



## Qui Décide : Participation des femmes à la Convention des Nations Unies sur les changements climatiques

*Cela fait un peu plus de 10 ans que les parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) se sont engagées à rechercher l'équilibre entre les sexes dans leurs délégations aux négociations sur le climat et dans d'autres organes de décision, et cette année sera la 10<sup>ième</sup> Conférence des Parties (COP) depuis cet objectif de la COP18.*

### En un coup d'œil :

- ➔ 120 décisions de la CCNUCC mentionnent le genre, dont 51 font spécifiquement référence à l'équilibre entre les sexes dans les processus de prise de décision, mais les progrès vers cet équilibre dans les espaces de la CCNUCC n'ont pas été cohérents ou significatifs.
- ➔ La participation des femmes aux négociations sur le climat n'atteint toujours pas l'équilibre entre les sexes, la COP27 comptant 35% de femmes dans les délégations des parties et 10 des 17 organes constitués de la CCNUCC comptant 35% de femmes ou moins.
- ➔ Les parties doivent prendre des mesures concrètes pour améliorer la participation et le leadership des femmes; si l'équilibre entre les sexes dans les délégations doit être atteint avant la trajectoire actuelle de 2042.

# 1

## Pourquoi suivre la participation et le leadership des femmes dans la prise de décision en matière de changement climatique ?

La participation des femmes à la prise de décision en matière de climat et d'environnement est un droit humain. Leur participation est non seulement cruciale (et a fait ses preuves) pour créer des résultats environnementaux plus solides et plus robustes, mais elle doit également être inhérente aux processus de prise de décision pour réaliser ce droit. Le suivi de la participation des femmes à la Conférence des parties, l'organe de décision suprême de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), ainsi qu'aux réunions des organes subsidiaires<sup>1</sup> (telles que la Conférence de Bonn sur le changement climatique) nous permettent d'identifier et de remédier aux inégalités persistantes.

La CCNUCC a reconnu l'importance de la participation des femmes dans plusieurs décisions clés. En fait, la première décision spécifique au genre de la CCNUCC en 2001 ne portait pas sur l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines des négociations ou sur les dimensions sexospécifiques du changement climatique telles que vécues par les communautés, mais sur " l'amélioration de la participation des femmes à la représentation des parties dans les organes." En 2012, les parties ont adopté un objectif d'équilibre entre les sexes pour les organes constitués à vocation technique (par exemple, le Comité d'adaptation et le Comité exécutif de la technologie), et ont invité les parties à s'efforcer d'atteindre cet objectif dans leurs délégations aux négociations.

Le premier plan d'action pour l'égalité des sexes (2017) et l'actuel [programme de travail de Lima renforcé sur le genre et son plan d'action sur le genre](#) (GAP, 2019), ainsi que l'initiative clé de la CCNUCC pour une approche sensible au genre du changement climatique, comportent des domaines prioritaires sur " l'équilibre entre les sexes, la participation et le leadership des femmes." Comme indiqué pour la première fois en 2017, " le Plan d'action pour l'égalité des sexes cherche à atteindre et à maintenir la participation pleine, égale et significative des femmes au processus de la CCNUCC." Ces décisions, cependant, n'ont pas entraîné de changement urgent et significatif dans la représentation globale. Elles ont montré l'opportunité de ce problème, mais les progrès restent lents et incohérents.

Il est donc essentiel de développer, collecter et partager des données quantitatives et qualitatives sur la participation des femmes pour suivre les progrès et faciliter la responsabilisation concernant ces décisions. En 2012, la CCNUCC a lancé [un rapport annuel sur la composition par sexe](#), et en 2016, la WEDO a lancé le [Gender Climate Tracker](#) (GCT), qui analyse et suit la participation des femmes, mettant en évidence les disparités entre les sexes au sein des parties et des organes de la CCNUCC. Pour favoriser l'équilibre entre les sexes et faire progresser le leadership des femmes, les données doivent être à jour, exactes et accessibles aux défenseurs/eures, négociateurs/trices et décideurs/deuses.

---

<sup>1</sup> Organe subsidiaire de mise en œuvre (SBI) et Organe subsidiaire de conseil scientifique et technologique (SBSTA)

## Gender Climate Tracker (GCT)



**GENDER  
CLIMATE  
TRACKER**

La WEDO suit les données sur la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC depuis 2008, et en 2016, le GCT a rendu ces données publiques pour la première fois. Le GCT, disponible via [App Store](#) et [Google Play](#), permet à quiconque de consulter l'historique de la participation des femmes dans les délégations de leur Etat partie, en notant le nombre de délégués/ées et si le chef de délégation s'est identifié comme une femme ou un homme. [Le site du CGT](#) permet à ces données d'être [sélectionnées et comparées](#) entre les parties à travers des sessions de négociation spécifiques, et présente une visualisation supplémentaire et comparable [visualisation](#) des données d'adhésion des organes constitués au fil du temps. Le GCT fournit également des informations et des données sur le genre dans l'élaboration et la planification des politiques climatiques.

**2**

## La CCNUCC a encouragé la “ participation pleine, égale et significative des femmes. ” La participation des femmes a-t-elle augmenté ?

En 2008, la première année où le GCT a collecté des données sur les délégations des parties aux négociations ventilées par sexe, la COP14 comptait 31% de femmes, et 82% des délégations des parties comptaient plus d'hommes que de femmes. Selon les dernières données de 2022, très peu de délégations des parties ont un nombre égal d'hommes et de femmes, tandis que la majorité des délégations restent dominées par des hommes. À la COP27, 35% des délégués des parties étaient des femmes, soit une amélioration de moins de 5 points de pourcentage, et 77% des délégations des parties comptaient encore plus d'hommes que de femmes.<sup>2</sup>

Alors que le pourcentage de déléguées des parties était un peu plus élevé à la COP27 qu'à la COP26 (par .6 points de pourcentage), ces proportions sont inférieures à celles des COP pré-pandémique. En 2018 et 2019, la participation était respectivement de 38% et 37%, et en 2019, seulement 70% des délégations comptaient plus d'hommes que de femmes. Cette amélioration inégalement lente, parfois même ces revers, font montre du manque d'engagement à atteindre l'équilibre entre les sexes dans la CCNUCC. Plus de délégués/ées des parties ont assisté à la COP27 qu'à la COP26, et la COP26 était une COP plus grande que la COP25, la COP27 étant presque deux fois plus grande que la COP25. Les parties amènent des milliers de délégués supplémentaires pour participer aux négociations, mais ils n'amènent pas plus de femmes. Les parties dans leur ensemble ne donnent pas la priorité à l'équilibre entre les sexes dans leurs délégations.

Les parties amènent des milliers de délégués supplémentaires pour participer aux négociations, **mais ils n'amènent pas plus de femmes.**

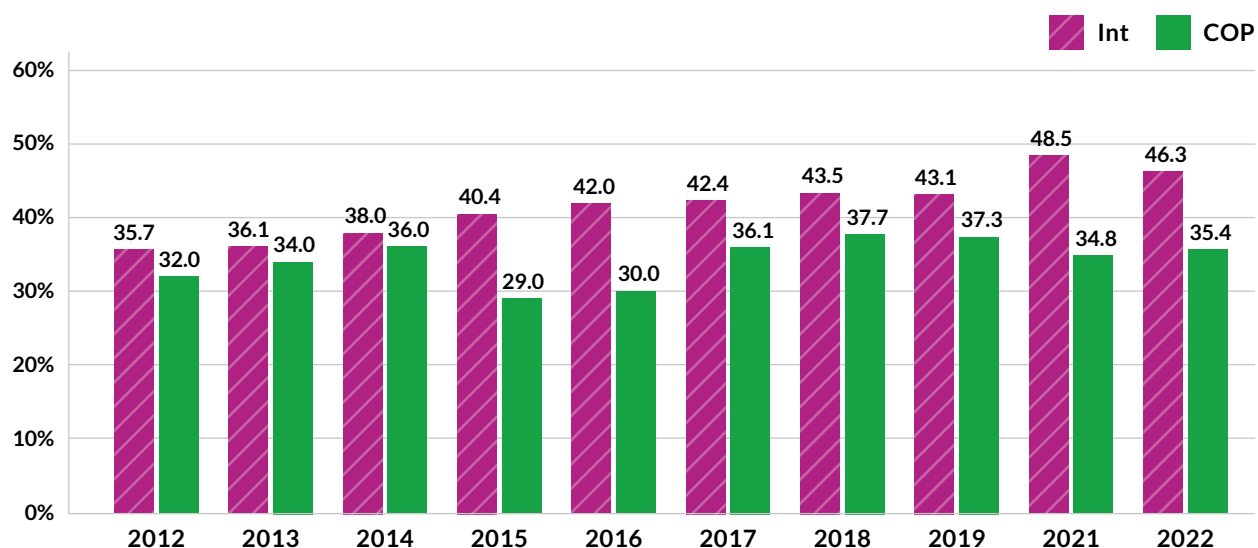
<sup>2</sup> Le GCT ne suit pas les données sur la participation des femmes et des hommes en tant qu'observateurs hors des États parties.

Un phénomène similaire se produit dans les organes constitués de la CCNUCC. Les 17 organes constitués de la CCNUCC existent pour fournir une expertise, une contribution technique et des conseils pour faire progresser la mise en œuvre de la Convention, du Protocole de Kyoto et de l'Accord de Paris.<sup>3</sup> Ces organes sont soutenus par le Secrétariat de la CCNUCC. Dans leur composition, [suivie par la CCNUCC](#) mais visualisée au fil du temps sur le [site web et l'application du Gender Climate Tracker](#), il y a eu une amélioration générale mais encore une fois incohérente.

Seuls 4 des 17 organes constitués comptent 50% ou plus de femmes (le Comité d'adaptation, le Comité de Paris sur le renforcement des capacités, le Comité exécutif du WIM et le Groupe de travail de facilitation). Le Comité d'adaptation a la plus forte représentation féminine (81%) et est le seul organe à avoir connu une augmentation constante au fil des ans (56% en 2020 et 63% en 2021). Avec seulement 10% de participation des femmes, les organes où la participation des femmes était la plus faible étaient le Comité exécutif de la technologie (CET) et le Conseil exécutif du Mécanisme pour un développement propre. Le CET en particulier démontre un manque de progrès, ayant atteint son niveau record en 2018 avec 40% de participation des femmes et affichant une baisse progressive depuis lors. Globalement, la représentation des femmes dans les organes constitués était en moyenne de 39% en 2022.

**FIGURE 1**

### Pourcentage de femmes déléguées dans les Délégations des parties pour les intersessions et les COP



\*L'intersession de 2021 s'est tenue virtuellement comme un espace de non-prise de décision, mais a marqué le plus grand pourcentage de femmes inscrites à une session de négociation de tous les temps.

\*\*Lorsque plus d'une négociation inter-sessionnelle a eu lieu au cours d'une année, le pourcentage reflète le nombre total de déléguées divisé par le nombre total de délégués à toutes les réunions inter-sessionnelles.

<sup>3</sup> Le Comité d'adaptation, l'Organe de supervision de l'article 6.4 (Accord de Paris), le Conseil du Fonds pour l'adaptation, le Conseil consultatif du Centre et Réseau des Technologies Climatiques (CRTC), le Conseil exécutif du Mécanisme pour un développement propre (MDP), le Comité de conformité, le Groupe consultatif d'experts/tes, le Comité exécutif du Mécanisme international de Varsovie relatif aux pertes et préjudices, le Comité de supervision de la mise en œuvre conjointe (JISC), le Comité d'experts/tes de Katowice sur les impacts de la mise en œuvre des mesures de riposte (KCI), le Groupe d'experts/tes des Pays les moins avancés (LEG), le Groupe de travail de facilitation (FWG) de la Plateforme des communautés locales et des peuples autochtones, la Commission permanente des finances (CPF), le Comité exécutif de la technologie (CET) et le Comité de Paris sur le renforcement des capacités (CPRC).

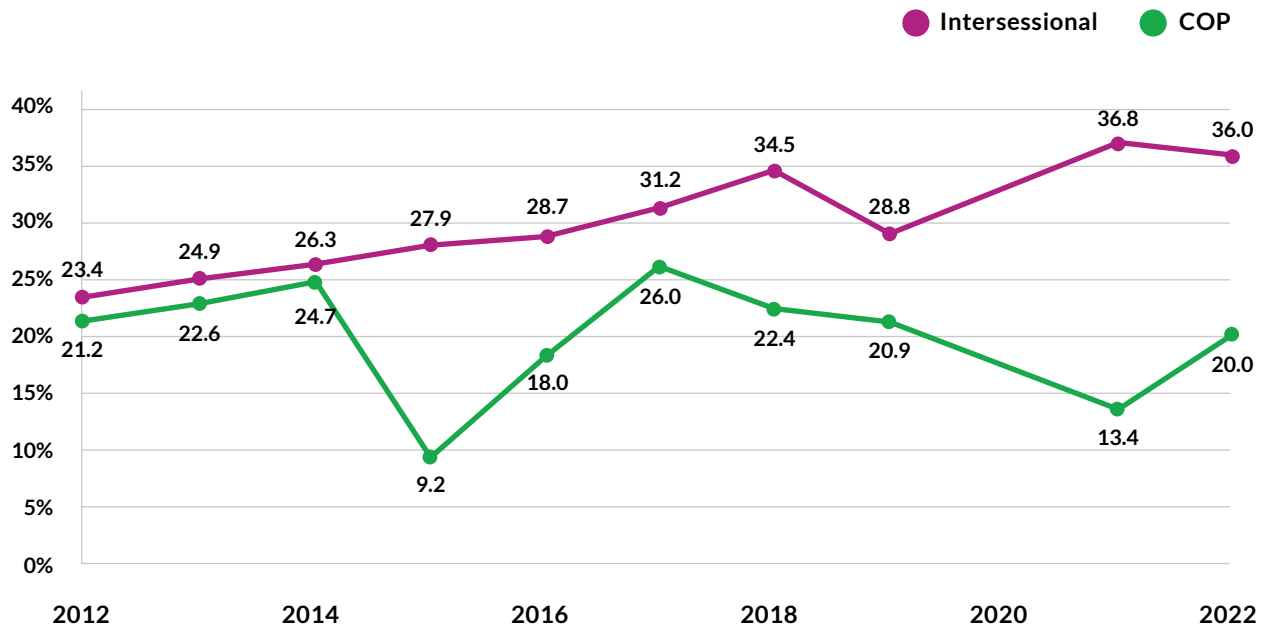
### 3

## Comment la participation des femmes varie-t-elle selon les différents types de réunions et au sein des structures de prise de décision ?

Dans les négociations, les tendances en matière de participation suggèrent que les femmes ont tendance à acquérir du pouvoir dans des espaces où la prise de décision est jugée moins cruciale et/ou où les pays accordent la priorité à la participation des délégués au niveau ministériel. Lors de la Conférence de Bonn sur les changements climatiques, une réunion intersessionnelle plus petite de la CCNUCC, la proportion de femmes est systématiquement supérieure à celle des COP organisées la même année. Le nombre de femmes chefs de délégation est toujours plus faible à la COP qu'aux intersessions d'une année donnée.

**FIGURE 2**

### Pourcentage de femmes chefs de délégation



Des taux plus élevés de participation des femmes ont été observés pendant la pandémie de COVID-19, lorsque l'intersession de Bonn s'est tenue virtuellement. Ce bond de la participation pourrait indiquer un plus grand intérêt des femmes à suivre la CCNUCC, tandis que les parties, au moment de l'allocation des ressources pour les délégués, choisissent de soutenir le voyage d'un plus grand nombre de délégués hommes. Les intersessions sont également un espace plus restreint axé sur les négociations techniques (1785 délégués des parties en 2022), tandis que la COP continue de croître régulièrement, la COP27 étant la plus importante à ce jour avec 11953 délégués des parties.

Dans les organes constitués de la CCNUCC, il semble qu'une variable clé soit le sujet couvert par l'organe, car des domaines tels que l'adaptation ont constamment de forts taux de participation des femmes, tandis que les organes axés sur la technologie, l'atténuation et les finances continuent de voir des chiffres nettement inférieurs, tels que la participation susmentionnée de 10% des femmes

au Conseil exécutif du CET et du MDP, et de 35% à la Commission permanente des finances. Les tendances observées suggèrent que cet écart est lié à la fois aux hypothèses narratives sur les femmes et les questions de genre liées uniquement aux moyens de subsistance et à la résilience, ce qui rend les questions de genre plus répandues dans l'élaboration des politiques autour de l'adaptation et du renforcement des capacités et répond au besoin pour les parties d'identifier et de nommer des femmes expertes dans tous les domaines du travail climatique. Les organes avec la plus forte participation des femmes en 2022 étaient le Comité d'adaptation (81%), le Groupe de travail de facilitation (64%) et le Comité de Paris sur le renforcement des capacités (58%).<sup>4</sup>

## 4

### Comment la participation des femmes varie-t-elle selon les régions ?

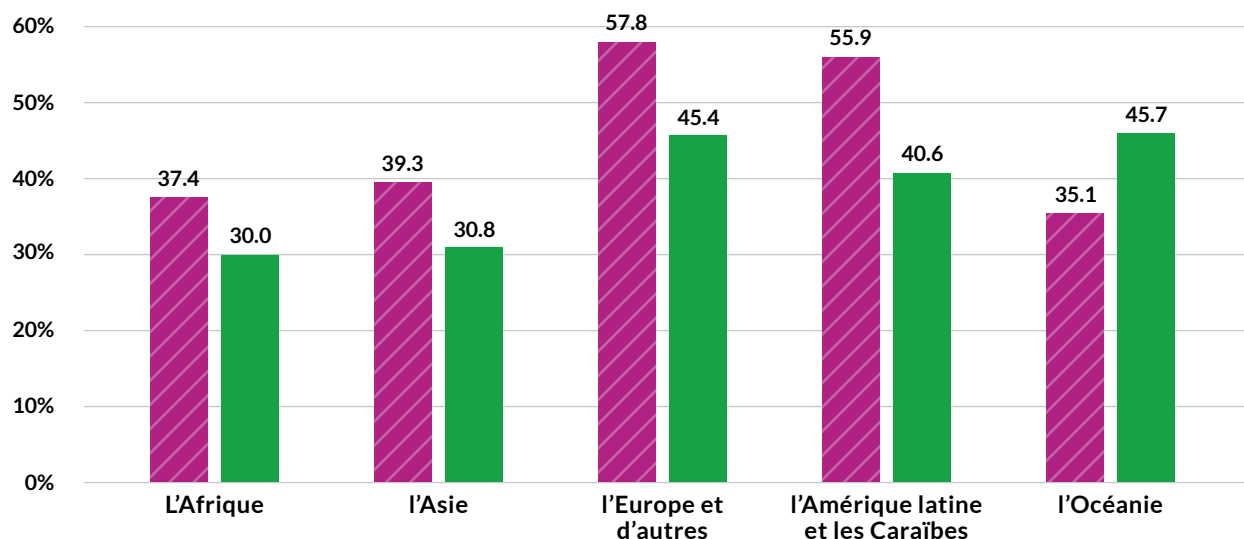
Il y a 198 pays parties à la CCNUCC, et les historiques individuels des parties en matière d'équilibre entre les sexes varient considérablement – l'historique de chaque Etat partie peut être consulté sur l'application GCT ou [site](#). Lorsqu'on examine la participation des femmes par zone géographique, les inégalités existantes en matière de ressources, les écarts de pouvoir régionaux et les problèmes historiques concernant la représentation peuvent avoir un impact profond sur les différences entre la participation des hommes et celle des femmes.

L'Afrique et l'Asie ont tendance à avoir une participation des femmes plus faible (avec respectivement 30% et 31% pour la COP27), tandis que l'Europe et d'autres<sup>5</sup>, l'Amérique latine et les Caraïbes et l'Océanie ont tendance à avoir des taux de participation plus élevés (avec respectivement 45%, 41% et 46% pour la COP27).

#### GRAPHIQUE 1

#### Participation des femmes par région pour 2022

■ Organe Subsidaire 56 ■ COP27



<sup>4</sup> Composition par sexe de la CCNUCC et progrès de la mise en oeuvre (FCCC/CP/2022/3).

<sup>5</sup> L'Europe et d'autres comprennent les sous-régions de l'ONU en Australie, la Nouvelle Zélande, et l'Amérique du Nord (le Canada et les Etats-Unis), ainsi qu'Israël et la Turquie.

Ces différences peuvent également être observées lorsqu'on examine la participation à travers les blocs de négociation de la CCNUCC, les pays du Groupe africain, les Pays les moins avancés (PMA) et l'OPEP ayant généralement une représentation plus faible des femmes dans les délégations nationales à la COP27. Par exemple, seulement trois des 44 délégations nationales des PMA présentes à la COP27 ont atteint l'équilibre entre les sexes.

## 5

### Comment la participation des femmes est-elle liée au leadership des femmes dans la CCNUCC ?

La “ participation pleine, égale et significative “ des femmes nécessite non seulement de parvenir à un équilibre entre les sexes au sein des délégations, mais également de garantir aux femmes la même place de pouvoir dans toutes les négociations sur le climat, y compris en tant que dirigeantes. Cependant, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes de pouvoir que de participer à une délégation ou à un organe.

Par exemple, à la COP27, 20% des chefs de délégation étaient des femmes. Bien qu'encore une fois meilleure que la COP26 (13%), cette proportion était inférieure à celle des COP23, COP24 et COP25. Historiquement, les présidents des COP ont également été des hommes, avec seulement quatre femmes agissant jusqu'à présent en tant que présidentes de la COP (15%). De même, neuf des 17 organes constitués au titre de la CCNUCC, du Protocole de Kyoto et de l'Accord de Paris comptent au moins une femme présidente ou coprésidente (52%). Trois des 11 coprésidences (ou paires de présidents et vice-présidents) sont toutes des femmes, cinq sont tous des hommes et trois sont mixtes.

La participation des femmes en tant que déléguées des parties ne signifie pas non plus qu'elles auront un espace pour partager leur expertise et leurs opinions pendant les négociations. Les études de cas de temps de parole ventilé par sexe<sup>6</sup> (pas suivi de manière cohérente) montrent que les femmes sont souvent, mais pas toujours, moins représentées lors des négociations. De fortes différences entre les sexes existent entre les différents domaines des négociations —par exemple, la finance, le genre, la technologie, l'adaptation, etc.—quand il s'agit des rôles et du temps de parole. Des domaines tels que l'adaptation enregistrent constamment de forts taux de participation des femmes, tandis que la technologie (27% du temps de parole et 13 oratrices contre 17 orateurs dans le CET) et les organismes axés sur les finances (40% du temps de parole, et 11 oratrices contre 16 orateurs) continuent d'enregistrer des nombres inférieurs.<sup>7</sup>

Tout en améliorant le pourcentage de femmes à la table et en veillant à ce que leurs voix puissent améliorer les besoins climatiques spécifiques au genre et les solutions intégrées dans les négociations sur le climat, accroître la représentation et le leadership des femmes n'est pas la même chose que développer une action climatique transformatrice en matière de genre. Être une femme ne garantit pas une expertise sur le lien entre le genre et le climat. Les dimensions sexospécifiques du changement climatique doivent être considérées de manière intersectorielle et intersectionnelle, guidées par des experts/tes en la matière. Ce n'est qu'en valorisant la participation et le leadership des femmes ainsi que l'expertise en matière de genre que nous pourrions créer des solutions climatiques complètes et inclusives qui remettent en question les structures de pouvoir actuelles et font progresser l'égalité des sexes.

<sup>6</sup> Composition par sexe de la CCNUCC et progrès de la mise en œuvre (FCCC/CP/2022 / 3).

<sup>7</sup> Composition par sexe de la CCNUCC et progrès de la mise en œuvre (FCCC/CP/2022 / 3).

## Recommandations :

Les statistiques de cette note sur le manque actuel de participation des femmes à la CCNUCC et le manque de progrès vers une participation pleine, égale et significative des femmes ne sont utiles que si elles éclairent et catalysent des actions concrètes. Les parties ne peuvent pas supposer que cette disparité se résoudra simplement avec le temps — la majorité des parties doivent répondre à l'appel, si souvent approuvé par toutes les parties dans leurs décisions de la CCNUCC, de donner véritablement la priorité à la participation des femmes. Au rythme actuel, l'équilibre entre les sexes dans les délégations des parties à la COP ne sera pas atteint avant 2042, alors que, compte tenu des fluctuations, il n'y a aucun avenir prévisible où les chefs de délégation de la COP atteindront l'équilibre entre les sexes.

Pour accélérer les progrès, les parties doivent se concentrer sur la participation des femmes dans leurs délégations et toute nomination aux organes constitués :

- 1. Les parties devraient intégrer activement des déléguées dans leurs délégations.** Les parties ayant des délégations équilibrées entre les sexes devraient partager leurs expériences et plaider auprès d'autres parties, cimentant davantage la corrélation entre la réduction du changement climatique et la réalisation de l'égalité des sexes.
- 2. Les parties devraient examiner de manière critique la composition par sexe des équipes de décideurs et/ou des équipes de direction** au sein des ministères, départements et / ou unités clés contribuant aux négociations et à la mise en œuvre de la CCNUCC. En reflétant ces considérations sexospécifiques et en s'efforçant d'atteindre l'équilibre entre les sexes dans les stratégies de perfectionnement professionnel ou les programmes de mentorat et de formation, l'équilibre entre les sexes de ces unités peut s'améliorer et donc se manifester en fin de compte dans les délégations.
- 3. Les parties devraient fournir des voies transparentes pour le développement professionnel et les possibilités de leadership dans les négociations,** allant du soutien à la planification de la relève des chefs de délégation pour s'assurer que les femmes sont en mesure d'assumer ces rôles, jusqu'au renforcement de l'expertise thématique et à la nomination de femmes en tant que coordinatrices thématiques, ainsi qu'à la nomination et au soutien des femmes aux postes d'adhésion et de présidence au sein des organes constitués.
- 4. Les parties devraient garantir une participation pleine, égale et significative des déléguées en renforçant activement les capacités,** compétences en gestion des connaissances, diplomatie et communication pour leurs domaines de négociation respectifs, en particulier les domaines de négociation historiquement dominés par les hommes.

À l'heure, où les délégations des parties continuent de s'élargir, il existe une excellente occasion de réfléchir intentionnellement à ce que cela devrait signifier pour la participation pleine, égale et significative des femmes à tous les aspects des négociations.