYER



# FEMMES & OCÉAN

Pour une gouvernance paritaire  
et inclusive de l'Océan



© Elise Ortiou-Campion

UN PLAIDOYER PORTÉ PAR :





## SOMMAIRE

<b>I. Introduction</b>	<b>p. 4</b>
<b>II. État des lieux</b>	<b>p. 5</b>
La gouvernance de l’Océan c’est quoi ? Quelle est la représentation des femmes dans ces organismes de gouvernance ? Les freins : pourquoi ces inégalités persistent-elles ?	
<b>III. L’impact positif des femmes dans la gouvernance : l’exemple du climat et de la biodiversité</b>	<b>p. 9</b>
L’inclusion des femmes dans la gouvernance permet des politiques davantage en faveur de la biodiversité et du climat Une gouvernance paritaire favorise la réduction des inégalités économiques et l’amélioration des conditions de vie des communautés, notamment côtières Les femmes contribuent davantage à la résilience des communautés face au changement climatique	
<b>IV. Les recommandations : comment faire pour atteindre une gouvernance paritaire de l’Océan ?</b>	<b>p. 12</b>
Un rappel du cadre réglementaire et juridique existant Les recommandations de Women for Sea, SHE Changes Climate France et Les Impactrices	
<b>V. Conclusion</b>	<b>p. 18</b>
<b>VI. Les associations à l’origine de ce rapport</b>	<b>p. 19</b>
Women for Sea SHE Changes Climate France Les Impactrices	
<b>VII. Annexes</b>	<b>p. 20</b>
Glossaire Elles incarnent le changement : portraits de femmes qui transforment la gouvernance de l’océan Bibliographie	

# I. Introduction

## L'océan est un bien commun de l'humanité.



Régulateur du climat, réservoir de biodiversité, source de vie et de subsistance pour des milliards de personnes, il est aujourd'hui gravement menacé par les activités humaines : surpêche, destruction des habitats, pollutions, changement climatique... **Alors que la crise climatique s'intensifie et que l'effondrement de la biodiversité s'accélère, la gouvernance de l'océan reste fragmentée, opaque, et insuffisante face à l'urgence. De plus, elle demeure incomplète, car elle exclut encore très largement la moitié de l'humanité : les femmes.**

La gouvernance océanique — c'est-à-dire **l'ensemble des processus décisionnels liés à la protection et à l'exploitation de l'océan et de ses ressources** — souffre d'une fragmentation institutionnelle et sectorielle. Multiplication des acteurs, manque de coordination, complexité des processus décisionnels : tout cela freine une gestion durable, démocratique et efficace. **Mais le véritable angle mort, c'est l'absence de diversité et de représentation au sein de ces instances.**

Les femmes, bien qu'actrices à tous les niveaux de la société, sont largement absentes des espaces de pouvoir liés à l'océan. Et quand elles y accèdent, cela reste souvent limité à des profils issus de milieux privilégiés ou de parcours formatés. **Il est pourtant essentiel que les femmes dans toute leur diversité — de parcours, d'origines, de territoires — puissent participer pleinement aux décisions qui concernent l'avenir de l'océan.**

Leur exclusion ne constitue pas seulement une injustice sociale : elle prive la gouvernance océanique de voix, d'expertises et de solutions cruciales. **Une gouvernance plus inclusive, qui intègre pleinement les femmes, permet de prendre de meilleures décisions, plus justes, plus efficaces et plus durables.**

Pourtant, le droit international reconnaît déjà l'égalité des genres comme un principe structurant de la gouvernance environnementale. Des engagements ont été pris pour garantir la participation pleine et effective des femmes aux processus de décision, y compris en matière de biodiversité. Mais ces engagements peinent à se traduire dans les faits : il est temps de passer de la déclaration à l'action.

L'année 2025, désignée Année de la Mer par le gouvernement français, s'annonce comme un tournant. En juin, la France et le Costa Rica accueillent à Nice la 3<sup>e</sup> Conférence des Nations Unies sur l'Océan (UNOC) : une opportunité historique de transformer durablement la gouvernance de l'océan.

C'est dans ce contexte que s'inscrit ce plaidoyer, porté par **Women for Sea**, en partenariat avec **Les Impactrices** et **SHE Changes Climate France**. Nous appelons les États participants à l'UNOC 2025 à s'engager pour une gouvernance réellement paritaire de l'océan, à toutes les échelles.

À travers ce rapport, nous montrons pourquoi et comment l'inclusion pleine des femmes dans les organes décisionnels permettrait de renforcer l'efficacité des politiques environnementales, d'accélérer la protection des écosystèmes marins, et de construire une résilience accrue des territoires face aux crises à venir. Au terme de cet état des lieux, nous formulons des recommandations concrètes pour rendre effective cette parité, en partant du cadre juridique international déjà existant. Notre ambition est de montrer comment ces engagements peuvent — et doivent — se traduire dans les faits, à travers des actions ciblées dans le domaine spécifique de la gouvernance de l'océan.

**Ce plaidoyer n'est pas seulement une question d'équité : c'est un impératif stratégique, écologique et économique. En s'engageant concrètement pour la parité à Nice, les États peuvent amorcer un tournant décisif, à même de renforcer l'efficacité de la gouvernance de l'océan et de garantir la préservation de ce bien commun, vital pour l'ensemble de l'humanité.**

# II. État des lieux

## La gouvernance de l'Océan, c'est quoi ?



### 1. Piloter, orienter : la gouvernance, un concept au-delà de la gestion

Le terme « gouvernance » tire ses origines du grec *kubernân* — « piloter un navire ». Ce mot, réintroduit dans le langage courant par l'anglais *governance*, a pris un sens spécifique lié au monde des entreprises depuis les années 1970 et l'introduction du concept de *corporate governance*, qui désigne un mode de pilotage (des entreprises), impliquant une multiplicité d'acteurs, publics et privés, dans les processus décisionnels<sup>1</sup>. Appliqué au milieu de la politique, le terme de gouvernance incarne une forme de pragmatisme<sup>2</sup>, en intégrant une dimension sociale qui la distingue de tout « gouvernement », dans l'élaboration et l'application de règles, de réglementations et de politiques.

La gouvernance en matière d'océan est plus large que la seule gestion technique ou administrative des espaces maritimes. Elle se définit ainsi comme **l'ensemble des institutions, des règles, des acteurs qui concourent à l'encadrement des usages de l'océan**, à la fois en ce qui relève des activités de prélèvement de ressources maritimes, de transport maritime mais aussi bien des règles de protection de la biodiversité. Cette gouvernance de l'océan repose sur des piliers fondamentaux : des principes (comme le développement durable, la souveraineté), des normes (juridiques, éthiques ou coutumières), des acteurs (États, organisations internationales, communautés locales, ONG, entreprises) et une architecture institutionnelle complexe, qui peut être déclinée à plusieurs échelons (international, européen, national, local).

### La gouvernance internationale de l'océan : les grands principes du cadre onusien

La gouvernance internationale de l'océan s'articule autour de la **Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (CNUDM)**, adoptée à Montego Bay en 1982. **Véritable « constitution des océans »**, elle établit les principes fondamentaux de souveraineté, de liberté de navigation, de protection du milieu marin et de coopération et pose un cadre de référence aux États parties. La CNUDM, en son article 194, impose aux États de prévenir, de réduire et de maîtriser la pollution

du milieu marin provenant de différentes sources, comme les activités terrestres, les exploitations pétrolière et gazière, la navigation ou encore l'exploitation des ressources minérales<sup>3</sup>.

Le cadre et les principes généraux énoncés dans la CNUDM sont déclinés **dans un ensemble de conventions sectorielles** : celles de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) pour la sécurité maritime, celles de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) pour la pêche, ou la Convention sur la Diversité Biologique (CDB), ainsi que dans des accords régionaux adaptés à des écorégions spécifiques. À cela s'ajoute une mosaïque **d'acteurs institutionnels** : l'Autorité internationale des fonds marins (AIFM), qui gère les ressources des grands fonds au-delà des juridictions nationales ; le Tribunal international du droit de la mer (TIDM) ; la Commission des limites du plateau continental et d'autres.

**Cette gouvernance est très fragmentée** : chaque organisation agit selon ses propres mandats, avec peu de coordination réelle (aucune COP océan par exemple) — ce qui constitue un défi majeur quand les menaces pesant sur l'océan (pollution plastique et chimique, surpêche, méthodes de pêche destructrices et peu sélectives, réchauffement climatique) sont systémiques et interconnectées.

L'adoption en 2023 du traité sur la **Biodiversité au-delà des juridictions nationales (BBNJ)** vise précisément à **surmonter cette fragmentation**. Ce traité en cours de ratification introduit des outils innovants : des Aires Marines Protégées (AMP) en haute mer, des études d'impact environnemental, des mécanismes de partage des bénéfices liés aux ressources génétiques marines et un soutien accru aux pays en voie de développement<sup>4</sup>. Il prévoit également la tenue de COP spécifiques à l'océan, créant une dynamique de gouvernance plus intégrée que dans la situation actuelle.

Ce tournant structurel dans le droit de la mer constitue **une opportunité clé pour repenser la gouvernance** de manière plus collaborative et inclusive — comme en favorisant notamment l'inclusion des femmes.

1. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Gouvernance>

2. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/gouvernance-politique/>

3. [La mer : une gouvernance à repenser ? Julien Rochette](#)

4. [Traité BBNJ | Ministère de la Transition écologique, de la Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la Pêche](#)



### 3. La gouvernance de l'océan au niveau de l'Union Européenne

Au niveau européen, la gouvernance de l'océan est principalement portée par la Direction générale des affaires maritimes et de la pêche (DG MARE), rattachée à la Commission européenne. Elle coordonne les politiques relatives à la pêche, à la sécurité maritime, à l'économie bleue et à la gouvernance des mers européennes.

La **Directive Cadre pour la Planification de l'Espace Maritime**<sup>5</sup> (DCPEM) est la directive européenne qui définit le cadre pour la planification des activités maritimes et la gestion intégrée des zones côtières dans l'Union Européenne. Cette directive « engage les États membres à coordonner les différentes activités humaines et usages en mer, pour atteindre des objectifs d'ordre écologique, économique et social. »<sup>6</sup>

D'autres organes interviennent également : le Parlement européen (via la commission PECH), les agences spécialisées comme l'Agence européenne pour la sécurité maritime (AESM), ainsi que les commissions régionales comme OSPAR (Atlantique Nord-Est) ou HELCOM (Baltique).

### 4. En France : une gouvernance segmentée et recentrée sur les territoires

En France, la gouvernance de l'océan a été attribuée au cours de l'histoire et en fonction des différents gouvernements, à des ministres de plein exercice, des ministres délégués ou des secrétaires d'État. Depuis le 23 décembre 2024, dans le gouvernement Bayrou, cette responsabilité appartient au Ministère de la Transition écologique, de la Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la Pêche, dirigé par Agnès Pannier-Runacher.

Depuis 2017, la France s'est dotée d'une **Stratégie nationale pour la mer et le littoral** (SNML) pour fixer son ambition maritime sur le long terme. Cette stratégie, qui est revue tous les 6 ans, donne un cadre de référence pour les politiques publiques concernant la mer et le littoral et, plus généralement, pour tous les acteurs de l'économie maritime et des littoraux. Elle fédère les politiques sectorielles liées à la mer et au littoral et vérifie qu'elles sont cohérentes entre elles. Elle est déclinée au niveau des façades maritimes

de l'hexagone par les **Documents Stratégiques de Façade** (DSF) et de **Bassins Maritimes** (DSBM) pour l'outre-mer. Elle s'accompagne d'un ensemble d'indicateurs qui permettent son suivi et son évaluation par le Conseil national de la mer et des littoraux<sup>7</sup>.

Le **Conseil national de la mer et des littoraux** (CNML) est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la SNML. Il est présidé par le Ministre ou Secrétaire d'Etat chargé de la Mer. Il rend des avis et fait des propositions au gouvernement sur les politiques publiques liées à la mer et au littoral, et anime les conseils maritimes de façades (CMF) et conseils maritimes ultramarins, veillant ainsi à la cohérence des politiques maritimes locales avec la politique nationale.

L'action du CNML est complétée par plusieurs autres comités qui ont des domaines de compétence différents, mais complémentaires :

- Le **Comité national de l'eau** (CNE) : l'instance nationale de consultation sur la politique de gestion de l'eau.
- Le **Comité national de la biodiversité** (CNB) : une instance d'information, d'échanges et de consultation sur les questions liées à la biodiversité.
- Le **Conseil national de la transition écologique** (CNTE) : une instance de dialogue en matière de transition écologique et de développement durable.

À l'échelle régionale, les préfets maritimes exercent les fonctions de coordination en mer tandis que les Directions interrégionales de la mer (DIRM) pilotent les politiques publiques et les filières économiques maritimes. Enfin, les Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) assurent la mise en œuvre locale des politiques publiques.

Cette architecture illustre une tendance forte : la « maritimisation » de l'action publique française repose de plus en plus sur une logique territorialisée, tournée vers le développement économique et l'innovation navale.

5. Directive 2014/89/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 établissant un cadre pour la planification de l'espace maritime.

6. [Politique maritime, gouvernance et planification - CNPMM](#)

7. [Stratégie mer et littoral et planification maritime | Ministère de la Transition écologique, de la Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la Pêche](#)

# Quelle est la représentation des femmes dans ces organismes de gouvernance ?



En vertu des articles 7 et 8 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979<sup>8</sup>, **les femmes ont un droit fondamental à participer à l'exercice du pouvoir et à la prise de décision**. Ce droit a vocation à être exercé dans la vie politique et publique de chaque pays mais également à l'échelon international via la représentation de leur gouvernement et la participation aux travaux des organisations internationales. À cet effet, le Comité recommande **une parité 50/50 entre les femmes et les hommes dans les systèmes de décision comme point de départ et norme universelle**<sup>9</sup>. Force est de constater que cette recommandation n'est pas appliquée et que ce droit n'est pas respecté.

Dans tous les domaines d'élaboration des politiques publiques, dont ceux en lien avec l'océan, **les femmes sont moins représentées**. Malgré des engagements internationaux en faveur de la parité, les femmes restent largement minoritaires, et ce à toutes les échelles, dans les instances de gouvernance.

Au niveau des gouvernements, **les femmes représentent 22,9% des membres de cabinet à la tête de ministères**, dirigeant un domaine politique<sup>10</sup>. Au niveau des parlements nationaux, **seulement 27,2% des parlementaires sont des femmes**<sup>11</sup>. Au rythme actuel, la parité entre les genres dans les instances législatives nationales ne sera pas atteinte avant 2063<sup>12</sup>. Au niveau de l'administration locale, selon les données de 145 pays, **les femmes constituent 35,5% des membres élus dans les organes de délibération locaux**<sup>13</sup>.

Ce déficit de représentativité s'accroît dans la gouvernance liée à l'environnement. En 2020, les femmes

ne détenaient que 15 % des portefeuilles ministériels dans le secteur de l'environnement<sup>14</sup> ; seulement 16% en 2024<sup>15</sup>. À la tête de ministères liés au climat, il n'y avait que 25% de femmes en 2024. Cette représentation est divisée par deux **dans les ministères liés à l'océan : depuis 10 ans, le nombre de femmes stagne à 12,5%**<sup>16</sup>. La représentation des femmes dans les délégations des parties à la vingt-huitième session de la Conférence des Parties (COP28) à la Convention-cadre des Nations Unies sur le changement climatique était de 34 %, une proportion qui stagne aussi depuis les dix dernières années<sup>17</sup>.

**D'après l'IUCN, il faudrait 162 ans pour atteindre la parité dans les postes ministériels de haut niveau dans la transition écologique**<sup>18</sup>.

Les rares statistiques disponibles sur la représentation des femmes dans les organes internationaux de gouvernance de l'océan et dans les délégations nationales participant à leurs réunions confirment l'absence et l'invisibilisation historique des femmes. Le rapport 2025 sur les femmes dans le multilatéralisme<sup>19</sup> rappelle que l'Organisation Maritime Internationale (OMI) n'a jamais été dirigée par une femme. Selon les données de la campagne GQual<sup>20</sup>, le Tribunal international du droit de la mer compte moins de 30% de femmes juges (ce qui constitue une évolution significative, compte tenu des 12% historiques). Le Panel de Haut Niveau pour une économie durable de l'océan<sup>21</sup>, qui ne compte aucune femme, est un autre exemple frappant du manque de présence des femmes dans les postes de direction liés à l'océan.

**Il existe donc bien une réelle déconnexion entre l'Objectif de Développement Durable 5 (ODD5) (« Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ») et l'ODD 14 (« Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines »)**, comme en témoigne le faible nombre de femmes dans de nombreuses activités liées à l'océan, et le nombre encore plus faible de femmes occupant des postes de direction.

8. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 décembre 1979, AGNU, Résolution n°34/180

9. CEDAW, Recommandation générale n°40 (2024) sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision, 25 novembre 2024

10. Union interparlementaire et ONU Femmes, « Femmes en politique : 2025 »

11. Union interparlementaire. Les femmes dans les parlements nationaux au 1er janvier 2025

12. Calculs d'ONU Femmes

13. ONU Femmes, Les femmes dans le gouvernement local au 1er janvier 2024

14. IUCN, New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making, 1er mars 2021

15. IUCN, Gender Equality for greener and bluer futures : Why women's leadership matters for realising environmental goals, Mars 2024

16. Ibid.

17. WEDO, « Release: new data shows 34% women's participation on party delegations at COP28, the same percentage as 10 years ago », 24 janvier 2024

18. IUCN, Gender Equality for greener and bluer futures : Why women's leadership matters for realising environmental goals, Mars 2024

19. GWL, Voices Women in Multilateralism, 2025

20. CURRENT COMPOSITION - GQUAL

21. "Meet Our Members - Ocean Panel"

## 12.5%

depuis 10 ans, le nombre de femmes à la tête de ministères liés à l'océan stagne à 12,5%

## 162 ans

c'est le nombre d'année pour atteindre la parité dans les postes ministériels de haut niveau dans la transition écologique selon l'IUCN

# Les freins : pourquoi ces inégalités persistent-elles ?



« Quelle que soit la région du monde considérée, les femmes restent largement absentes de la sphère politique, souvent en raison de lois, de pratiques, de comportements et de stéréotypes sexistes discriminatoires, et parce qu'elles ont un faible niveau d'éducation, qu'elles n'ont pas accès aux soins de santé et qu'elles sont beaucoup plus touchées que les hommes par la pauvreté. »<sup>22</sup> (Résolution adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en décembre 2011).

**La sous-représentation des femmes dans les instances dirigeantes est un problème généralisé et systémique dans toutes les régions du monde, entériné par divers freins qui prennent source dans le patriarcat<sup>23</sup>.**

Système de pouvoir profondément ancré dans nos sociétés, le patriarcat « crée une hiérarchie attribuant historiquement des rôles, une valeur et des qualités distincts aux femmes et aux hommes. »<sup>24</sup> Il empêche une représentation égale et inclusive des femmes en les rendant responsables de la sphère privée du foyer et de la famille tandis que les hommes se voient attribuer la responsabilité de la sphère publique de la politique<sup>25</sup>. Pour accéder à des hauts postes de décision, les femmes sont alors confrontées à divers types d'obstacles :

- **Des entraves structurelles** traduites par des lois et des institutions discriminatoires réduisant leur possibilité de voter ou d'exercer un mandat ;
- **Une faute de moyens** réduisant leur possibilité de suivre une formation, de nouer des contacts et de bénéficier des ressources nécessaires pour devenir des dirigeantes performantes ;
- **Des normes et attitudes culturelles** fondées sur des stéréotypes de genre érigeant une fracture entre emplois dits féminins et masculins.

**Ces freins sont d'autant plus ancrés dans le secteur maritime** où sévissent de forts stéréotypes de genre et traditions socio-culturelles<sup>26</sup>. « L'industrie maritime est historiquement considérée comme un 'monde d'hommes' avec une culture masculine dominante »<sup>27</sup>. Cette culture professionnelle exclusivement masculine s'est enracinée sur des siècles et persiste encore aujourd'hui. Espace symbolique lié au genre masculin, les femmes ont longtemps été exclues des activités maritimes telles que la pêche commerciale, le transport maritime ou les expéditions scientifiques. Aujourd'hui, l'intégration des femmes demeure laborieuse à cause de mécanismes d'exclusion<sup>28</sup> : pratiques de protection mêlant paternalisme et « gentlemanie », instrumentalisation des caractéristiques associées à la masculinité, etc. Sont également mises en avant des conditions de travail difficiles à bord des navires, tel que l'isolement social ou la séparation prolongée avec l'entourage familial ou amical, pour justifier l'inadaptation des femmes à ces emplois. Enfin, il faut rappeler les violences sexistes et sexuelles qui règnent dans le secteur et participent à l'exclusion des femmes<sup>29</sup>.

Une étude publiée en 2022 que les femmes ont été et sont toujours confrontées à des obstacles pour accéder à la science océanographique et obtenir la reconnaissance de leur travail<sup>30</sup>. Une seconde étude publiée en 2025 démontre que **l'inégalité des genres dans les sciences marines et océaniques internationales constitue un obstacle permanent aux objectifs de durabilité de la gouvernance de l'océan**, ce qui nécessite une transformation institutionnelle systémique et des actions concertées<sup>31</sup>.



**Les femmes souffrent d'une double peine : elles sont à la fois minoritaires dans les instances de décision à cause de multiples obstacles qui s'intensifient dans le secteur maritime, lui-même enraciné sur de forts stéréotypes de genre.**

**Leur exclusion ne constitue pas seulement une injustice sociale : elle prive la gouvernance océanique et le secteur maritime de voix, d'expertises et de solutions cruciales.**

22. Résolution 66/130 dite "Participation des femmes à la vie politique", AGNU, 19 décembre 2011  
23. CEDAW, Recommandation générale n°40 (2024) sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision, 25 novembre 2024

24. Ibid

25. Ibid

26. Proutière-Maulion G., Maulion H., Guichard-Claudic Y. e. a., 2016, *La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes*, HAL open science (Consulté en ligne le 26/01/2024).

27. M Kitada et M Bhirugnath-Bhookhun, *Beyond business as usual: the role of women professionals in maritime clusters*, WMU Journal of Maritime Affairs, 18, 2019

28. Grövel, A. & Stevanovic, J. (2016). *Attention : femmes à bord : Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande. Travail, genre et sociétés*, 36, 79-96

29. GRÖVEL A., STEVANOVIC J., MARUANI M. (2017), *Travailler à bord des navires de la Marine marchande : Étude sociologique des risques et des violences physiques, psychologiques ou à caractère sexuel*, IRES.

30. *Gender Equity in Oceanography | Annual Reviews*

31. *Advancing gender equality in international ocean science: Participatory approaches for institutional actions* - ScienceDirect

# III. L'impact positif des femmes dans la gouvernance : l'exemple du climat et de la biodiversité

**Les données existantes démontrent à quel point le leadership des femmes est déterminant dans l'élaboration, la prise de décisions et la mise en œuvre des politiques environnementales ainsi que des politiques promouvant l'égalité des sexes dans la protection environnementale, la transition écologique et l'action climatique.**

Selon l'appel à l'action de l'UNESCO en 2024<sup>32</sup> sur l'égalité des genres pour résoudre l'urgence climatique, **les femmes et les filles doivent être au centre des solutions car elles ont le potentiel d'offrir des connaissances et des expériences uniques qui peuvent aider à résoudre les crises du climat et des écosystèmes.** Les femmes

autochtones, en particulier, ont une connaissance approfondie des pratiques de gestion durable des terres et des ressources naturelles. Le rapport souligne que le leadership des femmes est associé à une amélioration de la durabilité, de la gestion des ressources et de la résilience climatique, et qu'assurer la participation et le leadership complets, égaux et significatifs des femmes à tous les niveaux de la gouvernance du changement climatique, de l'environnement et de la réduction des risques de catastrophe permet non seulement de sauver des vies, mais aussi de transformer les dynamiques de genre au sein des communautés.

## L'inclusion des femmes dans la gouvernance permet des politiques davantage en faveur de la biodiversité et du climat

### 1. Ratification de traités environnementaux internationaux

**Les pays où la proportion de femmes au Parlement est plus élevée seraient davantage susceptibles de ratifier des traités environnementaux internationaux<sup>33</sup>.** Les cas divergents de la Norvège et Singapour révèlent cette tendance : alors que la Norvège avait, au moment de l'étude, 36.4% de femmes au parlement, elle a ratifié 13 des 16 traités internationaux sur l'environnement considérés dans l'étude. Singapour, avec 4.3% de femmes au parlement, a ratifié sur la même période seulement 4 des 16 traités.

**36.4%**

part des femmes au parlement norvégien, qui a ratifié 13 des 16 traités internationaux sur l'environnement

### 2. Politiques climatiques plus ambitieuses

Pareillement, **la représentation des femmes dans les instances de décision conduit les États à adopter des politiques plus strictes en matière de changement climatique.** Une étude<sup>34</sup> de 2018 montre une causalité entre la représentation des femmes au sein d'un parlement et l'ambition des politiques climatiques qui y sont adoptées. En outre, par son effet sur la rigueur des politiques de lutte contre le changement climatique, la représentation des femmes au parlement se traduit par une réduction des émissions de dioxyde de carbone du pays.

### 3. Protection de la biodiversité et des ressources naturelles

**Les femmes seraient enclines à mieux protéger l'environnement que les hommes,** à condition d'être associées à parité aux processus de décision et de disposer d'arguments financiers pour préserver les ressources<sup>35</sup>. Par exemple, l'amélioration du statut politique des femmes, en particulier à travers leur représentation à l'échelle d'un gouvernement, a un impact positif sur les efforts étatiques de protection environnementale. En effet, l'étude de Nugent & Shandra (2009)<sup>36</sup> démontre qu'une augmentation de 1 point de pourcentage dans l'occupation des sièges parlementaires par les femmes amène à une augmentation de 0.22 points de pourcentage d'espaces terrestres protégés.

32. [unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2024/04/Call for Action-Climate-web.pdf](https://unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2024/04/Call for Action-Climate-web.pdf)

33. Union internationale pour la conservation de la nature et de ses ressources, *New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making*, 1<sup>er</sup> mars 2021

34. <https://www.econstor.eu/handle/10419/179923>

35. [Gender quotas increase the equality and effectiveness of climate policy interventions | Nature Climate Change](#)

36. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1086026609338166>

# Une gouvernance paritaire favorise la réduction des inégalités économiques et l'amélioration des conditions de vie des communautés, notamment côtières

## 1. Amélioration des résultats économiques

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le domaine de l'environnement ont été associées à l'amélioration des résultats économiques, tels que l'augmentation du PIB national, l'accroissement de la production agricole, une répartition plus équitable des richesses et l'augmentation des bénéfices agricoles<sup>37</sup>. À titre d'exemple, en Côte d'Ivoire, une augmentation de 10 % des revenus provenant des cultures contrôlées par les femmes correspond à une augmentation de 2 % de la consommation alimentaire des ménages. Cependant, une augmentation similaire des cultures contrôlées par les hommes n'a augmenté la consommation alimentaire des ménages que de 0,6 %<sup>38</sup>. Au Burundi, l'investissement dans l'égalité des sexes dans l'agriculture a rapporté 5\$ pour chaque dollar investi, contre 2\$ pour chaque dollar investi dans des programmes agricoles qui ignoraient la question de l'égalité des genres<sup>39</sup>.

## 2. Amélioration des revenus de la pêche au niveau local

Les femmes jouent également des rôles essentiels dans **l'amélioration et le maintien d'une pêche locale durable**. Au niveau mondial, les femmes représentent 21% des personnes travaillant dans les secteurs de la pêche et de l'aquaculture. Si l'on tient compte des chaînes de valeur avant et après la récolte, les femmes représentent environ

50 % des employé.es, et jusqu'à 85 % des employé-es dans certains segments du secteur de la transformation<sup>40</sup>.

Au Ghana, les femmes sont les porteuses de connaissances et les expertes de la transformation du poisson, et sont chargées de sa transformation et vente - l'une des principales activités économiques dans les communautés côtières. **Leur participation à la prise de décision contribue à une gestion efficace des stocks de poissons**, ce qui se traduit notamment par le refus des femmes d'acheter du « mauvais poisson (c'est-à-dire illégal) »<sup>41</sup>.

Enfin, aux Philippines, un projet de conservation marine mené dans une approche sensible au genre a mesuré une augmentation de 24 % de la biomasse de poissons et une augmentation de 12 % des avantages économiques, les pêcheur-es gagnant, économisant et mangeant plus de poisson tout en passant moins de temps à pêcher - tout en améliorant 1,8 million d'hectares dans les eaux marines municipales via une meilleure gouvernance locale et inclusive<sup>42</sup>.

37. [2024-gender-equality-for-greener-and-bluer-futures.pdf](#)

38. Harris-Fry et al., 2020, Duflo & Udry, 2004

39. CARE, 2021

40. [2024-gender-equality-for-greener-and-bluer-futures.pdf](#)

41. source

42. [2024-gender-equality-for-greener-and-bluer-futures.pdf](#)

© Mumtahina Tanni



# Les femmes contribuent davantage à la résilience des communautés face au changement climatique



L'Organisation des Nations-Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) met en avant le rôle crucial de l'autonomisation des femmes rurales pour construire des foyers plus résilients.

**Les femmes sont en effet détentrices de connaissances environnementales locales et sont ainsi directement concernées par les stratégies d'adaptation au changement climatique.**

## 20%

L'engagement des femmes dans la résolution des conflits augmente de 20% la probabilité que les accords de paix durent au moins 2 ans.

**Leurs rôles clés, leurs nombreuses compétences et expertises en font des actrices au cœur de la prévention, de l'adaptation et de la mise en place des solutions.** C'est ce que met en avant Farmala Jacobs, Directrice exécutive de la Direction des questions de genre d'Antigua-et-Barbude, dans les efforts de réponse et d'aide suite au passage de l'ouragan Irma en 2017 : la représentation effective des femmes dans le Conseil de l'île a permis d'apporter leurs perspectives et connaissance des besoins du terrain (tels que la localisation des populations en danger).

Les femmes sont également **plus efficaces pour désamorcer les conflits liés aux ressources naturelles et à la faune sauvage**. Des études ont montré que l'engagement des femmes dans la résolution des conflits augmente de 20% la probabilité que les accords de paix durent au moins deux ans - et de 35% pour les accords de paix qui durent au moins 15 ans. Une analyse effectuée sur 40 processus de paix depuis la fin de la Guerre Froide a montré que, dans le cas où des femmes étaient impliquées dans les négociations et en position de les influencer, les négociations avaient de plus grandes chances de se conclure par un accord de paix, par rapport aux processus de paix où les femmes n'étaient pas impliquées et/ou pas en position de les influencer. **Dans le cas d'une "forte influence" des femmes dans le processus, un accord de paix était presque toujours trouvé.** Cela s'explique par le fait que les femmes accordent une plus grande importance aux éléments de genre dans les débats et délibérations, mais aussi réussissent mieux à fédérer et générer l'adhésion de leur communauté<sup>43</sup>.

Dans le contexte actuel de crise climatique, où les tensions autour de l'accès à l'eau, à la terre et aux ressources marines s'intensifient, cette capacité à construire des accords durables devient cruciale. Impliquer les femmes dans les instances de décision et de médiation est donc une condition indispensable pour anticiper et résoudre les conflits environnementaux à venir, et de renforcer la résilience collective face aux bouleversements climatiques.



© Dipayan Bose

43. *Women's Participation and a Better Understanding of the Political* | Global study on the implementation of UN Security Council resolution 1325

# IV. Les recommandations : comment faire pour atteindre une gouvernance paritaire de l'Océan ?

## Un rappel du cadre réglementaire et juridique existant

Il est important de rappeler qu'avant même de songer à faire des progrès, les États et collectivités territoriales se doivent de **respecter le cadre réglementaire et juridique existant**. Il existe un ensemble de conventions internationales, multilatérales, d'accords régionaux et de lois nationales qui visent à **rétablir la parité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de gouvernance**.

### Au niveau international :

#### La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Tout d'abord, le droit de participer à la prise de décision sur un pied d'égalité est ancré dans le droit de l'homme à l'égalité et à la non-discrimination. La DUDH affirme le principe de l'inadmissibilité de la discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe. Ces droits sont développés dans la Convention de 1981 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

#### La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

La Recommandation générale (RG) n°40 (2024)<sup>44</sup> fournit des orientations complètes aux États parties sur la manière de parvenir à une représentation égale et inclusive des femmes dans tous les systèmes de prise de décision, dans tous les secteurs, en vue d'un changement systémique. Il présente des mesures législatives, politiques et programmatiques visant à garantir la mise en œuvre de cette obligation et à surmonter les défis mondiaux. Elle définit la « *représentation égale et inclusive* » comme la parité entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité en termes d'égalité d'accès et de pouvoir au sein des systèmes de prise de décision. Elle définit les « *systèmes de prise de décision* » comme englobant la prise de décision par le biais de processus formels et informels dans tous les secteurs, y compris dans les espaces politiques, publics, économiques et numériques. Pour parvenir à la parité, il faut donc prendre en compte les multiples domaines de la prise de décision et leurs interactions, et supprimer tous les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux systèmes de prise de décision.

La RG n°40 rappelle que « (...) l'incapacité à garantir un partage égal et inclusif du pouvoir de décision entre les femmes et les hommes empêche les États et la communauté internationale de relever efficacement les défis locaux, nationaux, régionaux et mondiaux urgents. »

#### La résolution 2022 de l'Assemblée générale des Nations unies sur le droit de l'homme à un environnement propre, sain et durable

Cette résolution reconnaît « l'importance de l'égalité des genres, d'une action sexospécifique pour lutter contre le changement climatique et la dégradation de l'environnement, de l'autonomisation, de l'encadrement, de la prise de décision et de la participation pleine et entière, égale et significative des femmes et des filles, ainsi que du rôle que jouent les femmes en tant que gestionnaires, responsables et défenseurs des ressources naturelles et agents du changement dans la sauvegarde de l'environnement. »<sup>45</sup>

#### La résolution 2025 du Conseil des droits de l'homme des Nations unies sur le droit de l'homme à un environnement propre, sain et durable : l'océan et les droits de l'homme

Plus récemment, cette résolution invitait les États à « promouvoir et accélérer une action environnementale fondée sur les droits de l'homme, qui tienne compte des sexospécificités, de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles, et qui prenne en considération la vulnérabilité des écosystèmes et les besoins des personnes et des communautés en situation de vulnérabilité ».

45. [The human right to a clean, healthy and sustainable environment](#)

## Les Objectifs de Développement Durable (ODD) – Agenda 2030 de l'ONU

L'ODD 5 vise l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Il inclut notamment un objectif d'assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances pour les postes de direction à tous les niveaux décisionnels.

### La Conférence de Pékin (1995) et Déclaration d'égalité des genres

La quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin, en Chine, a été la plus importante des quatre conférences sur les femmes organisées entre 1975 et 1995, parce qu'elle s'appuyait sur les accords conclus lors des trois précédentes conférences et avait pour ambition de consolider cinq décennies de progrès juridiques destinés à assurer l'égalité des femmes et des hommes, en droit et en pratique. La Déclaration et le Programme d'action de Pékin, adoptés à l'unanimité par 189 pays, sont considérés comme les principaux documents de politique mondiale en matière d'égalité des sexes. Ils fixent notamment des objectifs et des actions stratégiques pour la promotion de la femme et la réalisation de l'égalité des sexes.

### La Recommandation de l'OCDE sur la parité dans la gouvernance publique (2015)

La Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique plaide en faveur d'une stratégie interministérielle de réforme en faveur de l'égalité hommes-femmes, des mécanismes solides de responsabilisation et de pérennisation des initiatives dans ce domaine, ainsi que des outils et des indicateurs appuyant des décisions politiques inclusives. En particulier, elle mentionne des stratégies de quotas et des mécanismes contraignants.

### Les Déclarations de l'UNESCO

Depuis 2007, l'UNESCO a fait de l'égalité des genres une de ses priorités mondiales. L'organisation met en œuvre cette priorité en proposant des solutions pour réduire les inégalités dans et par l'éducation, en autonomisant les femmes dans les domaines de la science et de la technologie pour l'action environnementale, en promouvant l'inclusion et en luttant contre la violence basée sur le genre, en comblant le fossé numérique entre les genres et en soutenant l'autonomisation des femmes dans les contextes de crise, d'urgence et de relèvement précoce.

### Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Ces conventions portent en particulier sur l'égalité de rémunération et l'accès aux postes de direction.

### La cible 23 du Cadre mondial pour la biodiversité 2022 Kunming-Montréal

Ce texte<sup>46</sup> appelle à assurer « l'égalité des sexes dans la mise en œuvre du Cadre grâce à une approche tenant compte des sexes (…), y compris leur participation et leur leadership complets, équitables, significatifs et éclairés à tous les niveaux d'action, d'engagement, de politique et de prise de décision en rapport avec la biodiversité. »

## Au niveau de l'Union Européenne :

### La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025

La Commission européenne a adopté la stratégie *Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*, qui constitue la base de ses travaux dans le domaine de l'égalité des genres. Cette stratégie vise à parvenir à une Europe où les hommes et les femmes sont égaux, sans violence sexiste, discrimination fondée sur le sexe ou inégalités structurelles. Elle inclut de nombreux objectifs liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment atteindre l'égalité dans la participation à différents secteurs de l'économie : notamment dans les postes de direction.

### La Directive 2006/54/CE

Cette directive vise à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et dans les conditions d'emploi.



© Mika Baumeister

46. 15/4. Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework

## Au niveau français :

### La Loi Copé-Zimmermann (2011)

Cette loi impose un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration.

### Loi pour la parité en politique (2000)

Depuis la loi du 21 avril 1944, les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes. Cependant, il est bon de noter que ce n'est qu'après l'adoption de la révision constitutionnelle de 1999 et la mise en place de dispositifs contraignants que la parité politique a progressé en France.

En particulier, la loi du 6 juin 2000, dont l'objectif était de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, a imposé une égalité obligatoire des candidatures pour les scrutins de liste et même une alternance des candidats de chaque genre sur les listes.

Le 7 avril 2025, l'Assemblée Nationale a adopté une proposition de loi visant à harmoniser le mode de scrutin aux élections municipales afin de garantir la vitalité démocratique, la cohésion municipale et la parité.

## Les recommandations de Women for Sea, SHE Changes Climate France et Les Impactrices



Il existe déjà des initiatives visant à rendre la gouvernance de l'océan plus égalitaire et à permettre aux femmes de jouer un rôle plus important dans l'économie bleue et la conservation. Ces initiatives doivent être félicitées et encouragées. On peut citer, au niveau international, le programme de l'OMI sur l'égalité des sexes et, au niveau régional, des initiatives dans le secteur maritime<sup>47</sup>, dans l'économie bleue<sup>48</sup>, dans la conservation de l'océan<sup>49</sup>, etc. Toutefois, l'écart entre les hommes et les femmes, en particulier aux postes de direction, reste considérable.

Au nom de **Women for Sea, SHE Changes Climate France et Les Impactrices**, nous appelons les États et les acteurs non-étatiques, à tous les niveaux, à s'engager pour une représentation égale des femmes dans toute leur diversité, dans les postes de leadership et dans l'ensemble des processus décisionnels liés à la protection et à l'exploitation durable de l'océan et de ses ressources, en cohérence avec les instruments internationaux, dans le respect des savoirs autochtones et traditionnels, et avec des moyens juridiques et financiers adéquats pour rendre cet engagement effectif.

Nous proposons une liste non exhaustive de 6 actions pour renforcer la représentation des femmes dans la gouvernance de l'océan avec l'objectif d'atteindre la parité.

- 1 Supprimer efficacement les obstacles et biais auxquels les femmes sont confrontées**
- 2 Introduire des exigences de parité et des systèmes de rotation des genres dans les rôles de leadership**
- 3 Nommer des femmes à des postes de direction dans tous les domaines liés à la gouvernance océanique**
- 4 Garantir aux femmes un accès égal aux financements publics et privés**
- 5 Offrir une formation tenant compte de la dimension de genre**
- 6 Collecter des données genrées et assurer un suivi des progrès vers une gouvernance océanique paritaire**

47. [Home - Blue Women Africa](#)

48. [WOMEN IN BLUE ECONOMY | WIN\\_BIG](#)

49. [WOMEN IN OCEAN SCIENCE](#)

# Nos recommandations (1/2)

## 1 **Supprimer efficacement les obstacles et biais auxquels les femmes sont confrontées pour accéder aux postes de décision et de direction liés à l'océan ; garantir des conditions de travail sûres.**

La **Recommandation n.40 du CEDAW** demande que les États parties mettent en place ou développent des programmes de mentorat, y compris intergénérationnel, sur les campagnes politiques, le leadership et les négociations à l'intention des femmes et des filles, dans toute leur diversité, qui souhaitent occuper ou occupent déjà des postes de décision. Nous recommandons également de mettre en place une bourse spécifique pour encourager plus de femmes à intégrer les filières océanographie, ingénierie maritime, biologie marine et sciences climatiques. Il est important de ne pas occulter l'existence de formes multiples et croisées de discrimination : situation de pauvreté, statuts matrimoniaux particuliers, femmes enceintes, femmes rurales... Pour cette raison, nos recommandations doivent s'appliquer en pleine considération de l'intersectionnalité de ces discriminations. Il s'agit d'inclure les femmes dans toute leur diversité dans les systèmes de décision.

## 2 **Introduire des exigences de parité et des systèmes de rotation des genres dans les rôles de leadership, afin de garantir un accès égal aux fonctions décisionnelles à tous les niveaux, notamment via des actions positives (quotas, processus de recrutement non genrés, mandats paritaires).**

Comme il est inscrit dans sa Recommandation n.40, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies recommande **une parité 50/50 entre les femmes et les hommes dans les systèmes de décision comme point de départ et norme universelle**. Tous les objectifs d'une représentation des femmes inférieure à 50% dans les systèmes de décision « (...) sont contraires à l'objectif principal de la Convention, à savoir l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, puisqu'elles véhiculent le message que les inégalités entre femmes et hommes sont justifiables. »

Le quota est un instrument ciblé qui peut être très efficace au regard de son objectif spécifique, soit la progression de la présence des femmes à des postes clés. Dans sa version la plus contraignante sur le plan juridique (par exemple, irrecevabilité des listes électorales ne respectant pas l'alternance homme-femme), il peut atteindre immédiatement son objectif quantitatif. En France, la proportion de femmes siégeant dans les conseils départementaux est ainsi passée de 14 % à 50 % suite à l'adoption d'un dispositif paritaire contraignant en 2013.

L'efficacité des différents types de quotas varie toutefois selon leurs caractéristiques juridiques et leurs modalités de mise en œuvre. Par exemple, la loi française sur la parité en politique a eu moins d'effet dans le cadre des élections législatives, où elle laisse une possibilité aux partis politiques de se soustraire à cette obligation en s'acquittant de pénalités financières (réduction du financement public). Il faut donc garder en tête les limites de ce que l'on peut attendre de cette politique compte tenu des moyens qu'elle se donne. Par ailleurs, le quota est une simple proportion numérique ; il n'est porteur d'aucune exigence particulière en termes de comportement des personnes qui en sont la cible. Si l'on prend l'exemple de l'instauration de quotas de femmes dans les comités de direction, rien dans le dispositif n'indique que les femmes en question devraient favoriser le recrutement de femmes.

**Les quotas ne sont pas la solution pour l'égalité, mais ils en sont un outil : un outil dont il ne faut pas nécessairement attendre plus que ce qu'il permet plus ou moins mécaniquement (augmentation de la proportion des femmes), mais dont les effets symboliques sont potentiellement forts.**

## 3 **Nommer des femmes à des postes de direction dans tous les domaines liés à la gouvernance océanique ; réviser en profondeur les systèmes de recrutement, de nomination, de promotion et de gestion de carrière ; valoriser les rôles modèles féminins.**

Dans la recommandation générale no. 23 (1997) des Nations Unies, il est souligné que des mesures à caractère purement symboliques sont inacceptables – les femmes doivent participer de manière égale à la prise de décision à tous les niveaux. Toutefois, les normes patriarcales empêchent souvent les femmes d'accéder aux échelons supérieurs de la prise de décision et de diriger et influencer les programmes. La répartition des rôles décisionnels reflète également souvent des schémas de ségrégation des genres. La manière dont sont attribués les portefeuilles ministériels semble refléter un partage stéréotypique des domaines de responsabilité des femmes et des hommes. Une représentation égale et inclusive dans la prise de décisions signifie que tous les rôles doivent être accessibles aux femmes et aux hommes à tous les niveaux. Il s'agit également de réévaluer et de hiérarchiser les questions, ainsi que d'assurer la parité dans tous les domaines.

## Nos recommandations (2/2)

- 4 Garantir aux femmes un accès égal aux financements publics et privés, à des emplois dignes, et à une rémunération équitable dans les domaines scientifiques, de la conservation et de l'économie océanique durable et régénératrice.**
- 5 Offrir une formation tenant compte de la dimension de genre dans les carrières liées à la conservation et à l'utilisation durable de l'océan, et garantir l'égalité des chances et l'accès aux réseaux professionnels et aux possibilités de développement pour les femmes, telles que le mentorat et les programmes de parrainage, y compris au début de la carrière.**

La Recommandation générale n.40 du CEDAW présente le leadership des jeunes, porté par la parité, comme un facteur essentiel pour contribuer aux droits humains, au développement durable, à la paix et à la sécurité : « *Dans le Programme 2030 et le Pacte pour l'avenir, les jeunes sont vus comme des moteurs essentiels d'un changement positif, qui veillent à l'avènement d'un monde digne des générations futures tout en s'épanouissant. Cependant, les inégalités entre filles et garçons, jeunes femmes et jeunes hommes compromettent le rôle que les jeunes peuvent jouer dans l'édification d'un monde meilleur.* »

On peut prendre ici l'exemple réussi de l'opération *Les Elles de l'Océan* lancée à l'occasion de la Journée mondiale de l'Océan 2022. Cette initiative, portée par l'association Elles Bougent, sous le patronage du Ministère de la Mer et du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, vise à promouvoir la place des femmes dans les filières maritimes et à sensibiliser les jeunes femmes aux opportunités de carrières dans les métiers liés à la mer. Pendant trois jours, l'association a encouragé ses entreprises et organisations partenaires à ouvrir leurs portes et à organiser des événements pour permettre aux collégiennes et lycéennes de découvrir les métiers et formations liés au secteur maritime.

- 6 Collecter des données genrées et assurer un suivi et une évaluation efficaces des progrès vers une gouvernance océanique paritaire.**

**La création d'un observatoire indépendant de la parité des genres** dans un secteur donné est un outil essentiel pour mesurer l'évolution de la représentation des femmes et assurer une transparence accrue. Cet observatoire serait chargé de vérifier la conformité aux engagements en matière de parité et d'inclusion des femmes dans la gouvernance de l'océan. Ce suivi permettrait d'évaluer l'impact des actions entreprises et d'assurer que les explications fournies par les organisations soient réellement suivies de mesures concrètes.

En produisant des données factuelles et objectives, il permettrait d'orienter les politiques publiques et les pratiques de gouvernance, tout en favorisant la redevabilité des acteurs concernés. Grâce à son indépendance, il renforcerait la crédibilité des recommandations émises et contribuerait à sensibiliser l'ensemble des parties prenantes. Cet observatoire produirait et publierait chaque année un baromètre de la place des femmes dans la gouvernance de l'Océan : proportion de femmes à la tête des ministères liés à l'Océan, mais aussi impliquée dans les processus d'élaboration des politiques publiques liées à l'Océan, écarts salariaux, temps de parole, etc. Ce baromètre comporterait aussi un classement des pays les plus inégalitaires.

Cet observatoire serait à l'image de l'Observatoire Genre, climat et environnement<sup>50</sup> : un projet de recherche lancé en 2024 et mené par l'Institut de relations internationales et stratégiques (IRIS). Ce cycle de recherche d'une durée de dix mois a pour ambition de développer la recherche sur l'intersection genre/climat qui demeure encore peu étudiée en France. L'Observatoire fournit des recommandations et des axes stratégiques de plaidoyer sous la forme de trois notes traitant des thèmes suivants : L'égalité des sexes dans les négociations internationales sur le climat ; Mobilisation et résistance des femmes face aux changements climatiques ; L'égalité des sexes dans les négociations autour de la responsabilité commune mais différenciée des changements climatiques.

Cependant, l'efficacité d'un tel observatoire peut être limitée par des défis tels que l'accès restreint aux données, la dépendance aux financements ou encore le manque de leviers d'action concrets pour imposer des changements. De plus, il peut être confronté à des résistances politiques ou économiques susceptibles d'affecter son influence. Pour maximiser son impact, un tel observatoire gagnerait à être adossé à des mécanismes incitatifs, tels que des financements conditionnés, des labels ou des obligations de reporting, afin d'encourager une réelle transformation en faveur de l'égalité des sexes.

50. <https://www.iris-france.org/observatoire/observatoire-genre-climat-et-environnement/#::-:text=L%27Observatoire%20Genre%2C%20climat%20et,Or%3%A9al%20et%20RAJA-Dani%3%A8le%20Marcovici>

# V. Conclusion

**L'avenir de l'océan ne peut être gouverné sans inclure la moitié de l'humanité.** Alors que nous faisons face à des défis écologiques sans précédent, la gouvernance de l'océan reste marquée par une exclusion structurelle : celle des femmes. Cette absence n'est pas seulement injuste. Elle est inefficace, coûteuse et compromet l'ambition même d'une protection de l'océan réellement efficace et durable.

Les constats sont clairs : les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux des systèmes décisionnels liés à l'océan, en particulier dans les postes de direction. Cette invisibilisation perdure malgré des décennies d'engagements internationaux, malgré l'évidence des bénéfices qu'apporte leur participation et malgré les preuves établissant que leur leadership renforce l'ambition, l'efficacité et la durabilité des politiques environnementales.

Ce rapport l'a démontré : **une gouvernance océanique inclusive et paritaire n'est ni une utopie, ni une option secondaire. C'est un impératif stratégique.** L'égalité de représentation permet des décisions plus justes, des politiques plus ambitieuses, une meilleure protection des écosystèmes et une résilience accrue des communautés – en particulier les plus vulnérables. Elle favorise l'innovation, valorise des savoirs diversifiés, et incarne une gouvernance plus éthique et plus démocratique.

Des solutions existent. Les cadres juridiques internationaux le permettent. Les recommandations

formulées dans ce rapport montrent qu'il est possible de changer d'échelle – **en supprimant les freins structurels, en introduisant des quotas contraignants, en nommant des femmes à des postes clés, en garantissant un accès équitable aux financements, aux formations et aux réseaux professionnels.** Ces mesures doivent être mises en œuvre avec exigence, en tenant compte de l'intersectionnalité des discriminations et en veillant à ce que **la diversité des femmes soit réellement représentée.**

L'année 2025, déclarée *Année de la Mer* par la France, et marquée par la tenue de la **Conférence des Nations Unies sur l'Océan** à Nice, constitue une opportunité historique. **À l'heure où les regards du monde se tournent vers la gouvernance océanique, les États peuvent faire le choix d'un tournant décisif. Ils peuvent faire de l'inclusion des femmes une réalité, et non plus une promesse.**

Nous appelons à ce sursaut. Ce plaidoyer n'est pas un appel symbolique. Il est une feuille de route concrète pour transformer les systèmes de décision et rendre la gouvernance océanique à la hauteur des enjeux du siècle.

Protéger l'océan, c'est aussi reconnaître, soutenir et amplifier le pouvoir d'agir des femmes. Car sans elles, il n'y aura ni justice, ni transition, ni avenir durable pour l'océan, bien commun de l'humanité.



# VI. Les associations à l'origine de ce rapport



**Women for Sea** agit pour la protection de l'océan, portée par les femmes, convaincue que leur engagement est un puissant levier de transformation écologique.

L'association développe une approche structurée à trois niveaux : **former, connecter et influencer**. Elle forme une nouvelle génération de femmes actrices de la transition, soutient des projets concrets de protection de l'océan, et fait émerger des récits incarnés par des femmes pour renouveler l'imaginaire collectif.

À travers navigations, ateliers, portraits et plaidoyer, Women for Sea construit une communauté engagée, enracinée sur les territoires et tournée vers l'action.

**Sa raison d'être : révéler le pouvoir d'agir des femmes pour protéger l'océan.**



© Soraya Ruiz



**SHE Changes Climate France** agit pour une gouvernance climatique plaçant les femmes au cœur de la transition écologique.

Cette branche française du mouvement international porte une conviction forte : **le leadership écologique des femmes est indispensable pour accélérer et réussir la transformation environnementale**.

L'association déploie une approche novatrice à deux niveaux : développer un réseau territorial réunissant les femmes porteuses de projets écologiques, et valoriser des parcours exemplaires pour inspirer une nouvelle génération de leaders.

En créant ainsi une communauté d'action soudée, SHE Changes Climate France prouve que la diversité des approches est la clé d'un futur plus durable et équitable.



Depuis 2017, l'association **Les Impactrices** révèle le potentiel et la diversité des accélératrices du changement, pour qu'elles prennent leur place dans la transition écologique. Leur mission : **inspirer, outiller et connecter** ces femmes extraordinaires, et leur donner la confiance nécessaire pour qu'elles puissent **changer le monde**.

Un constat simple : les femmes sont les plus impactées, les plus engagées, et pourtant elles restent sous-représentées voire absentes des tables de discussion et de décision. C'est pourquoi, grâce à leurs activités, elles peuvent trouver l'inspiration et l'entraide nécessaires pour mener à bien leur projets à impact !

Comme avec le lancement du premier média collaboratif qui lie les enjeux femmes et justice climat. La Fresque de l'Écoféminisme, co-créé avec GCC-CliMates, sensibilise les individus et les organisations sur les enjeux liés au genre et au climat.

Chaque année, Le Printemps des Impactrices agite les foules le temps d'une journée autour des enjeux climat, genre et diversité.



© Audrey Bourdrier

# VII. Annexes

## Glossaire

**CEDAW** : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies, elle engage les États signataires à éliminer toute discrimination fondée sur le sexe dans tous les domaines (politique, économique, social, culturel et civil).

**Discrimination** : une personne est victime de discrimination quand elle subit un traitement différent en raison de son genre, son origine ethnique, sa religion.

**Économie bleue** : gestion durable des activités économiques liées aux ressources marines et aquatiques, avec pour objectif de répondre aux besoins humains sans dégrader les écosystèmes.

**Égalité** : le principe politique d'égalité énonce que tous les êtres humains ont les mêmes droits et les mêmes obligations, sans discrimination.

**Équité** : principe de justice qui consiste à donner à chacun ce dont il a besoin pour accéder aux mêmes opportunités, en tenant compte des différences et des situations particulières. Elle dépasse la simple égalité formelle pour viser une égalité réelle, plus juste et adaptée.

**Gestion** : l'application, l'exécution des décisions prises par les organismes de gouvernance.

**Gouvernance** : la manière dont un domaine d'activités est gouverné. La gouvernance renvoie à un système d'entités décisionnelles qui dirige un certain domaine d'activités, autrement dit à un « système de gouvernance », impliquant notamment une structure de gouvernance et un dynamisme de système (processus de gouvernance, activités de gestion, etc).

**Inclusion** : processus actif visant à permettre à chaque personne, quelles que soient ses caractéristiques, de participer pleinement à la société — notamment aux espaces de décision — afin que chaque singularité trouve sa place dans une trame commune où la diversité devient une force.

**Intersectionnalité** : notion employée en sociologie et en réflexion politique, qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination dans une société. Ainsi, dans l'exemple d'une personne appartenant à une minorité ethnique et se définissant comme femme, celle-ci pourra être à la fois victime de racisme et de sexisme.

**Mixité** : en psychologie sociale, on considère qu'une minorité ne peut avoir de poids dans un collectif en dessous d'une représentation de 30 %. Un groupe est donc mixte quand il est composé d'au moins 30 % de femmes ou d'au moins 30 % d'hommes.

**Parité** : principe d'égalité entre les sexes, fondé sur l'idée d'une répartition équilibrée, issue des mathématiques où une "paire" représente deux éléments strictement similaires. Elle vise à garantir aux femmes et aux hommes un accès équitable aux droits, responsabilités et opportunités, tout en respectant leurs spécificités.

**Patriarcat** : Forme d'organisation sociale dans laquelle l'homme détient l'autorité et exerce le pouvoir dans le domaine politique, économique, religieux, ou détient le rôle dominant au sein de la famille, par rapport à la femme.



# Elles incarnent le changement : portraits de femmes qui transforment la gouvernance de l'océan



Dans toutes les régions du monde, des femmes s'engagent pour défendre l'océan et influencer sur les décisions qui façonnent son avenir. Scientifiques, navigatrices, juristes, militantes ou responsables politiques, elles bousculent les normes, redessinent les imaginaires, et portent une autre vision de la gouvernance : plus inclusive, plus juste, plus connectée au vivant. À travers ces cinq portraits, nous mettons en lumière des parcours inspirants de femmes qui, chacune à leur manière, contribuent à réinventer notre rapport à la mer. Elles prouvent que la parité n'est pas une utopie, mais une condition concrète pour construire une gouvernance océanique efficace, durable et résiliente.



## Anne-Sophie ROUX (France)

**Conseillère parlementaire en politiques maritimes**

Figure montante de la diplomatie environnementale française, Anne-Sophie Roux s'est imposée comme une voix forte en matière de gouvernance océanique. Conseillère parlementaire en politiques maritimes auprès du député Hervé Berville depuis mars 2024, elle est engagée dans les négociations internationales et a notamment contribué à l'élaboration de la position française pour le Traité sur la Haute Mer (BBNJ) ainsi que pour le Traité international sur

la pollution plastique. Particulièrement impliquée dans la lutte contre l'exploitation minière des grands fonds marins, elle a joué un rôle clé dans l'évolution de la ligne politique nationale vers un moratoire, défendant l'idée d'un océan reconnu comme bien commun mondial. Anne-Sophie incarne également un pont entre la jeunesse engagée et les sphères institutionnelles, portant une vision inclusive, scientifique et éthique de la gouvernance des océans.

## Catherine CHABAUD (France)

**Navigatrice, ex-députée européenne et déléguée ministérielle à la mer et au littoral**

Navigatrice devenue actrice politique, Catherine Chabaud met son expertise au service de la diplomatie européenne en faveur des océans. Première femme à avoir bouclé un tour du monde à la voile en solitaire lors du Vendée Globe, elle défend depuis une vision de l'océan comme bien commun de l'humanité. Éluée députée européenne (2019-2024), elle s'est engagée pour une économie bleue durable, la lutte contre la pollution plastique, la protection de la biodiversité, et a porté avec force l'idée d'un Pacte bleu européen.

Co-initiatrice de l'Appel pour l'Océan bien commun de l'Humanité et cofondatrice de la Plateforme Océan et Climat, elle a également conduit le Plan Méditerranéen pour la Croissance Bleue en tant que déléguée ministérielle. Catherine Chabaud œuvre à faire émerger une gouvernance maritime fondée sur la coopération, la justice et la préservation des écosystèmes. Elle incarne une voix européenne forte pour une transition bleue, ancrée dans les territoires et connectée au vivant.



## Elisabeth MANN BORGESE (Allemagne)

**Pionnière des négociations sur le droit de la mer et actrice-clé de la CNUDM**

Elisabeth Mann Borgese (1918-2002) fut une pionnière de la gouvernance internationale des océans. Seule femme présente à la Conférence de la mer de Malte en 1967, elle contribua à faire reconnaître les océans comme patrimoine commun de l'humanité. En 1972, elle fonda l'International Ocean Institute, qui joua un rôle

central dans la préparation de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (CNUDM), première convention internationale encadrant l'usage des mers. Elle forma aussi plusieurs générations d'experts en droit maritime à Halifax (Canada). Son héritage intellectuel continue de guider la gouvernance océanique contemporaine.



## Christiana FIGUERES (Costa Rica)

### Ancienne Secrétaire exécutive de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC)

Christiana Figueres est mondialement reconnue pour avoir piloté avec succès les négociations de l'Accord de Paris sur le climat, adopté en 2015 par 196 États lors de la COP21. À la tête de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (2010-2016), elle a su restaurer la confiance diplomatique après l'échec de Copenhague et faire émerger un consensus inédit autour de la limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C. Durant son mandat à la tête de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC), elle a su

intégrer la question de l'océan dans les débats climatiques globaux, en soulignant son rôle vital en tant que puits de carbone et régulateur climatique. Elle a œuvré pour faire reconnaître les droits des populations côtières vulnérables face à la montée des eaux et aux dérèglements environnementaux. Grâce à sa diplomatie inclusive et à sa rigueur stratégique, elle a réussi à inscrire l'océan dans l'agenda des COP, contribuant à un changement structurel dans la manière dont les négociations climatiques abordent les écosystèmes marins.

## Leticia CARVALHO (Brésil)

### Directrice Division Océan au Programme des Nations Unies pour l'Environnement et secrétaire générale de l'AIFM

Depuis 2019, Leticia Carvalho est Directrice de la Division Marine du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), où elle œuvre à la mise en place de réglementations pour la protection des océans contre la pollution et l'exploitation abusive des ressources marines. En 2024, elle est élue Secrétaire Générale de l'Autorité internationale des fonds marins (AIFM), soutenant l'application du principe de précaution et la mise en place de moratoire pour éviter la destruction irréversible des écosystèmes marins

profonds. Elle a supervisé des initiatives visant à éliminer les plastiques à usage unique et promouvoir une économie circulaire des plastiques, et a contribué à poser les bases du premier accord international contraignant pour réduire la pollution plastique, signé par 175 nations. Sa capacité à mobiliser les pays du Sud global dans les discussions internationales témoigne d'un leadership sensible à la justice environnementale et aux déséquilibres géopolitiques marins.



## Deb Haalan (États-Unis)

### Secrétaire de l'Intérieur

Première femme autochtone à diriger un ministère fédéral aux États-Unis, Deb Haaland a transformé la gouvernance environnementale en intégrant les savoirs traditionnels autochtones dans les politiques publiques. En tant que Secrétaire à l'Intérieur, elle a fait de la mer et des terres sacrées des priorités politiques, élargissant les sanctuaires marins nationaux et renforçant les réglementations côtières.

Sous sa direction, le Département de l'Intérieur a lancé des actions ambitieuses pour restaurer les écosystèmes marins, renforcer la résilience des communautés face au changement climatique et promouvoir une gouvernance fondée sur la justice sociale. Son approche, résolument décoloniale, réconcilie spiritualité, justice sociale et politique environnementale.

## Rena Lee (Singapour)

### Présidente des négociations du traité BBNJ

Diplomate singapourienne et spécialiste du droit international de la mer, Rena Lee a marqué l'histoire en présidant les négociations du traité onusien sur la biodiversité marine en haute mer (BBNJ), adopté en 2023 après plus de 15 ans de discussions. Cet accord juridiquement contraignant permet, pour la première fois, la création de zones marines protégées au-delà des juridictions nationales. Il jette les bases d'une gouvernance collective de l'océan global

face aux crises climatiques et à la surexploitation. Grâce à son leadership déterminé, elle a su bâtir un consensus entre plus de 190 pays, dans un contexte diplomatique d'une extrême complexité. Rena Lee incarne une gouvernance fondée sur le droit, la coopération internationale et la préservation du vivant. Elle a permis de franchir un cap historique pour les océans : faire de la haute mer un bien commun, protégé par la loi.



# Bibliographie



Assemblée générale des Nations Unies. (2022). The human right to a clean, healthy and sustainable environment: Resolution adopted by the General Assembly. <https://digitallibrary.un.org/record/3983329>

Blue Women Africa. (2025, 17 mars). Home. <https://www.bluewomenafrica.com/en/>

CEDAW. (2024, 25 novembre). Recommandation générale n°40 sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision.

CEDAW. (2024, 25 novembre). Recommandation générale n°40 (2024) sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision.

Convention on Biological Diversity. (2022, December 19). Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework (CBD/COP/DEC/15/4). Fifteenth meeting of the Conference of the Parties to the Convention on Biological Diversity, Montreal, Canada. <https://www.cbd.int/doc/decisions/cop-15/cop-15-dec-04-en.pdf>

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (résolution n°34/180). <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Cook, N. J., Grillos, T., & Andersson, K. (2019). Gender quotas increase the equality and effectiveness of climate policy interventions. *Nature Climate Change*, 9(4), 330–334. <https://doi.org/10.1038/s41558-019-0438-4>

CURRENT COMPOSITION. <https://gqualcampaign.org/data/current-composition/>. Consulté le 24 mai 2025.

Duffo, E., & Udry, C. (2004). Intra-household Resource Allocation in Cote d'Ivoire: Social Norms, Separate Accounts and Consumption Choices (No. w10498; p. w10498). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w10498>

Encyclopædia Universalis. (consulté 24/05/2025). Gouvernance, politique. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/gouvernance-politique/>

Grövel, A., & Stevanovic, J. (2016). Attention : femmes à bord : Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande. *Travail, genre et sociétés*, 36, 79–96.

GWL Voices. (2025). Women in multilateralism 2025: Gender and leadership at the United Nations. An analysis of the first eight decades. *GWL Voices*.

Helen Harris-Fry, Hayaan Nur, Bhavani Shankar, Giacomo Zanella, Chittur Srinivasan, Suneetha Kadiyala - The impact of gender equity in agriculture on nutritional status, diets, and household food security: a mixed-methods systematic review. *BMJ Global Health* 2020;5:e002173.

International Union for Conservation of Nature. (2021, March 1). New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making. *IUCN*. <https://iucn.org/news/gender/202103/new-data-reveals-slow-progress-achieving-gender-equality-environmental-decision-making>

IRIS. (consulté 24/05/2025). Observatoire Genre, climat et environnement. <https://www.iris-france.org/observatoire/observatoire-genre-climat-et-environnement/>

IUCN. (2021, 1 mars). New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making. <https://iucn.org/news/gender/202103/new-data-reveals-slow-progress-achieving-gender-equality-environmental-decision-making>

IUCN (International Union for Conservation of Nature). (2024). Gender equality for greener and bluer futures: Why women's leadership matters for realising environmental goals. <https://www.iucn.org>

Johannesen, E. (2025). Advancing gender equality in international ocean science: Participatory approaches for institutional actions. *Marine Policy*, 171, 106421. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2024.106421>

Kitada, M., & Bhirugath-Bhookhun, M. (2019). Beyond business as usual: The role of women professionals in maritime clusters. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 18, 1–16.

Legg, S., Wang, C., Kappel, E., & Thompson, L. (2023). Gender equity in oceanography. *Annual Review of Marine Science*, 15, 15–39. <https://doi.org/10.1146/annurev-marine-032322-100357>

Mavisakalyan, A., & Tarverdi, Y. (2018). Gender and climate change: Do female parliamentarians make difference? (GLO Discussion Paper No. 221). <https://www.econstor.eu/handle/10419/179923>

Ministère de la Transition écologique. (consulté 24/05/2025). Traité BBNJ. <https://www.mer.gouv.fr/traite-international-pour-la-protection-de-la-haute-mer-et-de-la-biodiversite-marine-bbnj>

Nations Unies. (2012). Résolution A/RES/66/130 – Participation des femmes à la vie politique. Assemblée générale, 66e session. <https://undocs.org/fr/A/RES/66/130>

Nugent, C., & Shandra, J. M. (2009). State environmental protection efforts, women's status, and world polity: A cross-national analysis. *Organization & Environment*, 22(2), 208–229. <https://doi.org/10.1177/1086026609338166>

Ocean Panel. (n.d.). Meet our members. <https://oceanpanel.org/members/>

ONU Femmes. (consulté le 24/05/2025). Calculs d'ONU Femmes. [https://www.unwomen.org/fr/articles/faits-et-chiffres/faits-et-chiffres-leadership-et-la-participation-des-femmes-a-la-vie-politique#\\_edn11](https://www.unwomen.org/fr/articles/faits-et-chiffres/faits-et-chiffres-leadership-et-la-participation-des-femmes-a-la-vie-politique#_edn11)

ONU Femmes France. (2025, 26 mars). « Quand les femmes et les filles vont de l'avant, tout le monde prospère. » – António Guterres. <https://www.onufemmes.fr/nos-actualites/discours-antonio-guterres>

Rochette, J. (2013). La mer : une gouvernance à repenser. In A. Euzen, C. Eymard-Duvernay, & J.-L. Trochet (Eds.), *Le développement durable à découvert* (pp. 202–203). CNRS Éditions. <https://books.openedition.org/editionscnrs/10755>

Torell, E., Bilecki, D., Owusu, A., Crawford, B., Beran, K., & Kent, K. (2019). Assessing the Impacts of Gender Integration in Ghana's Fisheries Sector. *Coastal Management*, 47(6), 507–526. <https://doi.org/10.1080/08920753.2019.1669098>

UN Women. Women in Local Government Global Overview. Consulté le 24 mai 2025, de <https://localgov.unwomen.org/>

UN Women. Women's Participation and a Better Understanding of the Political | Global Study on the Implementation of UN Security Council Resolution 1325. Consulté le 24 mai 2025, de <https://wps.unwomen.org/participation>

UNESCO. (2024). Call for action: Gender equality to solve the climate emergency. <https://www.unesco.org>

Union interparlementaire & ONU Femmes. (2025). Femme en politique : 2025. <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2025/03/women-in-politics-map-2025>

Union interparlementaire. (2025, 1er janvier). Les femmes dans les parlements nationaux.

Vie-publique.fr. La parité politique hommes femmes quels résultats. Consulté le 24 mai 2025, de <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19618-parite-politique-hommes-femmes-quels-resultats>

WEDO. (2024, 24 janvier). Release: New data shows 34% women's participation on party delegations at COP28, the same percentage as 10 years ago. <https://wedo.org/release-new-data-shows-34-womens-participation-on-party-delegations-at-cop28-the-same-percentage-as-10-years-ago/>

Wikipédia. (2025, 16 janvier). Gouvernance. <https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Gouvernance&oldid=222141040>

WIN\_BIG. WOMEN IN BLUE ECONOMY. Consulté le 24 mai 2025, de <https://winbigproject.eu/>

Women in Ocean Science. Consulté le 24 mai 2025, de <https://www.womeninoceanscience.com>



## UN PLAIDOYER PORTÉ PAR :



## REMERCIEMENTS

### Women for Sea

- Melissa Bergeron
- Emma Crasnier
- Louise-Océane Delion
- Claire Favry
- Clélia Germain
- Nathalie Ille
- Alexia Lebert
- Lucretia Letourneur
- Luana Le Stir
- Marie Pouch
- Cristina Tebar Less

### SHE Changes Climate France

- Ludivine Bosmean
- Alice Durand-Réville
- Anne-Sophie Furic

### Les Impactrices

- Souba Brunel
- Alicia Lachaise Kondracki



# Femmes & Océan

Pour une gouvernance paritaire et inclusive de l'Océan

**Aujourd'hui, l'Océan est au cœur de nombreux enjeux écologiques, économiques et sociaux.**

Pourtant, les femmes, souvent en première ligne de sa préservation, restent sous-représentées dans les instances de décision qui le concernent.

Ce rapport fait un état des lieux des inégalités de genres dans la gouvernance océanique et met en lumière les leviers d'action pour construire un modèle plus équitable, durable et inclusif.

En s'appuyant sur des données, des témoignages et des pistes de solutions concrètes, ce plaidoyer appelle à repenser la gouvernance de l'Océan en y intégrant pleinement les voix des femmes.

**Parce que l'Océan a besoin de toutes nos forces.**

Un plaidoyer porté par Women for Sea,  
SHE Changes Climate France et Les Impactrices.