

# Comprendre les obstacles à la participation des femmes aux négociations de l'ONU sur le climat

## Perspectives des pays les moins avancés

Tracy Kajumba, Leisa Perch, Fernanda Alcobé, Elaine Harty,  
Kwasi Pierre et Jacqueline Massiah-Simeon



# Comprendre les obstacles à la participation des femmes aux négociations de l'ONU sur le climat

## Perspectives des pays les moins avancés

---

Tracy Kajumba, Leisa Perch, Fernanda Alcobé, Elaine Harty,  
Kwasi Pierre et Jacqueline Massiah-Simeon

Publié par :  
Institut international pour l'environnement et le développement, Londres, 2025

### Auteur(e)s

Fernanda Alcobé, chercheuse senior ; Elaine Harty, chef de projet senior ; Tracy Kajumba, directrice du secrétariat intérimaire de LIFE-AR

Leisa Perch, gestionnaire de la pratique ; Jacqueline Massiah-Simeon, chercheuse associée ; Kwasi Pierre, chercheur associé ; l'ensemble de SAEDI Consulting (Barbados) Inc. [www.saediconsulting.com](http://www.saediconsulting.com)

Auteur correspondant : [tracy.kajumba@iied.org](mailto:tracy.kajumba@iied.org)

**Rédacteurs** : Brianna Craft et Lucy Southwood

Publié par l'IIED, juin 2025

Publié initialement en anglais. Traduit en français par Jean-Louis Eveque, Babel Online.

Kajumba, T., Perch, L., Alcobé, F., Harty, E., Pierre, K. et Massiah-Simeon, J. (2025) Comprendre les obstacles à la participation des femmes aux négociations de l'ONU sur le climat : perspectives des pays les moins avancés. IIED, Londres.


[iied.org/fr/22603iied](http://iied.org/fr/22603iied)

ISBN : 978-1-83759-139-8

Cette publication a été révisée conformément à la politique d'évaluation par les pairs de l'IIED, qui s'appuie sur un processus rigoureux, documenté et responsable. Karen Wong Pérez, chercheuse principale à l'IIED et Krishnapriya Perumbillissery, chercheuse affiliée à l'université de Duke, ont procédé à cette évaluation. Pour plus d'informations, consultez [www.iied.org/research-excellence-impact](http://www.iied.org/research-excellence-impact)

Institut international pour l'environnement et le développement  
44 Southampton Buildings, Londres WC2A 1AP, Royaume-Uni  
Tél. : +44 (0) 20 3463 7399  
[www.iied.org](http://www.iied.org)

 [www.linkedin.com/company/iied](https://www.linkedin.com/company/iied)

 [www.facebook.com/theIIED](https://www.facebook.com/theIIED)

Téléchargez d'autres publications sur [iied.org/publications](http://iied.org/publications)



Les publications de l'IIED peuvent être partagées et republiées conformément à la licence libre Creative Commons 4.0

(CC BY-NC-ND 4.0) – Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification. Aux termes de cette licence, toute

personne peut copier, distribuer et présenter ce contenu sous réserve de créditer l'auteur, de ne pas utiliser ce contenu à des fins commerciales et de ne pas le modifier. Des droits d'utilisation différents peuvent s'appliquer à certains éléments d'illustration : ces droits seront indiqués en regard de l'illustration. Pour tout autre type d'utilisation, ne pas hésiter à contacter l'IIED. Pour plus d'informations, consultez le site [www.iied.org/about-publications](http://www.iied.org/about-publications)

Photo de couverture : une négociatrice sur le climat intervient à la COP29 à Bakou, en Azerbaïdjan. Photo IISD/ENB | Mike Muzurakis

L'IIED est un organisme à but non lucratif immatriculé en Angleterre sous le numéro 800066 et en Écosse sous le numéro SC039864, ainsi qu'une société à responsabilité limitée par garantie immatriculée en Angleterre sous le numéro 2188452.

# Table des matières

<b>Abréviations</b>	<b>1</b>
<b>Remerciements</b>	<b>2</b>
<b>Résumé</b>	<b>3</b>
<b>1 Introduction</b>	<b>5</b>
<b>2 Comprendre les obstacles à la participation des femmes</b>	<b>7</b>
2.1 L'égalité entre les genres dans le Groupe des PMA	8
2.2 La participation des femmes aux prises de décision relatives au climat	9
2.3 Les facteurs influençant la participation des femmes	10
2.3.1 Les normes culturelles et de genre	10
2.3.2 Les facteurs institutionnels et de gouvernance	11
2.3.3 L'accès inégal aux connaissances, aux compétences et aux capacités	13
2.3.4 Les facteurs économiques et financiers	14
<b>3 Objectif, cadrage et méthodologie</b>	<b>16</b>
3.1 Objectif de cette étude	16
3.2 Cadre et domaines d'analyse	17
3.3 Méthodologie de recherche	19
3.3.1 Sondage	19
3.3.2 Entretiens	22
3.3.3 Études de cas	22
<b>4 Constatations</b>	<b>23</b>
4.1 Gouvernance	23
4.1.1 Le cadre politique et institutionnel	23
4.1.2 L'accès insuffisant à l'aide à la garde d'enfants	25
4.1.3 Les désavantages intersectionnels	25
4.2 Éducation et ressources en fonction du genre	26
4.2.1 Les ressources financières	26
4.2.2 L'égalité d'accès à l'éducation et aux compétences	28
4.2.3 Les systèmes de soutien formels et informels	29
4.3 Droits et participation liés au genre et participation	30
4.3.1 Les critères de sélection pour la désignation des délégués	30
4.3.2 La capacité des femmes à s'engager et à participer	32
4.4 Leadership et prise de décision	34
4.4.1 L'agentivité des femmes	34
4.4.2 Une participation significative des femmes aux processus de la CCNUCC	35
<b>5 Discussion et recommandations</b>	<b>38</b>
5.1 Discussion et conclusions	38
5.1.1 La gouvernance	38
5.1.2 L'éducation et les ressources en fonction du genre	39
5.1.3 Les droits et la participation liés au genre	40
5.1.4 Leadership et prise de décision	40

5.2	Recommandations et pistes de recherche complémentaires	42
5.2.1	Recommandations aux gouvernements nationaux	42
5.2.2	Recommandations pour le groupe des PMA	43
5.2.3	Recommandations pour la CCNUCC	43
5.2.4	Recommandations aux bailleurs de fonds	43
5.2.5	Les domaines de recherche complémentaires	44
<b>Autres documents connexes</b>		<b>45</b>
<b>Références bibliographiques</b>		<b>46</b>

# Abréviations

CCNUCC	Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques
COP	Conférence des Parties
GEI	Indice de genre et d'environnement
GIEC	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
Groupe des PMA	Groupe des pays les moins avancés
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PMA	Pays les moins avancés
SB	Organe subsidiaire
WEDO	Organisation pour l'environnement et le développement des femmes

# Remerciements

Ce rapport de recherche a été élaboré par l'Institut international pour l'environnement et le développement (IIED) et SAEDI Consulting (Barbados) Inc. dans le cadre de travaux en cours visant à soutenir les négociateurs issus des pays les moins avancés — et en particulier les femmes — lors des négociations de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC).

Les auteurs souhaitent remercier les membres suivants de l'équipe de SAEDI pour leur soutien : Sara Lavell, chercheuse associée en recherche statistique ; Aashrita Mohess, chercheuse associée junior ; Latoya Charles, stagiaire. Nous remercions tout particulièrement Racha Ammati, qui a soutenu l'engagement des parties prenantes.

Nous remercions tout particulièrement le Groupe consultatif de cette étude : Winifred Masiko, Ouganda (coprésidente) ; Stella Gama, Malawi (coprésidente) ; Loureen Awour, Kenya ; Madeleine Diouf Sarr, Sénégal ; Regan Sapkota, Népal ; Prakriti Koirala, Népal ; Fleur Newman, Secrétariat de la CCNUCC ; Tobaski (Tabu) Njie Sarr, Gambie ; Somaya Abdoun, Soudan ; Adessou Kossivi, Togo ; Yared Deme, Éthiopie ; Hindou Oumarou Ibrahim, Tchad et Sonia Bande, Burkina Faso — qui ont soutenu l'engagement des parties prenantes, partagé leurs expériences ainsi que leurs connaissances et proposé des éclairages importants.

Les auteurs souhaitent également remercier tous ceux qui ont répondu à notre enquête et participé à nos entretiens avec les parties prenantes pour les précieuses informations qu'ils ont apportées. Enfin, nous remercions ceux qui ont participé à l'événement parallèle organisé par le Groupe des pays les moins avancés, l'IIED et SAEDI lors de la COP28 le 6 décembre 2023. Leur participation active et leurs questions de suivi ont inspiré la version finale du présent rapport.

# Résumé

Ce rapport de recherche examine les facteurs sous-jacents qui contribuent à la faible représentation des femmes dans les négociations de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Il s'appuie sur les points de vue des délégués des 45 pays les moins avancés (PMA). Depuis 2008, les femmes ne représentent environ qu'un délégué sur trois à la CCNUCC ; étant donné la lente évolution de ce déséquilibre, la parité hommes-femmes au sein des chefs de délégation (dont environ 10 % sont des femmes) ne sera pas atteinte dans un futur proche (WEDO 2022, WEDO 2024). Partant du constat que les PMA ont en moyenne des taux de participation des femmes aux négociations de la CCNUCC inférieurs à ceux des autres régions, ce rapport vise à comprendre les principaux facteurs à l'origine de ce déséquilibre entre les genres.

Nous avons défini un cadre des besoins liés au genre pour étudier la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC à travers quatre domaines d'analyse envisagés selon un angle sexospécifique : la gouvernance ; l'éducation et les ressources matérielles ; les droits et la participation ; le leadership et la prise de décision. Dans ce cadre, nous avons effectué une étude documentaire de la littérature académique afin de situer ce rapport au sein des recherches disponibles et de contextualiser nos résultats. Nous avons ensuite interrogé plus de 140 personnes et 28 parties prenantes familières à la CCNUCC à propos de leur expérience des négociations. Réalisées en trois langues, notre enquête et nos entretiens ont permis de recueillir le point de vue de délégué(e)s représentant 35 des 45 PMA. Les thèmes et les constatations qui ont émergé de leurs réponses servent de socle aux analyses du présent rapport et, *ainsi*, aux recommandations proposées pour favoriser une représentation plus inclusive et diversifiée lors des négociations de la CCNUCC.

Au cours de nos recherches, trois PMA avaient récemment adopté ou mis en œuvre des politiques liées à l'égalité des genres. Le Mozambique tente de remédier à l'absence de critères de qualification pour les négociateurs : ce pays élabore des critères visant à prioriser les femmes dans le processus de sélection des délégations de la CCNUCC afin que celles-ci puissent participer de manière significative aux négociations. Le Rwanda prend en compte l'absence de cadre en matière de participation des femmes à la CCNUCC. Avec son plan constitutionnel et législatif, il institutionnalise une approche globale qui soutient l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Le Rwanda met également en place de directives concernant les mesures spécifiques à prendre dans les services d'État, le secteur privé et les organisations non gouvernementales. Pour sa part, la Sierra Leone remédie au caractère informel du processus de nomination en mettant sur pied un processus de sélection transparent. Bien que tous les pays se trouvent dans des situations différentes, les études de cas portant sur ces trois nations mettent en évidence des nuances et des adaptations que d'autres peuvent adopter et contextualiser en fonction de leur propre environnement.

Alors que l'ensemble du paysage politique dans de nombreux PMA vise à faire progresser l'égalité entre les genres, au moins sur le papier, leurs politiques se heurtent à une pénurie marquée de ressources financières qui permettraient de faciliter la participation aux prises de décision internationales. Il faut aussi évoquer les facteurs politiques et culturels qui font que les hommes ont plus de chances d'être sélectionnés comme délégués à la CCNUCC. Nos conclusions montrent que le manque de ressources financières joue un rôle majeur en termes de participation des gouvernements aux négociations, particulièrement en ce qui concerne la participation de femmes aux délégations. Une réflexion d'ensemble — portant sur les préjugés de genre potentiels durant la sélection des délégués, les normes culturelles, le processus de la CCNUCC, ce qui constitue le leadership et une participation significative aux négociations — apporte des perspectives plus nuancées à la discussion.

Le présent rapport regroupe une série de recommandations destinées aux gouvernements nationaux, au Groupe des pays les moins avancés (Groupe des PMA), à la CCNUCC et aux bailleurs de fonds afin de favoriser une représentation plus inclusive et diversifiée dans les négociations de la CCNUCC. Il s'agit notamment : de renforcer le soutien politique et institutionnel à la participation des femmes ; de mettre en place des mécanismes de financement ciblés pour soutenir les femmes et les jeunes ; d'élaborer des critères de sélection pour les délégations de la

CCNUCC ; de mettre en place des formations ciblées sur l'égalité des genres et pour les négociations sur les changements climatiques ; d'affiner la logistique des sessions de la CCNUCC et les procédures d'obtention de visas ; de fournir un service de soutien à la garde d'enfants lors des négociations de la CCNUCC ; de sensibiliser les points focaux nationaux de la CCNUCC aux mandats de genre ; d'augmenter le financement des organisations soutenant la formation et le renforcement des capacités des femmes et des jeunes négociateurs. Nous espérons que ce rapport suscitera de nouvelles études ainsi qu'un partage d'expériences et de leçons en vue d'accroître la participation des femmes et des hommes des pays les plus vulnérables aux prises de décisions climatiques internationales.

# 1

## Introduction

**En raison de leur rôle social et de leurs expériences de vie, les femmes sont souvent affectées de manière disproportionnée par les changements climatiques. Leur genre — une catégorie définie socialement, qui décrit les femmes et les hommes en se basant souvent sur leur genre « au sens biologique » — façonne leurs attentes, leurs rôles et leurs droits. Comparées aux hommes, les femmes ont souvent un accès limité aux ressources et à la justice, à la mobilité ou encore à la participation aux prises de décisions et à l'influence sur le choix des politiques (Burns et al. 2017). Les limites de leur influence sont révélées de façon évidente par le déséquilibre entre les genres dans les négociations des Nations Unies (ONU) sur les changements climatiques : en effet, les femmes ne représentent approximativement qu'un tiers des délégués depuis 2008 (WEDO 2024). Les négociations internationales de la CCNUCC jouent un rôle central dans la formulation de stratégies et d'actions mondiales visant à atténuer la crise climatique et à s'y adapter.**

L'objectif des négociations de la CCNUCC est de permettre aux Parties d'examiner régulièrement la mise en œuvre de la convention et des autres instruments juridiques qu'elles ont adoptés (Tenzing et al. 2023). La Conférence des Parties (COP) se réunit chaque année depuis sa première édition, à Berlin en 1995 (COP1). La convention comporte deux organes subsidiaires (SB) permanents qui se réunissent en parallèle, deux fois par an : une fois à Bonn, au siège du Secrétariat de la CCNUCC (cette session est communément appelée « session du SB ») et une fois parallèlement aux sessions annuelles de la COP. Pour participer aux négociations, toutes les Parties désignent un responsable de délégation. Environ 10 % seulement de tous les chefs de délégation sont des femmes. En se basant sur l'évolution constatée depuis 2009, la parité de genre parmi les chefs de délégation de la COP ne sera pas atteinte dans un futur proche (WEDO 2022). Chaque Partie désigne également un point focal national pour la CCNUCC. Ce point focal n'est pas nécessairement le ou la chef de la délégation. Il est chargé de communiquer au Secrétariat de la CCNUCC les noms des personnes désignées pour faire partie de la délégation du pays.

Certains pays peuvent n'avoir que quelques personnes dans leur délégation. C'est particulièrement vrai pour les 45 PMA classés par l'ONU comme étant les pays les plus pauvres du monde.<sup>1</sup> L'ONU a créé la catégorie des PMA en 1971 afin d'englober l'ensemble des pays présentant de faibles niveaux de développement socio-économique ainsi que des capacités institutionnelles et en capital humain limitées.<sup>2</sup> Sur la base de leur revenu national brut par habitant, de leur capital humain et de leur vulnérabilité économique, l'appartenance à ce groupe confère aux pays une spécificité en matière de commerce extérieur, de développement et d'aide humanitaire (Andrei et al. 2016). Le Secrétariat de la

1 Les PMA comprennent : Afghanistan, Angola, Bangladesh, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Comores, Djibouti, Érythrée, Éthiopie, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Haïti, Îles Salomon, Kiribati, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritanie, Mozambique, Myanmar, Népal, Niger, Ouganda, République centrafricaine, République démocratique du Congo, République démocratique populaire lao, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tchad, Timor Leste, Togo, Tuvalu, Yémen et Zambie. [www.un.org/ohrlls/content/profiles-ldcs](http://www.un.org/ohrlls/content/profiles-ldcs)

2 Pour plus d'informations sur les critères et indicateurs courants d'attribution du statut de PMA par l'ONU, consulter <https://www.un.org/development/desa/dpad/least-developed-country-category/ldc-criteria.html>

CCNUCC gère le Fonds d'affectation spéciale pour la participation au processus de la CCNUCC<sup>3</sup>. Celui-ci finance généralement la participation de trois délégués pour chaque PMA partie aux COP ainsi qu'un ou deux délégués pour les sessions du SB (Tenzing et al. 2023). Il n'y a pas de nombre maximum ou minimum de personnes par délégation. Les délégués sont généralement des fonctionnaires gouvernementaux, mais ils peuvent également inclure des représentants non gouvernementaux fournissant un appui technique. La question de savoir si ces délégués sont autorisés à négocier au nom de la Partie dépend de la délégation.

En 2001, la COP7 a reconnu la disparité dans la représentation des femmes dans les organes décisionnels internationaux sur le climat et elle a décidé de se mobiliser en faveur d'une meilleure participation des femmes à tous les niveaux (CCNUCC 2001). Onze ans plus tard, une décision de la COP18 appelait les Parties à promouvoir l'équilibre entre les genres et à améliorer la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC, appelant à une « augmentation progressive, mais significative » (CCNUCC 2012). Cela a ouvert la voie à la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité des genres lors de la COP23 en 2017. Celui-ci contient cinq domaines prioritaires pour l'inclusion de la notion de genre dans la politique climatique et met en évidence le manque de progrès réalisés par les délégations pour atteindre l'équilibre entre les genres (CCNUCC 2017). Lors de la COP25 de 2019, les Parties ont une fois de plus reconnu l'importance d'une participation et d'un leadership complets, significatifs et égaux des femmes à tous les niveaux de la CCNUCC. Ils ont également convenu d'encourager les Parties à désigner et à soutenir un « point focal national en matière d'égalité des sexes et de changement climatique » en vue des négociations, de la mise en œuvre et du suivi en matière de climat (CCNUCC 2019b).

Notant que les PMA présentent, en moyenne, des taux de participation des femmes aux négociations de la CCNUCC inférieurs à ceux des autres régions, ce rapport vise à comprendre les principaux facteurs à l'origine de ce déséquilibre entre les genres (Craft et McCraine 2019). L'étude s'appuie sur la littérature académique portant sur la participation des femmes à la gouvernance et à la prise de décisions, et en particulier sur les facteurs qui influencent leur participation. Nous cherchons à étudier les questions de recherche suivantes : quels sont les facteurs sous-jacents qui contribuent à la faible représentation des femmes dans les négociations de la CCNUCC ? Quelles pratiques semblent les plus porteuses pour promouvoir l'équilibre entre les genres et aboutir à une représentation plus significative ? Nous étudions ces questions par le biais d'une enquête et d'entretiens avec des parties prenantes (principalement issues des PMA) et à travers des études de cas portant sur le Rwanda, le Mozambique et la Sierra Leone.

Au cours de ce processus, nous avons été guidés par un groupe consultatif composé de négociateurs des PMA, de praticiens issus de la société civile et d'experts dans le domaine du genre. Le but était de bien prendre en compte les points de vue de nos principales parties prenantes et de conférer davantage de profondeur aux recommandations formulées. Ce rapport vient en appui à la littérature académique en fournissant des informations sur l'expérience vécue par un panel de délégations des PMA et en explorant les raisons pour lesquelles le déséquilibre entre les genres persiste au sein de la CCNUCC. En conclusion, nous recommandons des mesures destinées à favoriser une représentation plus inclusive et plus diversifiée lors des négociations de la CCNUCC. Les pays et les agences pourront contextualiser ou adapter celles-ci à leur propre situation. Nous espérons que ce rapport suscitera une étude plus approfondie ainsi qu'un partage d'expériences et d'enseignements tirés, ce qui permettra d'accroître la participation significative des femmes et des hommes des pays les plus vulnérables aux prises de décisions internationales en matière de changements climatiques.

3 Ce fonds soutient les représentants des pays en développement et des économies en transition, en particulier ceux issus des PMA et des petits États insulaires en développement, dans le cadre des sessions de la CCNUCC. Les propositions de financement pour la participation sont envoyées aux Parties éligibles par l'intermédiaire de leurs points focaux nationaux, qui désignent ensuite des représentants et saisissent leurs informations (notamment les titres de civilité) dans le système d'inscription en ligne. La capacité de financer les participants par le biais du fonds repose sur des contributions volontaires. Voir <https://unfccc.int/documents/39629>

## 2

# Comprendre les obstacles à la participation des femmes

**En premier lieu, nous avons mené une revue documentaire de la littérature académique afin de comprendre les obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles participent à la gouvernance et à la prise de décisions. Dans cette section, nous abordons également l'équité entre les genres au sein du Groupe des PMA dans le cadre des négociations de l'ONU sur les changements climatiques ; nous explorons ensuite la participation des femmes aux prises de décision et cataloguons les facteurs qui influencent la participation des femmes aux prises de décision portant sur le climat. Nous les classons comme suit : normes culturelles et de genre ; facteurs institutionnels et de gouvernance ; inégalité dans l'accès aux connaissances, aux compétences et aux capacités ; facteurs économiques et financiers. Cette analyse bibliographique constitue le socle de notre recherche. La méthodologie employée est décrite dans la section 3.**

La crise climatique n'est pas neutre en termes de genre : les expériences et les réponses sont influencées par les systèmes formels et informels existants, notamment par le patriarcat, le racisme, le classisme et le capitalisme extractif. Bien que le genre soit un facteur important qui détermine l'expérience vécue par une personne, d'autres facteurs, tels que la race, la classe sociale, la situation géographique, le statut matrimonial, la sexualité, l'âge et les capacités, influencent également de manière significative la façon dont une personne vit les changements climatiques. Il est donc crucial d'utiliser une approche intersectionnelle (Maguire et al. 2022 ; Sultana 2021). Il est important de reconnaître que les changements climatiques affectent les individus de façon différente, et ce en fonction de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur les facteurs sociaux, le revenu, le genre, l'origine ethnique, l'âge, la classe sociale et les capacités ou incapacités, entre autres (Devonald et al. 2023).

La diversité des expériences vécues découlant des impacts des changements climatiques complique la réalisation de l'égalité des genres, en particulier pour les personnes déjà défavorisées, car ces impacts affectent diverses dimensions sociales, financières et économiques (GIEC 2022 ; Kaijser et Kronsell 2013). L'interaction complexe entre facteurs sociaux expose les femmes et les groupes marginalisés à un risque accru en termes d'effets néfastes des changements climatiques sur une période prolongée (ONU 2022).

Les chercheurs et les acteurs politiques reconnaissent l'existence d'injustices liées au climat entre les différents pays et régions. C'est l'une des priorités des négociations internationales sur le climat. Bien que les facteurs géographiques et économiques n'expliquent pas l'injustice climatique en totalité, les personnes les plus exposées et les plus vulnérables aux impacts négatifs des changements climatiques sont les personnes pauvres et marginalisées vivant dans les pays à faible revenu : celles-ci ont tendance à être sous-représentées à tous les niveaux de la prise de décision en matière de climat (AIE 2011).

La CCNUCC reconnaît la nécessité pour les femmes et les hommes d'être représentés de manière égale dans tous les aspects du processus de la convention ; de même l'action climatique se doit de répondre aux besoins, expériences, priorités et capacités différenciés des femmes et des hommes (CCNUCC 2019a). En matière de mesures de lutte contre les changements climatiques, l'Accord de Paris impose également aux Parties de respecter, de promouvoir et de prendre en compte leurs obligations respectives en matière de droits humains ; de droit à la santé ; de droits des peuples autochtones, des communautés locales, des migrants, des enfants, des personnes handicapées et des personnes en situation de vulnérabilité ; de droit au développement ; d'égalité des genres ; d'autonomisation des femmes et d'équité intergénérationnelle (CCNUCC 2015). En dépit de ces dispositions, les disparités entre les genres persistent à l'intérieur des pays, entre les pays et au sein de la CCNUCC.

## 2.1 L'égalité entre les genres dans le Groupe des PMA

Suite à l'invitation faite aux Parties de communiquer leurs points de vue sur une politique climatique sensible au genre, en mettant l'accent sur les mesures d'atténuation, le développement et le transfert de technologies, le Groupe des PMA a, dans le cadre de la décision 18/CP.20, présenté une communication sur le genre à la CCNUCC. Dans ce document, le Groupe des PMA reconnaît que l'égalité entre les femmes et les hommes est cruciale pour répondre efficacement aux changements climatiques et affirme son engagement à promouvoir l'égalité des genres dans ce contexte, mais aussi de façon plus générale.<sup>4</sup> La plupart des PMA ont ratifié des instruments internationaux clés, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, ainsi que des protocoles régionaux et ont enregistré quelques succès en matière d'égalité entre les genres.

Bien que de nombreuses études démontrent que les femmes sont parmi les plus vulnérables aux effets des changements climatiques, peu de ces études identifient les liens entre les vulnérabilités liées au genre et le statut économique, politique et social des femmes. Des défis persistent en ce qui concerne l'intégration du genre et la cohérence des politiques et stratégies climatiques, la collaboration multisectorielle dans la mise en œuvre des projets et des programmes, la coordination avec les objectifs de développement durable et les plans et priorités de développement nationaux (ONU Femmes 2018).

Les propositions du Groupe des PMA dans le cadre du Programme de travail de Lima pour une politique climatique sensible au genre à la CCNUCC en 2015, 2016 et 2024<sup>5</sup> soulignent l'engagement du groupe en faveur de l'égalité. Ces propositions font référence aux politiques, institutions et instruments constitutionnels nationaux en matière de genre permettant de lutter contre les disparités et la discrimination entre les genres et renforcer la participation politique et l'égalité des opportunités pour les groupes défavorisés. Mais elles s'attaquent aussi à d'autres défis : valeurs oppressives pour les femmes et autres groupes marginalisés ; intégration inadéquate de l'égalité des genres dans les politiques et actions relatives aux changements climatiques ; insuffisance des budgets nationaux consacrés à la mise en œuvre de plans et d'activités liés au genre ; absence de soutien financier et technique de la CCNUCC pour permettre aux négociatrices des PMA de participer activement aux réunions sur les changements climatiques ; manque de programmes d'ensemble consacrés au renforcement de la participation des femmes à la prise de décision et à la gouvernance.

En dépit de progrès importants au niveau national, les PMA sont désavantagés par d'autres facteurs complexes liés aux processus de la CCNUCC et ils éprouvent des difficultés à rester sur un pied d'égalité avec leurs homologues plus riches. On peut par exemple citer la distance géographique jusqu'à Bonn, en Allemagne (où se tiennent les réunions intersessions) ou encore les sites de la COP : pour la plupart des gouvernements, cela rend les déplacements extrêmement coûteux. De plus, les négociations se déroulant principalement en anglais, la traduction et l'interprétation des textes constituent un défi majeur pour les pays non anglophones (Andrei et al. 2016).

Des progrès ont été réalisés et une femme a occupé la présidence du Groupe des PMA pour la première fois en 2022 et 2023. Néanmoins, la représentation féminine des PMA reste encore très limitée. Lorsque le financement de la CCNUCC pour les délégués des PMA est particulièrement restreint, l'absence des femmes devient particulièrement visible. Bien que les décisions de certains gouvernements d'inclure davantage de femmes dans leurs délégations aient

4 <https://genderclimatetracker.org/resource/23337/?s>

5 Présenté par l'Angola, la République démocratique du Congo et le Malawi.

amélioré dans une certaine mesure la participation féminine, une fois désignées, peu de femmes accèdent aux postes à responsabilité (Tenzing 2017 ; Abeyasinghe 2016).

## 2.2 La participation des femmes aux prises de décision relatives au climat

La participation est un concept vaste, qui peut être sujet à interprétation. Ce concept est également contesté sur le plan idéologique : sa signification et ses champs d'applications diffèrent en fonction des points de vue (Claridge 2004). Par conséquent, il existe diverses perspectives quant à la signification de la « participation » : qui devrait être impliqué ? À quoi devrait-elle aboutir ? (Agarwal 2001).

Sa définition touche donc à plusieurs plans : participation de toutes les parties prenantes à tous les stades de développement ; résultats ; autonomisation ; rôle important des groupes défavorisés, en particulier les femmes et les pauvres. Pour certains, la véritable participation est celle où le pouvoir et le contrôle sont partagés et où les parties prenantes influencent et partagent le contrôle sur l'établissement des priorités, l'élaboration des politiques, l'allocation des ressources et l'accès aux biens et services publics (Claridge 2004 ; Oxfam GB 2008).

Les organes de décision dans les domaines des terres, des changements climatiques et de la conservation sont constamment dominés par les hommes. Ils prennent rarement en compte les besoins et les intérêts des femmes (Sutz 2019 ; Sutz et al. 2021). Si cette carence en matière de participation est de plus en plus reconnue, y compris au sein des systèmes de planification et institutionnels, il existe peu de données probantes indiquant ce qui fonctionne réellement et qui garantirait que les femmes participent pleinement et efficacement à la vie politique, publique et économique.

Les principaux sujets de préoccupation sont les suivants : comprendre ce qui constitue une participation publique légitime et efficace ; les liens entre la diversité, la représentation et l'inclusion ; la nature et les rôles respectifs des différents types de connaissances et d'expertise en matière de participation ; la difficulté de concevoir des processus participatifs adaptés au contexte des personnes susceptibles d'être exclues (Quick et Bryson 2016).

La légitimité de la participation est également un élément clé. La démocratie délibérative repose sur la qualité de la participation en termes de clarté, d'arguments logiques et de résultats. Les décisions doivent être traduites en résultats politiques équitables, efficaces et techniquement réalisables (Ostrom 1990) et répondre aux besoins et aux attentes des parties prenantes.

L'obtention d'une masse critique est importante pour influencer la prise de décisions. Par exemple, durant les institutions forestières communautaires au Népal et en Inde, le facteur le plus important pour que la voix des femmes soit entendue résidait dans leur capacité à atteindre une masse critique lors des réunions. Pour avoir un impact marquant sur les résultats en matière de genre, une participation d'au moins 25 à 50 % de femmes est requise ; une participation de plus de 50 % augmente leurs chances d'accéder à un rôle de leadership (Agarwal 2015 ; Sutz et al. 2021).

Une autre perspective théorique permettant d'appréhender la légitimité réside dans la qualité du processus. La justice procédurale fait référence à la question de savoir si, ou bien dans quelle mesure, le processus incarne des valeurs démocratiques : équité, transparence et prise en compte des préoccupations des parties prenantes. Lorsque la diversité des perspectives est prise en compte et que le pouvoir est géré de manière à ce que les groupes potentiellement marginalisés influencent eux aussi les résultats, on enregistre des effets bénéfiques notables en termes de légitimité du processus, de qualité des décisions et d'efficacité de la mise en œuvre (Quick et Bryson 2016 ; Oxfam GB 2008 ; Claridge 2004).

La participation et le leadership des femmes à égalité dans la vie politique et publique sont un point de passage essentiel pour atteindre les objectifs de développement durable d'ici 2030 (ONU Femmes 2018). Cependant, la participation politique et le leadership des femmes sont limités que ce soit au plan local ou international : il existe des obstacles tant dans leur représentation en tant qu'électrices que pour l'accès aux postes de responsabilité dans les fonctions d'éluës, la fonction publique, le secteur privé, le monde universitaire et la CCNUCC. Cela se constate en dépit de leurs capacités avérées en tant que leaders et agents du changement — et contrairement à leur droit de participer à la gouvernance démocratique sur un pied d'égalité.

### Encadré 1. La participation des femmes en chiffres

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, les femmes représentaient 23,3 % des membres dirigeants à la tête des ministères ou décisionnaires dans un domaine politique. Il n'existe que 15 pays dans lesquels les femmes occupent 50 % ou plus de postes décisionnaires dans des domaines politiques au sein de cabinets ministériels (ONU Femmes 2024b).
- Les cinq portefeuilles les plus occupés par des femmes ministres sont ceux des affaires familiales/des enfants/de la jeunesse/des personnes âgées/handicapées ; des affaires sociales ; de l'environnement/des ressources naturelles/de l'énergie ; de l'emploi/du travail/de la formation professionnelle ; des affaires féminines et de l'égalité des genres.
- Les femmes représentent 36 % des législateurs en Amérique latine et dans les Caraïbes, contre 33 % en Europe et en Amérique du Nord, 27 % en Afrique subsaharienne, 23 % en Asie de l'Est et du Sud-Est, 20 % en Océanie et seulement 18 % en Asie centrale, en Asie du Sud et de l'Ouest ou en Afrique du Nord (UIP 2024).

La participation des femmes est entravée par des législations restrictives, des pratiques culturelles et des obstacles institutionnels. Elle est également freinée par un accès limité à l'éducation, aux formations, aux soins, aux ressources financières, aux technologies et aux lieux de décision politique (ONU Femmes 2024a ; Ilesanmi 2018 ; Collingwood 2021).

## 2.3 Les facteurs influençant la participation des femmes

La participation pleine et effective des femmes englobe des questions de droits humains, de croissance inclusive et de développement durable (OCDE 2018). La participation active des femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, à tous les niveaux de la prise de décision et de l'engagement politique, est cruciale : elle conditionne l'accès à l'égalité, au développement durable, à la paix et à la démocratie, ainsi qu'à la prise en compte de leurs points de vue et leurs expériences dans la prise de décisions (Mlambo et al. 2019).

### 2.3.1 Les normes culturelles et de genre

La capacité des femmes à s'engager est souvent façonnée par des normes qui sous-tendent les structures sociales, en particulier lorsqu'un système patriarcal bien ancré confère aux hommes le contrôle de la famille et les pouvoirs de décision dans les sphères publique et privée. Les croyances traditionnelles et les attitudes culturelles concernant les rôles et le statut des femmes dans la société prévalent, et les rôles traditionnels et la division du travail restent sexospécifiques (George 2019).

La représentation des femmes au sein des administrations locales varie en fonction des normes sociales locales et de la dynamique du pouvoir (ONU Femmes 2024a). L'existence de relations de pouvoir inégales a une incidence sur la capacité des femmes à participer pleinement à la vie publique et à accéder à des postes de direction. Cette inégalité de pouvoir se perpétue de plusieurs façons, notamment : le recours à la violence ou la menace à l'égard des femmes ; les restrictions sur les activités ou les déplacements des femmes imposées par la culture ou la religion ; les stéréotypes de genre qui présentent l'inégalité du statut des femmes dans la société comme étant « naturelle » et « normale » ; les systèmes et réseaux de mécénat dominés par des hommes et des intérêts masculins (Oxfam GB 2008).

Au niveau international, le Secrétariat de la CCNUCC a révisé son code de conduite. Il fournit des lignes directrices portant sur les comportements lors de toutes les négociations et impose le respect des droits humains, en interdisant toute forme de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et en mettant l'accent sur un comportement éthique. La CCNUCC s'engage à organiser des rencontres où tous les participants ont la certitude de se trouver dans un environnement inclusif, respectueux et sûr, et d'être traités avec équité et dignité : tous les participants sont tenus de respecter ce code de conduite, le non-respect pouvant entraîner diverses sanctions allant jusqu'à l'expulsion de l'événement (CCNUCC 2023). Les Parties ont également écrit à l'ONU pour demander que des mesures soient prises

pour « garantir un environnement exempt de harcèlement » lors des négociations (Mooney et Hodgson 2023). Ces comportements, qui peuvent dissuader les femmes de participer, sont répandus à différents niveaux de la société.

Lors de la COP28, plusieurs déléguées ont pourtant déclaré avoir été victimes de brimades, d'intimidation, de propos et de comportements inappropriés, de maltraitance, de harcèlement sexuel ou d'une atteinte à la crédibilité des femmes par des négociateurs masculins. Selon certaines allégations, des femmes auraient été humiliées, interrompues lors de leur prise de parole ou encore critiquées par leurs homologues masculins lors de réunions, ce qui a été considéré comme un problème culturel lié à un comportement de mâle dominant toxique.

Les disparités dans le traitement des femmes sont bien visibles, même dans les domaines techniques. Le rapport 2018 du Groupe de travail sur le genre du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), présenté lors d'une session plénière en mai 2019, montre la persistance de préjugés et d'obstacles liés au genre, soulignant l'importance d'autres dimensions de la diversité qui se recoupent avec le genre, notamment l'ethnicité, la race, la langue, la nationalité, la religion, le handicap et l'âge (Liverman et al. 2022). Ses principales conclusions sont les suivantes :

- La représentation des femmes en tant qu'auteurs de rapports d'évaluation du GIEC est passée de 8 % seulement dans le premier rapport de 1990 à un tiers dans le sixième rapport d'évaluation de 2022
- Les femmes constituent aujourd'hui environ 30 % des chercheurs dans le monde, mais elles sont moins représentées dans les rôles de direction
- Les femmes sont 15 % moins susceptibles que les hommes de penser que tout le monde a les mêmes chances d'être désigné comme délégué, de prendre la parole, d'influencer sur les contenus ou de diriger la rédaction de chapitres
- Les femmes sont, en moyenne, 15 % plus susceptibles que les hommes d'avoir été témoins de discriminations
- 40 % des femmes considèrent que, lorsqu'il s'agit d'exprimer une opinion divergente, le manque de confiance représente un obstacle à l'inclusion — contre 26 % pour la même opinion exprimée par des hommes
- La plupart des nominations au GIEC sont faites par l'intermédiaire d'agences gouvernementales et par les points focaux nationaux : cela peut renforcer les hiérarchies scientifiques et les préjugés des pays et des organisations qui favorisent les hommes
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir vu un tiers s'attribuer le mérite de l'idée d'une femme (38 % contre 24 %) ; à avoir vu une femme être ignorée (52 % contre 30 %) ; avoir constaté une attitude condescendante (41 % contre 27 %).

Les normes socioculturelles genrées peuvent constituer un obstacle important à la participation. Les cultures ne sont pas homogènes, mais pourtant, dans de nombreux contextes socioculturels, la nature hiérarchique et genrée des normes et institutions communautaires influence la manière dont les femmes et les filles participent à l'action collective, à la prise de décisions et la façon dont elles en bénéficient (Sutz et al. 2021).

### 2.3.2 Les facteurs institutionnels et de gouvernance

L'inclusion des femmes dans les systèmes et les structures de gouvernance a une forte valeur normative, mais elle porte également l'espoir d'une amélioration des résultats en matière de gouvernance (Mechkova et al. 2022). Cela repose sur l'idée que les hommes et les femmes ont des préférences politiques différentes et que les préférences sexospécifiques peuvent être le résultat de la socialisation, modelée par des expériences vécues différentes plutôt que par des différences biologiques inhérentes (Beckwith 2014). Cela souligne la nécessité d'une analyse intersectionnelle des désavantages, qui sont façonnés par les expériences individuelles, nationales et autres. L'autonomisation des femmes est également associée à une meilleure représentation politique des intérêts des femmes (CARE 2023).

De nombreux pays disposent d'une politique de genre qui oriente le développement national : nombre d'entre eux ont intégré le genre dans leurs contributions déterminées au niveau national (CDN) et leurs plans d'action nationaux (PNA). Dans le cadre du Programme de travail renforcé de Lima sur l'égalité des genres et de son Plan d'action pour l'égalité des genres, les pays sont également encouragés à œuvrer sur ce thème. De façon plus générale, l'adoption de quotas par genre a modifié de manière significative les tendances nationales en matière de représentation des

femmes aux niveaux national et local, tant dans les régions en développement que dans les régions développées (ONU Femmes 2021b). Les politiques d'égalité entre les genres et les politiques de décentralisation ont joué un rôle particulièrement important dans l'accroissement de la représentation des femmes au niveau local (Oxfam GB 2008). Ces expériences pourraient également permettre de tirer des enseignements et de dégager de bonnes pratiques en matière de représentation aux conférences mondiales, notamment pour les négociations de la CCNUCC. Cependant, ces efforts n'ont pas encore permis d'atteindre la parité entre les genres.

Lorsqu'il s'agit d'influencer les résultats, une représentation accrue des femmes dans les organes de gouvernance et l'adoption d'un système de quotas — qui prescrivent qu'un pourcentage minimum des membres des organes de décision doit être composé de femmes — ne garantissent ni leur participation pleine et effective, ni ne confèrent une influence proportionnelle aux voix des femmes (International Alert 2012 ; Sutz et al. 2021). Les quotas ne sont pas toujours respectés ; même lorsqu'ils le sont, les femmes n'assistent pas toujours aux réunions ou ne participent pas pleinement et efficacement à la prise de décisions. Il convient toutefois de noter que les structures comptant une forte proportion de femmes enregistrent des améliorations nettement plus importantes en termes de participation que les groupes à faible proportion (Agarwal 2001).

Avec un premier accord multilatéral « d'égalité entre les sexes » en 1994, la CCNUCC a réalisé des progrès vers la réalisation de l'équilibre. Les décisions de la COP ont recommandé de promouvoir la parité entre les genres et d'encourager la participation et la représentation des femmes dans la prise de décisions relatives au changement climatique aux niveaux infranational, national et international (Aguilar Revelo 2021).

Le programme de travail biennal de Lima sur le genre, adopté lors de la COP20 en 2014, visait à promouvoir l'équilibre entre les genres dans les politiques climatiques (CCNUCC 2014).

Lors de la COP23, le premier Plan d'action triennal en faveur de l'égalité des sexes a été établi afin de faire progresser les connaissances et la compréhension de la perspective de genre en matière d'action climatique et également de promouvoir sa mise en œuvre complète au sein de la CCNUCC et des entités associées (CCNUCC 2017).

En 2019, lors de la COP25 de Madrid, les pays ont adopté le Programme de travail quinquennal renforcé de Lima relatif au genre et un plan d'action pour l'égalité des genres. Le but était de faire progresser les mandats relatifs à l'égalité des genres dans tous les domaines de la CCNUCC, y compris la participation pleine, égale et significative des femmes au processus de la CCNUCC (CCNUCC 2019). Le texte de la décision encourage également les Parties à désigner et à soutenir un point focal national sur le genre et les changements climatiques en vue des négociations climatiques, de leur mise en œuvre et de leur suivi (CCNUCC 2019b).

Tableau 1. Composition par genre des délégations des Parties aux dernières sessions de la CCNUCC

Sessions		Nombre total de délégués	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Représentation des femmes (%)	Évolution du nombre de femmes depuis 2023 (points de %)
COP28	Délégués de Partie	43 129	15 675	29 958	36	-1
CMP 18 CMA 5	Chefs de délégation et adjoints	869	239	599	27,5	-1,5
SB 60	Délégués de Partie	2 424	1 236	1 180	51	1
	Chefs de délégation et adjoints	319	123	194	38,5	1,5

À noter : au total, six délégués/chefs/chefs adjoints de Partie ont indiqué «Mx.» ou «Ind.» comme titre de civilité. 531 délégués/chefs/chefs adjoints ou chefs de délégation des Parties n'ont pas fourni de titre de civilité : il n'a pas été possible de déduire leur genre. Ces personnes sont donc comptées dans le nombre total de délégués, mais pas dans le nombre de femmes ou d'hommes.

Source : CCNUCC (2024b)

En 2009, seuls 10 % des chefs de délégation de la COP étaient des femmes, un chiffre en légère augmentation pour atteindre 13 % en 2021. La participation des femmes a tendance à être la plus élevée (de 45 à 50 %) dans les délégations d'Amérique latine, d'Europe de l'Est et d'Europe occidentale ; elle est plus faible (de 30 à 35 %) dans les délégations africaines et asiatiques (WEDO 2022). En 2024, la participation des femmes variait de 18 % (au sein du comité exécutif de la technologie) à 71 % (dans le groupe de travail facilitateur) et 40 % ou plus dans sept organes constitués.<sup>6</sup> En moyenne, elles occupaient 39 % des postes dans ces organismes, contre 38 % en 2023, mais leur nombre fluctue selon les organismes et les années (CCNUCC 2024). Entre 2013 et 2024, la représentation des femmes a augmenté dans dix organes constitués, notamment au sein du groupe de travail facilitateur de la Plateforme des communautés locales et des peuples autochtones (de 14 % à 71 %) ainsi que du Comité d'adaptation (de 20 % à 63 %). Au sein du Groupe consultatif d'experts, chargé d'aider les pays en développement à remplir leurs obligations en matière de rapports, il est néanmoins passé de 52 % à 33 % (CCNUCC 2024).

Si l'on considère la façon dont le genre et l'âge se recoupent au sein des délégations des Parties, des chefs de délégation et de leurs adjoints, il est clair que la représentation des femmes diminue fortement avec l'âge. Par exemple, les femmes déléguées par les Parties représentaient la majorité des délégués âgés de moins de 26 ans lors des dernières sessions de la CCNUCC et de ceux âgés de 26 à 35 ans au SB60. Par contre, dans la tranche d'âge de 56 à 65 ans et celle des plus de 66 ans, seuls 24 à 33 % des délégués étaient des femmes, un chiffre qui décroît respectivement à 9 et 34 % pour les chefs de délégation et les chefs adjoints (CCNUCC 2024).

### 2.3.3 L'accès inégal aux connaissances, aux compétences et aux capacités

Les personnes de tous genres, mais en particulier les femmes et les filles, ont besoin de connaissances, de compétences et de capacités pour pouvoir influencer leur propre existence et changer le monde qui les entoure. Elles ont notamment besoin d'affirmer leur conscience et leur estime de soi ainsi que leurs aspirations dans la sphère non formelle (CARE 2023). Les voix des femmes s'appuient sur leurs capacités individuelles et collectives pour renforcer leur propre agentivité. Ces voix sont façonnées par leur vécu et intégrées dans le contexte socioculturel plus large. Une éducation formelle, l'accès aux connaissances juridiques et techniques ainsi qu'aux réseaux et à la solidarité peuvent améliorer les capacités individuelles (Sutz et al. 2021).

Garantir aux femmes et aux filles l'accès à une éducation de qualité est un point de passage obligé pour aboutir à la parité entre les genres en matière de leadership climatique. L'éducation des filles peut être un facteur d'égalité des genres au sein des familles et des communautés ; elle est étroitement associée à la représentation politique des femmes dans leur pays (Jordan 2019). L'éducation climatique pour les filles, y compris la formation technique environnementale, peut accroître leur résilience et renforcer leur capacité à aborder de manière critique les informations climatiques ainsi qu'à proposer des solutions. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, la participation des filles (sur un pied d'égalité avec les garçons) à l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques peut leur permettre d'accéder à des emplois et à des sphères traditionnellement dominés par les hommes (Jeffs 2022 ; Patel et al. 2023).

Dans les sciences du climat, comme dans d'autres disciplines, les femmes sont confrontées à des obstacles supplémentaires : accès inégal à la formation et au financement ; moins de promotions et de citations ; salaires inférieurs ; rareté des modèles féminins ; davantage de harcèlement ; responsabilités familiales accrues par rapport aux hommes. Dans le domaine des sciences de la Terre, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être nommées pour des prix ou de se voir proposer des postes de direction (Liverman et al. 2022). Elles sont également désavantagées de manière disproportionnée par les indicateurs utilisés pour évaluer les recherches. Par exemple, seules deux femmes ont figuré dans le top 50 tiré d'une liste des mille climatologues les plus en vue du monde (Tamman 2021). On note que ce rapport était établi en utilisant la scientométrie,<sup>7</sup> et que 12 % seulement des mille scientifiques de la liste de sélection étaient des femmes. Les chercheurs et les praticiens des pays du Sud travaillant sur les changements climatiques ont également critiqué les indicateurs chiffrés utilisés par ce rapport. Ils font remarquer que plus des trois quarts de la population mondiale vivent en Asie et en Afrique ; pourtant, trois quarts

<sup>6</sup> Il s'agit d'organismes spécialisés, n'offrant qu'un nombre places limité, et qui sont créés par les organes directeurs de la CCNUCC afin de soutenir les Parties et les processus intergouvernementaux.

<sup>7</sup> La scientométrie s'appuie sur le nombre d'articles publiés en tant qu'indicateur de classement. Des voix critiques font remarquer que cette focalisation sur l'aspect quantitatif nuit à la qualité de la recherche : elle dissuade ceux qui se concentrent sur la qualité, n'ont pas de budget pour publier, etc.

des scientifiques figurant sur la liste sont basés en Europe et en Amérique du Nord — et seulement cinq en Afrique (Okem et al. 2021). Cela montre que les membres du Groupe des PMA ne sont pas seulement confrontés à des défis en matière d'égalité entre les genres : en tant que pays en développement, ils sont aussi confrontés à d'autres défis intersectionnels.

Il existe de bons exemples d'initiatives de renforcement des capacités visant à soutenir les délégués. Celles-ci ont été menées par des organisations observatrices et soutenues par les Parties, notamment le Fonds pour les femmes déléguées<sup>8</sup> ou le Programme de renforcement des capacités de l'IIED, qui propose une formation aux délégués des PMA, en particulier aux femmes, destinée à améliorer leurs compétences en négociation et d'aider les nouveaux négociateurs à participer activement au processus de la CCNUCC.

Les données recueillies lors de neuf ateliers de formation régionaux proposés par l'IIED entre 2016 et 2018 indiquent une proportion moyenne de participations aux ateliers de 43 % de femmes pour 57 % d'hommes. Durant cette période, la moitié des participants (hommes et femmes confondus) ont participé à une session de négociation en qualité de représentant(e) national(e). La régularité de la participation a été impactée par le manque de continuité dans la sélection des délégués formés au niveau national. La régularité était plus faible pour les déléguées, soit 24 %, contre 30 % pour les hommes. On note que les trois participants qui ont assisté aux sept sessions de négociation de la COP de 2016 à 2018 étaient des hommes (Craft et McCraine 2019).

Les faibles niveaux d'alphabétisation compliquent également l'accès à l'information, ce qui sape souvent la confiance en soi et les compétences nécessaires pour entrer dans la vie publique — que ce soit au niveau du village, de la communauté, au niveau local ou national. Un exemple cité par une étude d'Oxfam en Afrique de l'Ouest est qu'une fois élues, de nombreuses conseillères se sont senties dépassées et insuffisamment préparées pour les tâches auxquelles elles étaient confrontées, souvent en raison de leur faible niveau d'alphabétisation, en particulier lorsqu'il s'agit de travailler en anglais (Oxfam GB 2008). Ajouté à cela la façon dont les systèmes politiques et économiques sont organisés, et cela génère des préjugés de genre institutionnels à l'encontre des femmes qui cherchent une participation égale et qui postulent à des postes de direction. Parmi les autres défis majeurs auxquels sont confrontées toutes les femmes, citons le scepticisme et le manque de confiance à l'égard de leur capacité à diriger. On peut également mentionner les stéréotypes et les préjugés concernant leur rôle dans la société et leur manque d'aptitude à occuper des postes de direction et à prendre des décisions (Oxfam GB 2008 ; Liverman et al. 2022). Fournir une formation ciblée aux femmes qui souhaitent occuper des postes de direction ou participer aux négociations de la CCNUCC peut aider un plus grand nombre d'entre elles à surmonter ces obstacles, les autorisant ainsi à influencer les prises de décision (Aguilar Revelo 2021).

### 2.3.4 Les facteurs économiques et financiers

Le statut socio-économique des femmes joue un rôle important pour l'amélioration de leur participation et de leur représentation au sein des organes de décision politique. L'accès au pouvoir tend à reposer sur des liens familiaux, communautaires et économiques. Ceci peut en partie expliquer la structuration des modèles de participation (Mlambo et al. 2019). Le manque de ressources financières limite les opportunités et la confiance des femmes pauvres lorsqu'il s'agit de prendre le risque de s'imposer à un poste de leadership et de s'y maintenir.

Le Programme des femmes déléguées, géré par l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement (WEDO) et financé par plusieurs partenaires de développement, parraine les déléguées des Parties, en particulier celles issues des PMA et des petits États insulaires en développement, afin qu'elles participent aux réunions et aux négociations organisées par la CCNUCC. Bien que ce type d'aide au déplacement ne puisse à lui seul remédier à l'inégalité structurelle entre les genres en matière de prise de décisions régionales et nationales, il est essentiel de soutenir la participation pleine et effective des femmes aux forums internationaux en leur permettant d'être présentes et de soulever les questions de genre auprès des décideurs. Ceci sensibilise à la nécessité d'aborder la question de l'équité entre les genres et se traduit par des décisions politiques climatiques plus inclusives.

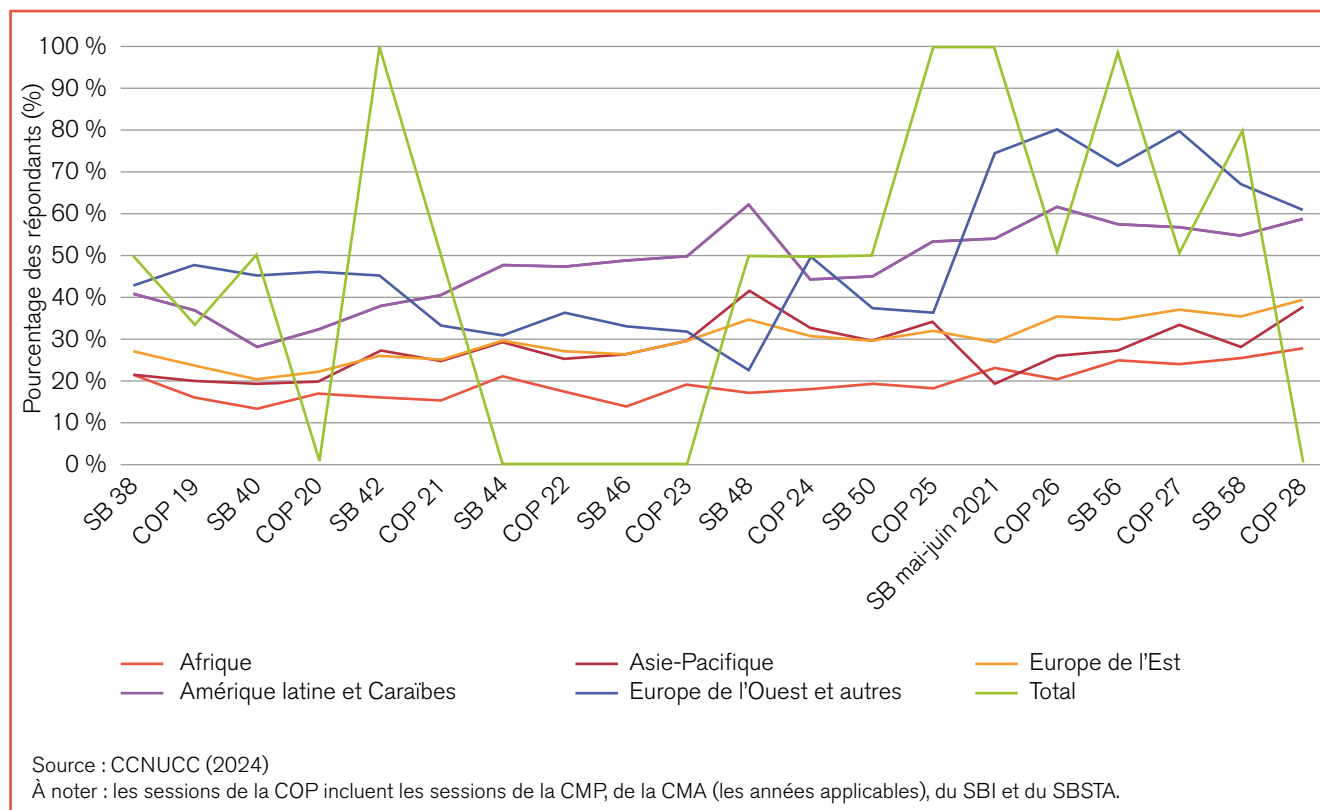
Le Fonds d'affectation spéciale pour la participation aide les groupes sous-représentés, y compris les femmes, à participer aux sessions de la CCNUCC.<sup>9</sup> Ainsi, bien que la composition par genre des délégués des Parties ayant

8 <https://wedo.org/what-we-do/our-programs/women-delegates-fund/>

9 Il faut aussi noter que, si le fonds facilite la participation des femmes, ce soutien n'élimine pas les obstacles structurels à leur participation.

bénéficié d'un soutien entre 2013 et 2023 dénote une légère tendance positive dans l'ensemble, tous pays confondus, le soutien de ce fonds aux femmes déléguées plafonne à 30 % sur la dernière décennie. Si les niveaux actuels et la répartition des financements contribuent à des améliorations marginales, ils restent néanmoins trop faibles pour avoir un impact significatif sur l'amélioration de l'équilibre entre les genres ou encore sur la promotion de la participation des femmes au processus de la CCNUCC (CCNUCC 2024). Il existe également de grandes disparités en matière d'accès au financement par région. L'Afrique, où se situent la plupart des PMA, se situe au bas de l'échelle (cf. Figure 1).

Figure 1. Part des déléguées des Parties ayant reçu un financement par le biais du fonds d'affectation spéciale pour la participation en personne aux sessions de la CCNUCC de 2013 à 2023, par groupe de régions



Le manque de financement constitue un obstacle majeur au leadership des femmes. Il peut être aggravé par d'autres facteurs, tels que l'inégalité de statut au sein de la société et l'impossibilité d'obtenir le soutien entier des dirigeants institutionnels, qui sont pour la plupart des hommes. En Sierra Leone, les femmes qui se sont présentées aux élections locales de 2004 ont déclaré que les petites subventions avaient eu un énorme impact en leur permettant de se déplacer et de couvrir d'autres dépenses pendant leur campagne (Oxfam GB 2008).

De façon générale, l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont un sujet qui va au-delà du simple changement individuel : il s'agit également d'un changement sociétal, qui réclame des efforts à long terme pour lutter contre les inégalités et pour soutenir l'action dans les communautés. Il s'agit également d'établir et de faciliter des partenariats solides, d'assurer un soutien aux acteurs sociaux, et de conserver une grande agilité de manœuvre (CARE 2023). La lutte contre l'inégalité entre les genres n'est pas seulement une question technique : elle implique une remise en question et un changement des relations de pouvoir. La société doit continuer à prendre conscience des inégalités et à acquérir des compétences pour une action collective à tous les niveaux.

Pour lutter contre l'inégalité et les discriminations auxquelles les femmes sont confrontées, il est donc crucial de faire participer les hommes en tant qu'agents du changement aux côtés des femmes et de veiller à ce qu'ils soient réceptifs à l'idée que des femmes occupent des postes de direction. La formation des dirigeants et l'identification de défenseurs masculins occupant des postes d'autorité, capables de soutenir le leadership et la participation des femmes, sont deux approches qui ont fait leurs preuves (Oxfam GB 2008 ; CARE 2023). Il reste néanmoins difficile d'évaluer à quel point les points focaux nationaux masculins de la CCNUCC et les autres dirigeants des organes constitués s'engagent en matière d'égalité des genres dans les processus de la CCNUCC.

# 3

## Objectif, cadrage et méthodologie

**Cette étude s'appuie sur la littérature académique portant sur la participation des femmes à la gouvernance et à la prise de décisions. Elle évalue les obstacles et les facteurs qui influent sur la participation. Nous avons regroupé ces facteurs en quatre groupes : les normes culturelles et de genre ; les facteurs institutionnels et de gouvernance ; l'accès inégal aux connaissances, aux compétences et aux capacités ; les facteurs économiques et financiers. Dans cette section, nous présentons l'objectif de ce rapport et décrivons le cadre théorique et les méthodes permettant d'approfondir nos deux questions de recherche : quels sont les facteurs sous-jacents qui contribuent à la faible représentation des femmes dans les négociations de la CCNUCC ? Quelles sont les pratiques les plus prometteuses pour promouvoir l'équilibre entre les genres et une représentation significative ?**

### 3.1 Objectif de cette étude

En se focalisant sur les causes du déséquilibre entre les genres durant des négociations sur le climat, en particulier en ce qui concerne les PMA, cette étude passe en revue les causes de la faible représentation des femmes dans les processus de la CCNUCC. Nos principaux objectifs de recherche étaient les suivants :

- Comprendre les facteurs sous-jacents qui contribuent à la faible représentation des femmes dans les négociations de la CCNUCC
- Identifier des pratiques efficaces qui pourraient remédier au déséquilibre entre les genres et promouvoir une représentation significative
- Identifier les défis et les opportunités associés à une meilleure participation des femmes aux processus de la CCNUCC et des organes constitués
- Identifier les points d'entrée qui peuvent éclairer les politiques, les pratiques et les plans aux niveaux national et international pour faire progresser l'égalité des genres dans la gouvernance des changements climatiques
- Fournir des données probantes et des recommandations permettant de soutenir le plaidoyer en faveur d'un changement : amélioration des politiques, des pratiques et des programmes débouchant sur une plus grande égalité des genres dans les négociations et la prise de décisions sur le climat.

## 3.2 Cadre et domaines d'analyse

Pour contextualiser les facteurs qui contribuent à la sous-représentation des femmes dans les négociations de la CCNUCC, nous avons examiné la littérature académique afin de dégager des cadres permettant de structurer nos recherches. Une fois ceux-ci identifiés et adaptés, nous avons utilisé quatre domaines d'analyse dans le cadre des besoins sexospécifiques énoncés dans cette partie et nous avons alors interrogé des parties prenantes connaissant bien la CCNUCC au sujet de leurs expériences des négociations – en nous concentrant sur les délégués des PMA.

En 2013, l'Union internationale pour la conservation de la nature a créé un indice pilote en matière de genre et d'environnement (GEI). Le but était de suivre les progrès en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes dans le domaine de l'environnement, d'aider les gouvernements et les décideurs à évaluer leurs engagements et de tirer parti de la corrélation démontrée entre les droits des femmes et les efforts nationaux en faveur du développement durable (ICUN 2013). L'indice pilote GEI regroupait des variables liées à l'environnement et au genre au sein d'un indice composite comprenant 27 dimensions réparties en six catégories : écosystèmes ; éducation et actifs sexospécifiques ; gouvernance ; activités déclarées par les pays ; moyens de subsistance ; droits et participation liés au genre (Granat et Owren 2015). Au cours de la décennie qui a suivi sa création, le GEI a évolué pour mieux mettre en évidence les facteurs d'inégalité et de non-durabilité ou encore pour établir des liens avec les autres grandes plateformes d'information et de suivi.

Le présent rapport s'appuie sur une évolution du cadre du GEI qui ajuste le cadre des besoins en fonction du genre dans le but d'explorer la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC (cf. Figure 2). Nous nous sommes concentrés sur quatre catégories d'analyse (cf. Figure 3), dont trois figuraient dans la conception originale du GEI.

Figure 2. Cadre des besoins en fonction du genre adapté à la résilience climatique

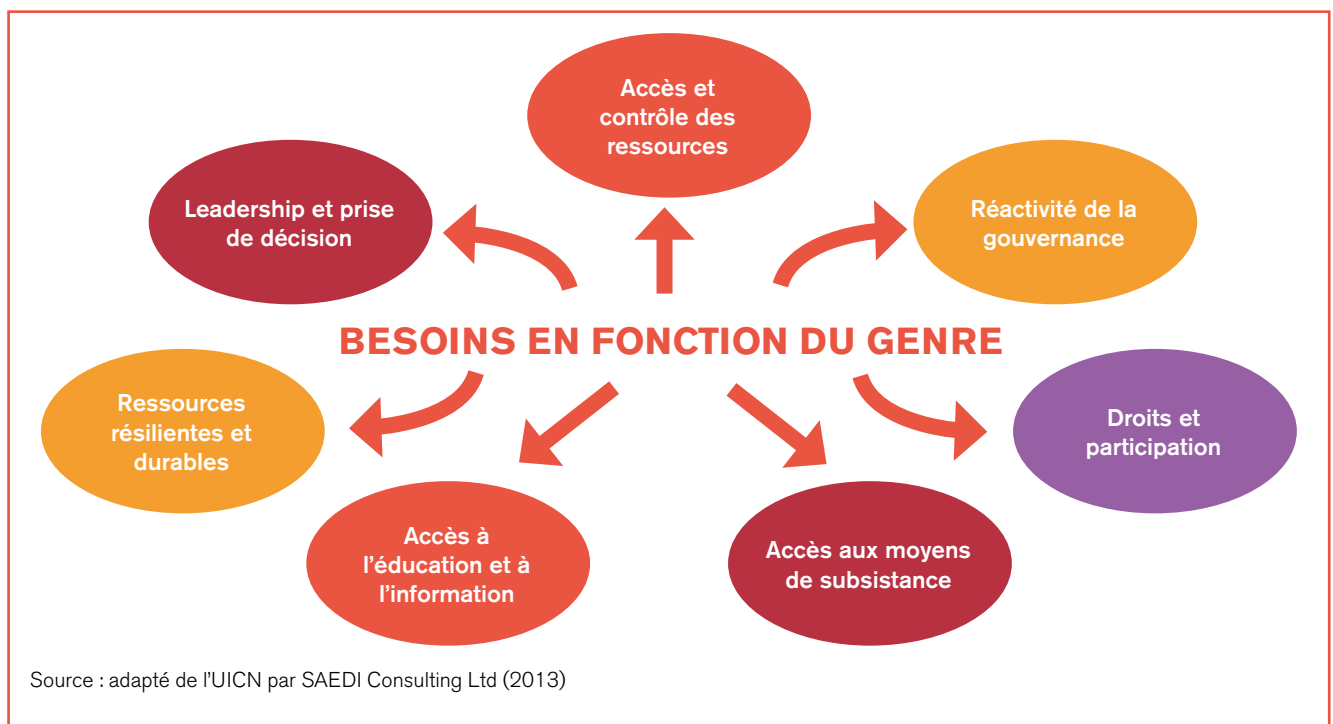
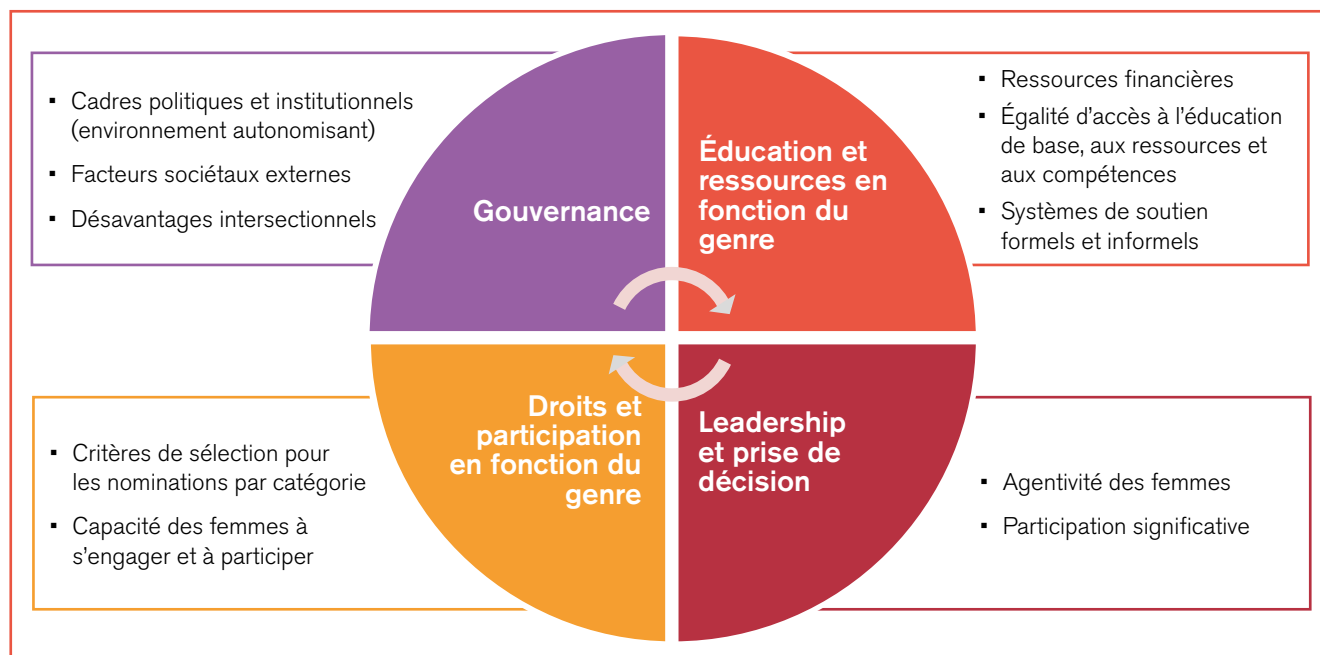


Figure 3. Quatre domaines d'analyse et leurs thèmes associés



Voici, de façon plus détaillée, nos quatre domaines d'analyse :

- 1. Gouvernance** : ce domaine évalue l'efficacité des capacités institutionnelles fondamentales d'un pays et la capacité de ses citoyens à participer librement au processus politique (UICN 2013). Dans le contexte de cette étude, nous examinons les systèmes et les structures qui ont un impact sur la participation à la prise de décisions au sein de la CCNUCC. Au cours des entretiens, nous évaluons les politiques qui soutiennent les approches nationales en matière de participation à la gouvernance, en particulier celles qui font progresser l'égalité des genres. Nous explorons également d'autres facteurs externes liés à la gouvernance informelle – notamment la culture – dans le cadre du processus de nomination des délégués.
- 2. Éducation et ressources en fonction du genre** : ce domaine met l'accent sur l'égalité d'accès à l'éducation de base et aux ressources, qui confèrent aux femmes les outils, les compétences et la préparation dont elles ont besoin pour participer efficacement à la prise de décisions environnementale et à l'utilisation des ressources (UICN 2013). Nous examinons ici l'accès aux ressources, financières et autres, dont les délégués ont besoin pour participer aux sessions de la CCNUCC. Par le biais d'enquêtes et de questions posées lors d'entretien, nous cherchons à déterminer si les mécanismes en place sont suffisants pour soutenir les délégués des PMA. Bien que le financement soit une mesure tangible de ce soutien, nous nous interrogeons également sur les systèmes de soutien formels et informels et sur la question de savoir si l'accès à ces ressources diffère pour les femmes et les hommes.
- 3. Droits et participation liés au genre** : pour ce thème, on examine la capacité des femmes à occuper des postes de direction (UICN 2013). Dans notre contexte, cela signifiera « rôles décisionnels au titre de la CCNUCC ». En étudiant la manière dont les pays sélectionnent leurs délégués, nous nous interrogeons sur les processus, les critères de nomination et les différenciations entre les femmes et les hommes. Les personnes étudiées par voie de sondage ou d'entretiens expliquent pourquoi la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC reste inférieure à celle des hommes, en particulier dans les PMA.
- 4. Leadership et prise de décision** : ce domaine met l'accent sur l'agentivité des femmes et leur impact sur les négociations une fois qu'elles parviennent à la table de décision (UICN 2013). La nomination constitue une étape clé, mais nous explorons également la manière dont les femmes exercent leur pouvoir aux plus hauts niveaux de la CCNUCC, par exemple lorsqu'elles sont nommées à des rôles de direction au sein d'organes. Les participants aux

entretiens s'interrogent sur ce qui constitue une participation significative et efficace au processus de négociation : y a-t-il une différence entre les femmes et les hommes ? Les réponses à notre enquête proposent plusieurs points de vue expliquant les raisons pour lesquelles les femmes ne sont pas suffisamment représentées aux plus hauts niveaux de la CCNUCC et sur la question de savoir si les femmes sont mises à l'écart.

Définir ces domaines nous a permis d'affiner l'ensemble de nos questions de recherche principales et subsidiaires. Celles-ci ont été utilisées pour demander à ceux qui connaissent bien la CCNUCC — et en particulier aux délégués des PMA — leur ressenti à propos de leurs expériences en matière de négociations.

## 3.3 Méthodologie de recherche

Pour nous assurer que la recherche était guidée par les voix des PMA et qu'elle représentait la diversité de points de vue tant au niveau local qu'international, nous avons créé le Groupe consultatif des PMA. Celui-ci est composé de négociateurs, de points focaux nationaux genre et changements climatiques, d'acteurs non gouvernementaux et d'experts en genre au sein de la CCNUCC. Le groupe s'est réuni périodiquement pour examiner les résultats, fournir des retours d'information et un soutien pour faire en sorte que nos recherches restent ciblées et ancrées dans les réalités du terrain.

### 3.3.1 Sondage

Le sondage, mené en ligne avec l'outil SurveyMonkey, était disponible en anglais, français et portugais. Nous avons appelé à participer : les négociateurs sur le climat (anciens et actuels) ; les points focaux nationaux de la CCNUCC ; les points focaux nationaux genre et changements climatiques ; les représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'organisations de la société civile (OSC) travaillant dans le domaine du climat ; les membres du secrétariat de la CCNUCC ; d'autres parties prenantes. Le sondage comportait 25 questions, dont huit étaient subsidiaires à une question précédente. Cette enquête a fait appel à un ensemble de questions à choix multiples et de questions ouvertes. Les informations relatives à l'identité du répondant étaient renseignées par les questions 1 à 8, tandis que les questions 9 à 25 portaient sur la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC. Cette enquête a recueilli le point de vue de 172 répondants. Le nombre final a été réduit à 143, car 29 personnes n'ont pas dépassé la première question. Ce taux d'abandon a pu être causé par des problèmes de connexion à Internet. Pour les prochaines études sur les perspectives au sein des PMA, nous souhaitons pouvoir proposer des options sur papier pour limiter les problèmes techniques et vérifier que cela permet de limiter le taux d'abandon.

Sur les 143 répondants, 105 personnes ont répondu à l'enquête en anglais, 33 en français et 5 en portugais. La grande majorité des répondants (123, soit 86 %) étaient des femmes et seulement 19 (13 %) étaient des hommes. Une personne s'est identifiée comme non binaire. Il convient de noter que la plupart des répondantes s'identifiaient en tant que négociatrices. Dans une étude sur la faible participation des femmes à la CCNUCC, ce groupe de répondants nous permet de mieux comprendre ce que les femmes elles-mêmes considèrent comme des obstacles à leur participation. Cela permet aussi de mieux appréhender ce que les hommes considèrent comme des facteurs limitant la participation des femmes. Les réponses des 19 négociateurs masculins nous ont permis d'analyser les différences de points de vue entre les femmes et les hommes.

Plus de la moitié (80, soit 56 %) des répondants venaient d'Afrique, 26 (soit 18,2 %) venaient d'Asie et les trois quarts (106 soit 74 %) ont indiqué qu'ils étaient issus d'un PMA (cf. Figures 4 et 5). La répartition des répondants des PMA est indiquée par la Figure 6.

Figure 4. Réponses à la question « De quelle région provenez-vous ? »

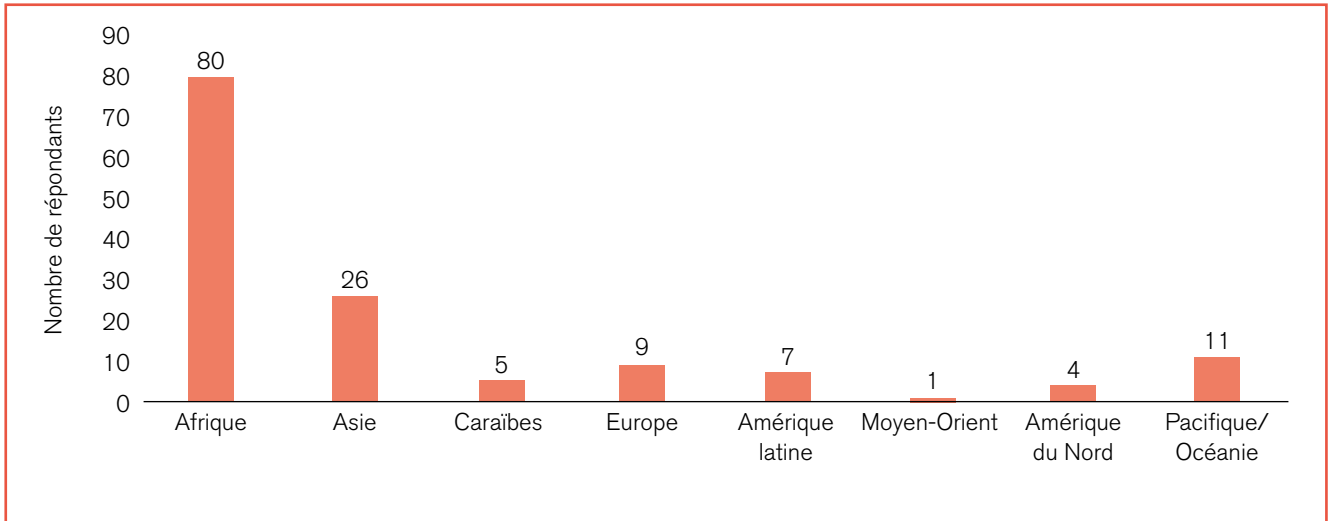


Figure 5. Réponses à la question « Êtes-vous originaire d'un pays moins avancé ? »

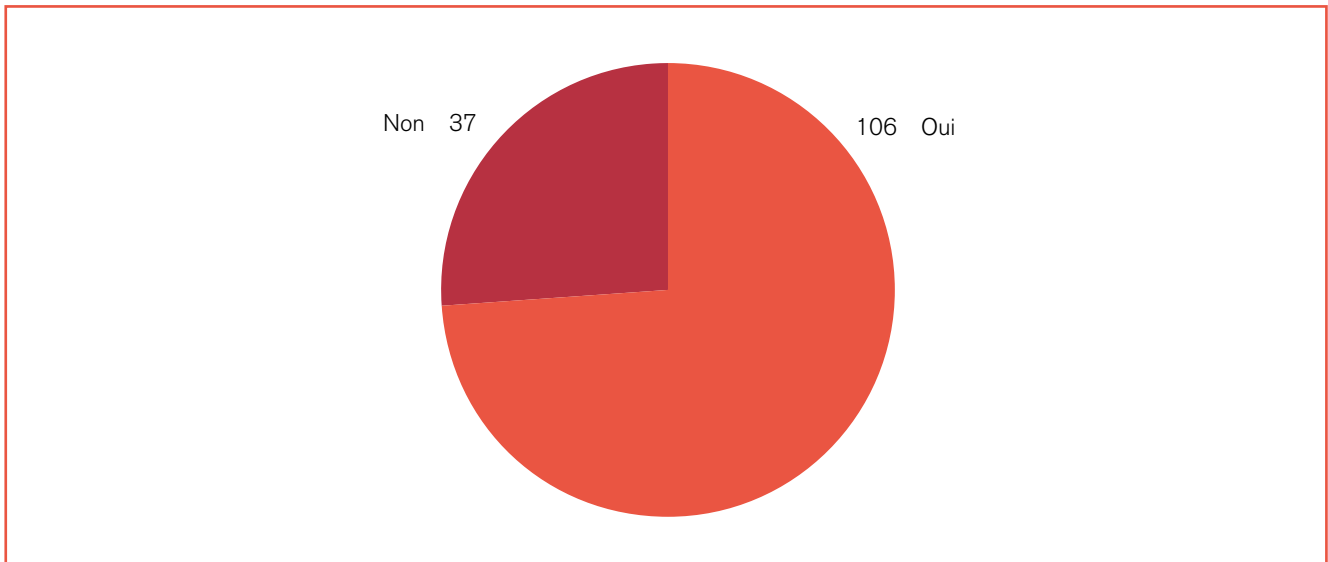
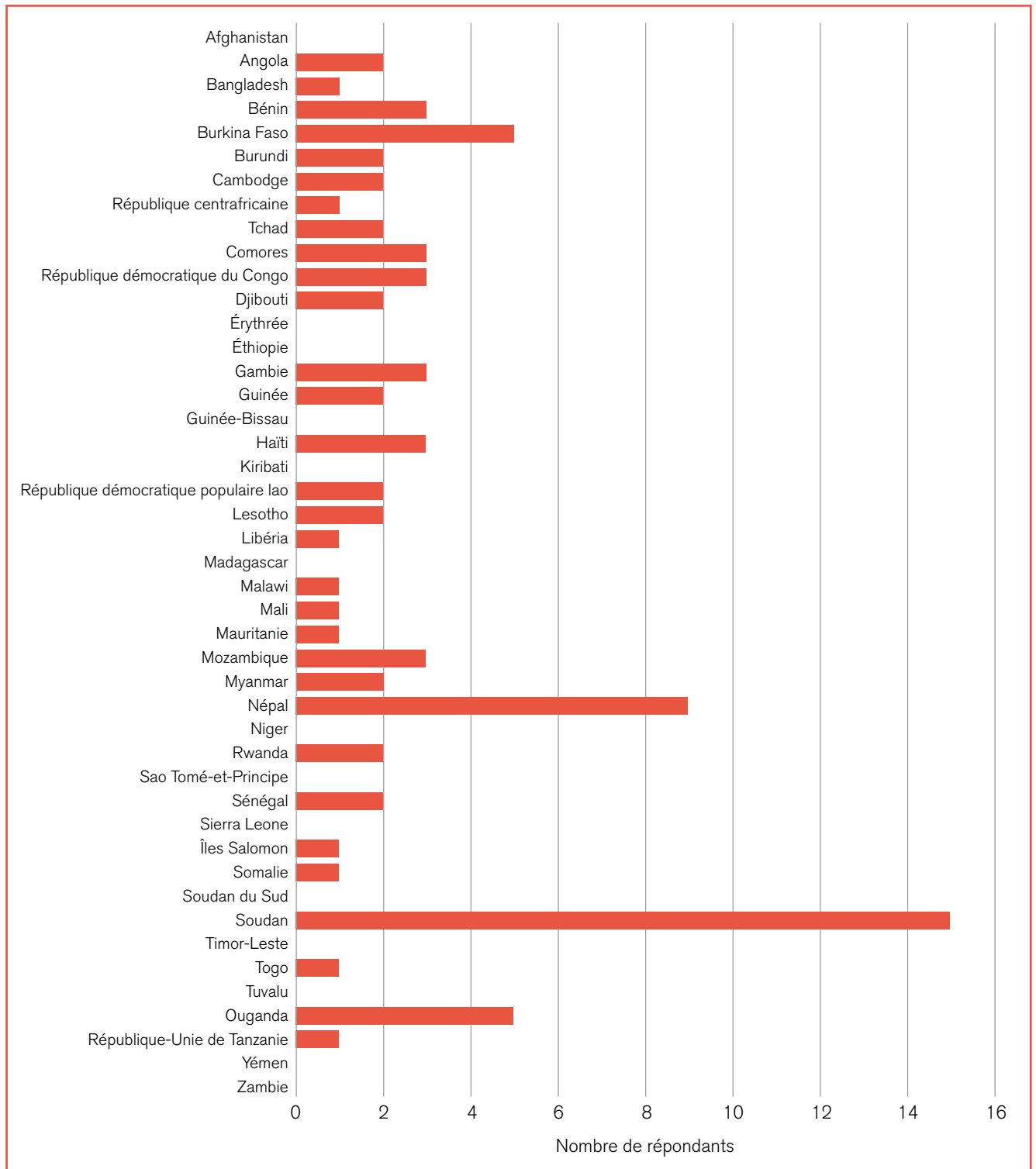


Figure 6. Répartition des répondants par PMA



Nous avons demandé aux personnes interviewées d'identifier elles-mêmes leurs rôles dans le processus de la CCNUCC, ainsi que leur genre. La plupart (65 % et 45 %) ont indiqué être des négociateurs/négociatrices (anciens ou actuels), et le deuxième groupe le plus important (33 % et 23 %) était issu d'une ONG ou d'une OSC (cf. Tableau 2).

Tableau 2. Répartition des personnes interviewées, par rôle et par genre

Rôle	Femme	Homme	Non binaire
Négociateur	57 (40 %)	8 (6 %)	0
Point focal national de la CCNUCC	5 (4 %)	1 (1 %)	0
Secrétariat de la CCNUCC	2 (2 %)	1 (1 %)	0
Point focal national égalité des genres et changements climatiques	18 (13 %)	1 (1 %)	0
Représentant(e) d'une ONG/OSC	27 (19 %)	5 (4 %)	1 (1 %)
Bailleur de fonds	2 (1 %)	0	0
Autres	12 (8 %)	3 (2 %)	0
Total	123 (86 %)	19 (13 %)	1 (1 %)

Nous avons estimé que ce niveau de participation fournissait un échantillonnage de réponses satisfaisant. Une fois enregistrées, les réponses à l'enquête fournies en français et en portugais ont été traduites en anglais puis amalgamées avec les réponses en anglais.

Les chiffres de la Partie 4 sont basés sur les résultats de l'enquête. L'enquête ayant recueilli plus de 100 réponses, nous exprimons les valeurs sous forme de pourcentages. Nous désignons les participants à l'enquête comme étant des **répondants**.

### 3.3.2 Entretiens

Nous avons recueilli des expériences de participation aux négociations de la CCNUCC plus en détail grâce à des entretiens avec les parties prenantes. Ceux-ci se sont déroulés en deux phases : la première, entre avril et mai 2023 ; la seconde, lors de la Conférence de Bonn sur les changements climatiques en juin 2023. Nous avons interrogé 28 personnes (19 durant la première phase et 9 lors de la seconde), réparties comme suit :

- 19 étaient des femmes, 9 étaient des hommes
- 17 venaient d'Afrique, 5 d'Asie, 1 du Pacifique, 5 d'organisations internationales
- 21 étaient originaires de PMA, dont l'Angola, le Bénin, le Burkina Faso, les Comores, l'Éthiopie, Kiribati, le Lesotho, le Malawi, le Mozambique, le Népal, le Rwanda, le Sénégal, la Sierra Leone, le Soudan, le Timor-Leste, le Togo et l'Ouganda
- 17 étaient des négociateurs climatiques en activité ou l'avaient été au cours des dix dernières années.

Tout comme les enquêtes, les entretiens ont été menés en anglais, en français ou en portugais, selon les préférences de la personne interrogée, les deux derniers étant traduits et transcrits en anglais pour l'analyse.

Les citations anonymisées de la Partie 4 sont tirées de ces entretiens avec ces parties prenantes. Notre échantillon de parties prenantes interrogées étant inférieur à 30, nous indiquons les valeurs relevées sous forme de chiffres plutôt que de pourcentages (par exemple, « 21 des 28 personnes interviewées »). Nous désignons les participants aux entretiens par le terme « **personnes interviewées** ».

### 3.3.3 Études de cas

Chaque délégation de la CCNUCC a ses spécificités. En collaboration avec des représentants des PMA, nous avons utilisé une approche d'étude de cas pour documenter les meilleures pratiques visant à promouvoir l'équilibre entre les genres et une représentation significative au sein des PMA parties (cf. Encadré 2).

# 4

## Constatations

**Cette section présente les résultats basés sur les quatre domaines d'analyse du cadre présenté en Partie 3.2. Nous explorons les thèmes et les constatations qui ont émergé des réponses concernant la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC et les obstacles rencontrés aux niveaux national et mondial. Dans la Partie 5, nous évoquons les résultats de façon plus détaillée et recommandons des actions à mener ainsi que des pistes d'étude plus approfondies.**

### 4.1 Gouvernance

Ce thème englobe les grands systèmes et structures qui ont une incidence sur la capacité des citoyens à participer librement au processus politique. Aux fins de cette étude, on se focalisera sur l'aspect de la « participation des femmes à la prise de décisions en matière de changements climatiques ». Grâce à des entretiens avec les parties prenantes et à notre enquête par sondage, nous avons exploré les politiques qui encadrent les approches nationales en matière de participation à la gouvernance et celles qui font progresser l'égalité des genres au niveau national et dans le contexte des négociations de la CCNUCC. Nous avons également exploré les désavantages intersectionnels, en demandant aux participants de discuter de l'influence de facteurs externes tels que la jeunesse, le genre, la culture, l'expérience et le manque de ressources sur le processus national de nomination et de sélection pour la participation aux sessions de la CCNUCC.

#### 4.1.1 Le cadre politique et institutionnel

Parvenir à l'égalité des genres et à l'autonomisation de toutes les femmes et filles partout dans le monde requiert des législations, des politiques et des institutions plus strictes : pour cela, les pays doivent créer et mettre en œuvre des normes qui favorisent l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et la réalisation de leurs droits humains (ONU Femmes 2021a). Les gouvernements des PMA ont promulgué des lois et des politiques qui favorisent l'égalité entre les genres. Certaines prévoient des quotas spécifiques pour promouvoir la représentation des femmes (cf. Encadré 2), mais leur mise en œuvre a eu des résultats mitigés.

## Encadré 2. Approches visant à surmonter les obstacles à la participation des femmes à la CCNUCC : études de cas du Rwanda, du Mozambique et de la Sierra Leone

### Étude de cas 1. Comblent l'absence de cadre pour la participation des femmes au Rwanda en institutionnalisant une approche d'ensemble soutenant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes

À travers sa constitution, grâce à des lois spécifiques, à sa politique nationale en matière d'égalité des genres et à son Bureau de surveillance de l'égalité des genres, le Rwanda a mis en place un cadre social efficace qui soutient l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, en encourageant leur participation aux négociations sur les changements climatiques. La mise en place d'un Bureau de surveillance de l'égalité des genres (un mécanisme qui garantit le respect des politiques et des lois) est une étape incontournable pour suivre les progrès en matière d'égalité des genres.

### Étude de cas 2. Remédier à l'absence de critères de sélection des négociateurs au Mozambique grâce à l'élaboration de critères priorisant les femmes dans le processus de désignation des délégués à la CCNUCC, leur permettant ainsi de participer de manière significative aux négociations

Le Mozambique est en train de préparer un ensemble de critères qui favoriseront une participation significative des femmes. En se basant sur le plan d'action pour l'égalité des genres du Programme de travail de Lima, les principales étapes consistent à : utiliser l'influence d'un point focal bien établi en matière de genre et de changement climatique ; fournir des formations et des campagnes de sensibilisation pour mieux comprendre les processus et procédures de la CCNUCC ; améliorer les capacités des délégués à préparer des propositions et acquérir d'autres compétences dont elles ont besoin pour agir au sein de l'espace de négociation. La continuité est également un facteur essentiel : le pays cherche donc à garantir une formation permanente et demande que les négociatrices existantes ou sortantes jouent le rôle de mentors auprès des négociatrices débutantes.

### Étude de cas 3. Remédier au manque de structure du système de nomination en Sierra Leone en créant un processus de sélection transparent

Dans le droit fil de l'approche adoptée par l'ensemble des PMA, la loi sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes de la Sierra Leone (loi n° 23 de 2022) prévoit un quota de 30 % de femmes au sein de la force de travail salariée et au sein des organes de décision. Cela concerne les secteurs privé et public, les conseils d'administration des entreprises privées, mais aussi la représentation parlementaire et les élections locales. La loi prévoit également des étapes claires pour développer une approche normée de la désignation et de la sélection des délégués. L'institutionnalisation de ce processus au travers d'un quota de genre accroît la transparence et réduit les préjugés ainsi que la perception de partialité lors de la sélection des délégués.

Sur les 28 personnes interviewées, 21 se sont interrogées pour savoir si l'égalité entre les genres et/ou la promotion de l'égalité des genres constituaient une priorité ou si elles étaient envisagées dans leur pays dans l'optique des négociations de la CCNUCC. Plus de la moitié (12) ont répondu positivement et plusieurs ont donné des exemples spécifiques de lois et de politiques visant à accroître la représentation des femmes en matière environnementale. Au cours des entretiens, les personnes interviewées ont cité de nombreux exemples de politiques transversales tenant compte du genre dans le domaine de participation à la gouvernance. Cependant, plusieurs d'entre elles ont par la suite indiqué qu'en dépit de leur caractère progressiste, ces politiques n'avaient pas entraîné d'augmentation de la participation des femmes dans les délégations de la CCNUCC. Ainsi, bien que des politiques liées au genre existent, elles ne couvrent pas clairement la participation aux forums mondiaux : par conséquent, les critères et quotas érigés au plan national ne s'appliquent pas aux négociations de la CCNUCC.

« Le Togo a adopté une loi qui régit la participation des femmes à la vie politique, dans presque tous les domaines de la vie sociale. Il essaie donc de trouver un équilibre en faveur de la participation et de la représentation des femmes dans tous les secteurs, y compris celui de la négociation. Comme je l'ai dit, nous n'atteignons pas encore les [niveaux de participation] attendus, mais je pense que la situation s'améliore progressivement et c'est quelque chose que nous pouvons vraiment soutenir. » Personne interviewée n° 13

« Je pense qu'il y a eu un changement et que cela est en train d'évoluer. Mais s'il n'y a pas d'effort délibéré et conscient au niveau national pour remédier aux décennies d'inégalité entre les genres, on n'obtiendra pas de changement. Cela est vrai pour tous les pays. » Personne interviewée n° 9

« Nous disposons de nombreuses politiques, le [gouvernement] a déclaré qu'il devrait y avoir une participation significative non seulement des femmes, mais aussi des autres groupes vulnérables. Par contre, je ne l'ai pas entendu parler de la participation à des missions telles que la Conférence des Parties ou aux organes subsidiaires. » Personne interviewée n° 14

### 4.1.2 L'accès insuffisant à l'aide à la garde d'enfants

Selon les données de l'Organisation internationale du travail, le taux mondial actuel de participation des femmes au marché du travail est d'environ 47 %, soit 25 % de moins que des hommes. Cette importante disparité entre les genres est le résultat de divers obstacles auxquels les femmes sont confrontées, notamment les responsabilités liées à la garde des enfants ou à leur statut d'aidant au sein du foyer, ce qui a une incidence sur leur participation (Anukriti et al. 2023).

Les répondants ont également noté qu'un soutien insuffisant à la garde d'enfants affectait la participation des femmes, soulignant que cela était lié aux questions de financement. Par exemple, l'une des réponses à la question ouverte du sondage sur le niveau de représentation des femmes aux plus hauts niveaux des processus de négociation de la CCNUCC indiquait :

« La COP ne prévoit rien pour la garde des enfants. J'ai la chance de pouvoir payer un service de garde d'enfants dans la ville hôte. Je suis certaine que cela constitue un obstacle pour de nombreuses participantes. Le processus d'obtention de l'accréditation lorsqu'on allaite son enfant est complexe et semé d'embûches. J'ai assisté à la COP27 avec mes deux bébés jumeaux. À l'enregistrement, le premier jour, ils n'ont pas été en mesure de délivrer les badges pour mes enfants. J'ai dû y retourner le lendemain pour pouvoir parler avec un administrateur senior, lorsque celui-ci est revenu sur le site. »

Seulement 5 % des répondants pensent que le processus d'accès à la CCNUCC est équitable sur le plan du genre. Ceci renvoie à l'absence de certaines dispositions qui répondraient de manière appropriée aux besoins des négociatrices.

### 4.1.3 Les désavantages intersectionnels

L'étude a également cherché à comprendre les facteurs intersectionnels qui peuvent renforcer la dynamique du pouvoir et limiter la participation des femmes. Les entretiens ont porté sur l'influence de l'âge, du genre, de la culture, de l'éducation et de l'expérience sur le processus de sélection. Ces facteurs étaient largement liés à des normes culturelles fondées sur des stéréotypes portant sur la perception des femmes et des jeunes dans la société.

Les recherches montrent que les enfants, les adolescents et les jeunes sont particulièrement touchés par les changements climatiques. Cependant, aux yeux des décideurs et des secteurs industriels traditionnels, les personnes de moins de 30 ans ont trop peu d'expérience et de connaissances pour apporter une valeur ajoutée aux décisions de niveau systémique et elles sont souvent exclues (Kajumba et al. 2023). Les jeunes répondants ont indiqué qu'il est difficile d'être nommé comme négociateur, car les préjugés veulent que les jeunes n'aient pas les capacités nécessaires pour participer efficacement aux processus de négociation ; ils sont donc considérés comme inexpérimentés et ne sont pas considérés comme prioritaires.

La moitié des personnes interviewées (8 sur 19) ayant répondu à la question sur l'impact de la jeunesse, du genre, de la culture, de l'expérience et du manque de ressources lors du processus de sélection se sont interrogées sur les préjugés culturels qui influent sur la participation des femmes à la CCNUCC.

« Ils disent que [les jeunes] n'ont pas d'expérience, que quelqu'un de plus âgé peut s'en charger. Mais je pense que ce sont les jeunes qui ont vraiment besoin de s'impliquer dès maintenant, d'utiliser leur énergie, leur esprit et leur créativité pour jouer un rôle dans ces discussions. Ainsi, nous avons souvent tendance à reléguer les jeunes

au second plan. C'est encore plus vrai s'il s'agit de femmes. [...] Les femmes ont donc souvent du mal à s'imposer, même si elles sont vraiment déterminées à s'exprimer. La crainte, autant que l'éducation et la culture, empêchent réellement les choses d'avancer. » Personne interviewée n° 7

« Nous avons toujours en tête cette idée que les jeunes ne sont que des spectateurs silencieux et qu'ils ne jouent pas vraiment le rôle de leaders ou de décideurs. Voilà ce que je peux dire à propos du ressenti en matière de culture. [...] Dans notre pays, nous avons toujours les mêmes pratiques culturelles à l'égard des femmes et des jeunes. Nous sommes fermement convaincus qu'il s'agit d'une culture dominée par les hommes, ce qui affecte parfois le processus de sélection, car un plus grand nombre d'hommes seront sélectionnés. » Personne interviewée n° 15

Deux au moins des répondants ont mentionné les attentes et les croyances culturelles, au nombre desquelles : les femmes ne devraient pas parler en présence d'hommes ; les femmes ont moins de pouvoir dans la prise de décisions que les hommes ; les femmes et les jeunes devraient laisser la place à leurs aînés, en particulier aux hommes mûrs. Le manque de ressources pour financer la participation et la difficulté pour les femmes en particulier à accéder à ces ressources sont des thèmes fréquemment abordés tout au long de ce rapport, en particulier dans la Partie 4.2. Le paysage politique global de nombreux PMA vise à promouvoir l'égalité entre les genres, du moins sur le papier. Pourtant, lorsque ces politiques se heurtent d'une part à la pénurie de ressources financières permettant de participer à la prise de décision internationale et d'autre part aux facteurs politiques et culturels, on constate en fin de compte que les hommes sont toujours plus susceptibles d'être sélectionnés comme délégués à la CCNUCC.

## 4.2 Éducation et ressources en fonction du genre

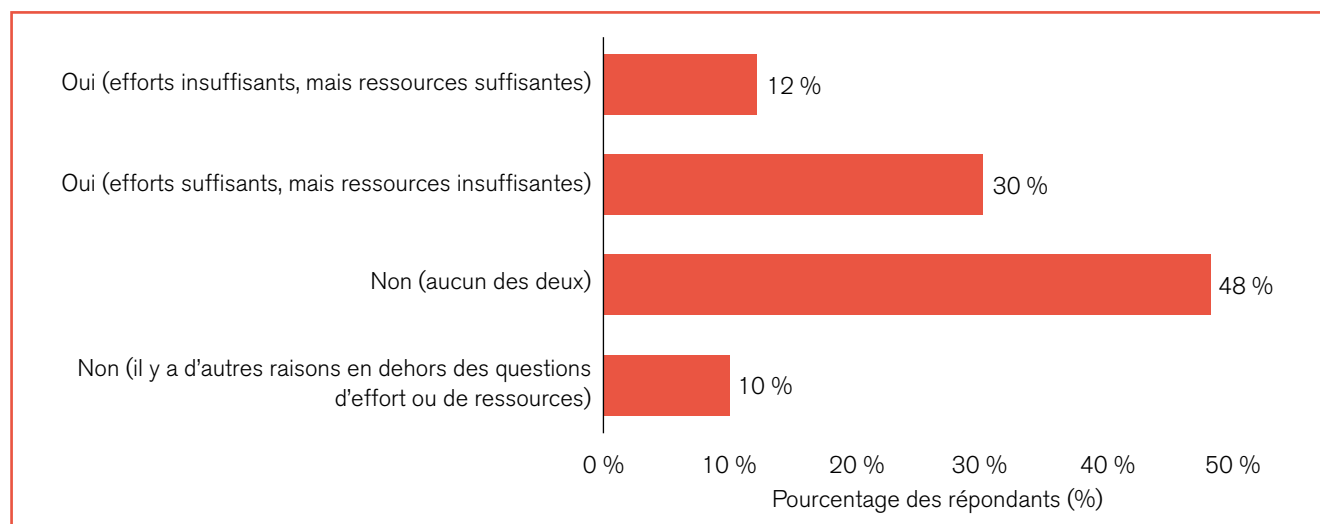
Ce volet examine les ressources financières, l'éducation et les autres formes de soutien requises pour participer efficacement aux prises de décisions environnementales lors des négociations de la CCNUCC. Il examine dans quelle mesure l'accès à ce soutien diffère pour les femmes et les hommes.

### 4.2.1 Les ressources financières

Des recherches ont montré que le statut socio-économique des femmes joue un rôle important dans leur représentation et leur participation dans les organes de décision politiques. Le manque de ressources financières limite les opportunités et la confiance des femmes pauvres lorsqu'il s'agit de prendre le risque de concourir pour un poste de leadership puis de s'y maintenir. Le manque de financement constitue un obstacle majeur au leadership des femmes. Il peut être aggravé par d'autres facteurs, tels que l'inégalité de statut dans la société et l'incapacité à obtenir le soutien entier des dirigeants institutionnels, qui sont pour la plupart des hommes (Mlambo et al. 2019; Oxfam GB 2008).

Lorsqu'on leur a demandé si des ressources suffisantes étaient en place et si leurs gouvernements faisaient suffisamment d'efforts pour soutenir la participation des femmes au processus de négociation de la CCNUCC, en particulier en Afrique et en Asie, près de la moitié (48 %) des personnes interviewées ont déclaré qu'il y avait des manques dans les deux cas. Le second groupe de personnes interviewées le plus important (avec 30 %) a indiqué que les gouvernements faisaient suffisamment d'efforts, mais que les ressources étaient insuffisantes. Ainsi, 78 % des personnes interviewées estiment que les ressources sont insuffisantes pour soutenir la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC (cf. Figure 7).

Figure 7. Réponses à la question de l'enquête : « Les ressources mises en place et les efforts déployés par les gouvernements sont-ils suffisants pour soutenir la participation des femmes – en particulier dans les régions où la participation des femmes est faible (comme l'Afrique et l'Asie) ? »



L'enquête n'a pas demandé aux répondants de définir les ressources et les efforts du gouvernement. Lorsque nous avons demandé aux personnes interviewées si leur gouvernement allouait un budget aux négociateurs (et en particulier aux femmes) pour participer aux négociations, 13 parmi les 21 répondants à cette question ont indiqué que leurs gouvernements n'allouaient pas de fonds pour aider les négociateurs à participer aux processus de la CCNUCC. Trois répondants ont indiqué que leurs gouvernements allouaient des fonds pour soutenir la participation, et deux autres (issus de différents pays) ont déclaré que leurs gouvernements le faisaient jusqu'à la pandémie de CoViD-19. Trois ne se prononçaient pas. La majorité a déclaré que la participation de leurs délégations aux négociations de la CCNUCC reposait entièrement sur des sources de financement externes.

« Le gouvernement n'apporte pas de soutien. La majeure partie de notre délégation reçoit un soutien de la CCNUCC pour le point focal national et pour une autre personne. Comme vous le savez peut-être, les PMA reçoivent un soutien essentiellement pour deux ou trois personnes. » Personne interviewée n° 6

« Avec le gouvernement, je ne pense pas que nous [ayons] de financement dédié. C'est uniquement grâce au soutien des partenaires du développement que nous recevons le soutien financier nécessaire pour organiser des formations ou participer aux négociations. » Personne interviewée n° 15

Plusieurs personnes interviewées ont fait remarquer que, même lorsqu'un financement est disponible, les femmes ne figuraient pas en tête de liste des négociateurs : elles sont peu nombreuses, n'occupent pas de postes de décision et les candidatures sont généralement issues d'institutions dénuées de personnel féminin.

L'un d'entre eux a indiqué que, dans son pays, le point focal de la CCNUCC sur l'égalité des genres et les changements climatiques n'est pas financé par l'État et qu'il doit trouver son propre financement pour participer.

Les réponses recueillies montrent que la plupart des délégations des PMA dépendent largement de financements extérieurs pour soutenir la participation de leurs délégations aux négociations de la CCNUCC. Lorsque nous avons demandé aux personnes interviewées de déterminer si le soutien financier de la CCNUCC ou des organisations de la société civile pour la participation des femmes aux négociations était facilement accessible, 43 % ont répondu « non », 32 % ne savaient pas que des fonds étaient disponibles pour soutenir la participation des femmes et 14 % seulement ont répondu « oui ». Ce chiffre est légèrement supérieur aux 11 % qui connaissaient l'existence de tels fonds, mais ne savaient pas s'ils étaient facilement accessibles ou pas.

Le thème dominant des réponses dans ce domaine a mis en évidence le fait que le manque de financement limite de façon nette la participation des PMA aux négociations de la CCNUCC, en particulier celle des femmes. Même lorsque des institutions dispensent une formation et renforcent les capacités des négociateurs, ces négociateurs formés ne peuvent pas utiliser leurs compétences s'ils ne disposent pas des fonds nécessaires pour participer aux négociations de la CCNUCC.

Les personnes interviewées et les répondants ont indiqué que leurs gouvernements fonctionnent avec des moyens financiers limités : ces derniers sont dans l'incapacité d'allouer des fonds pour soutenir totalement ou partiellement leurs négociateurs. Par conséquent, les négociateurs doivent s'appuyer sur des programmes de soutien tels que le Fonds pour les déléguées facilité par la WEDO ou les fonds fournis par les bailleurs bilatéraux ou multilatéraux. Ces organisations ou ces acteurs prennent non seulement en charge les frais de déplacement des délégués, mais ils peuvent également les aider à accéder à une formation de négociateurs.

Bien que ces efforts minimisent les lacunes en matière de financement, la mesure dans laquelle les fonds répondent aux besoins essentiels en matière de genre n'est pas claire et elle est mal documentée. Cela signifie que la prise en compte de la dimension de genre par ces fonds peut présenter des limites en termes de structure, de mode de décaissement et de personnes admissibles. Des recherches plus poussées sur les questions de distribution des ressources ou de l'impact d'un tel système de financement pourraient apporter de nouvelles informations. Cela contribuerait à créer un écosystème de financement axé sur la participation des femmes aux négociations, ainsi que des ressources pour d'autres initiatives portant sur les dimensions intersectionnelles du genre et des changements climatiques.

#### 4.2.2 L'égalité d'accès à l'éducation et aux compétences

Pour acquérir le pouvoir de changer leur propre existence et le monde qui les entoure (y compris leur conscience et leur estime de soi ainsi que leurs aspirations dans la sphère informelle), les femmes ont besoin de connaissances, de compétences et de capacités (CARE 2023). Pour faire entendre leur voix, les femmes ont besoin de capacités individuelles et collectives afin de renforcer leur agentivité. Ces capacités sont façonnées par les expériences de vie et intégrées de façon plus large dans le contexte socioculturel. Dans le cadre de cette étude, nous avons analysé l'impact de l'éducation et des compétences sur la participation.

Notre enquête a demandé aux personnes interviewées de s'interroger la façon dont les conditions de participation aux processus de négociation de la CCNUCC peuvent influencer sur la participation des femmes. Dans leurs réponses ouvertes, les personnes interviewées établissent un lien entre la formation et les compétences en négociation ; elles indiquent que les femmes ont besoin de plus de formation pour renforcer leurs capacités de négociation et de davantage d'opportunités de participer au processus de négociation. Elles ont également souligné le manque de clarté concernant les compétences et les qualifications requises pour être sélectionnées en tant que négociatrices. En raison d'un manque de capacités perçu — qui peut inclure un manque d'expérience, de connaissance du sujet ou de thèmes spécifiques, d'exposition au processus de négociation lui-même, d'expertise ou de compétences qui peuvent être nécessaires au cas par cas — les femmes déléguées ne sont souvent pas en mesure de participer aux processus de la CCNUCC.

Un répondant fait remarquer que la vision traditionnelle du rôle des femmes, le préjugé classique qui veut que les femmes n'aient pas les capacités techniques voulues pour aborder les sujets au centre des négociations ou encore leur supposée tendance à éviter les rôles et les situations conflictuels, font que les femmes sont laissées à l'écart des processus de négociation. La majorité des personnes interviewées (53 %) pensent que les femmes remplissent les conditions requises et que ces préjugés ne constituent donc pas un obstacle réel à leur participation. Le problème réside davantage dans le petit nombre de femmes qui sont désignées pour représenter leur pays. Plus d'un quart (25,4 %) des personnes pensent que les femmes ne peuvent pas participer aux négociations, car elles ne satisfont pas aux critères d'exigence voulus ; par ailleurs, 11,2 % pensent que, même si ces exigences représentent un obstacle, les femmes ont néanmoins de nombreuses possibilités d'être désignées. Personne n'a précisé quelles étaient ces exigences et si elles étaient liées aux compétences ou à l'éducation.

L'enquête a également révélé que le pourcentage de femmes travaillant dans le domaine de l'environnement et des changements climatiques est faible, en particulier dans les rôles techniques et les postes de direction. Dans les pays en développement, les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre agricole : elles sont souvent en première ligne face au changement climatique et en subissant les pires impacts sur leurs moyens de subsistance, leur bien-être et leur situation économique (FAO 2023).

Au niveau communautaire, elles sont souvent responsables de la gestion de petites exploitations et elles participent à la production de combustibles, de récoltes et de produits forestiers ; les femmes, en particulier les femmes autochtones, jouent un rôle important dans la gestion des terres, la protection de la biodiversité et le renforcement de la résilience au changement climatique.

Mais les chocs climatiques peuvent entraver l'accès des filles à l'éducation en les amenant à décrocher par rapport aux garçons et, en fin de compte, en les empêchant de formaliser leurs connaissances traditionnelles (Bryan et al. 2023). Pour prendre part aux travaux environnementaux au niveau gouvernemental, les candidats doivent généralement disposer de qualifications en sciences et en techniques. Dans la mesure où les femmes qualifiées dans ces domaines sont peu nombreuses, elles ne parviennent pas à percer dans des rôles au sein des services responsables des questions climatiques et environnementales dans leur pays.

### 4.2.3 Les systèmes de soutien formels et informels

Nous avons demandé aux personnes interviewées de réfléchir à tous les systèmes de soutien formel ou informel destinés aux femmes négociatrices. Les types de soutien les plus souvent cités étaient : les formations fournies par des prestataires extérieurs ; le mentorat ; le financement de la participation des déléguées. Cela inclut notamment le système de mentorat de l'IIED, qui propose des conseils aux nouveaux négociateurs des PMA, en particulier aux femmes, ainsi que les formations organisées par l'IIED et la WEDO, qui permettent de mieux comprendre le processus et de perfectionner ses compétences en expression orale.

« Je connais le Fonds pour les déléguées, il organise des cours du soir. C'est la formation dont j'ai le plus profité. J'ai également pu bénéficier de l'[Initiative européenne pour le renforcement des capacités] et de la formation de l'IIED. [L'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche] propose également une formation. Voilà les organismes que je connais. De plus, au sein de la CCNUCC, nous avons également un réseau de femmes occupant des postes de direction. Celui-ci ne fournit pas vraiment de formation officielle, mais plutôt un soutien entre pairs et également un certain mentorat. C'est une sorte de formation très informelle, mais qui donne de l'inspiration. »  
Personne interviewée n° 8

Un environnement plus favorable au niveau national et dans le cadre de la CCNUCC aurait une influence majeure sur la participation des femmes dans les négociations. Sur ces deux plans, les environnements existants ont plutôt tendance à maintenir le statu quo historique, en particulier pour ce qui touche la dynamique du pouvoir entre les divers pays et groupes de personnes. À la question de savoir si et comment les cadres institutionnels décourageaient les femmes de participer aux processus de négociation, les réponses ouvertes des personnes interviewées ont révélé que les systèmes et pratiques nationaux existants ne favorisent pas la participation des femmes, par exemple :

« Les gouvernements nationaux ne sélectionnent pas de femmes pour participer aux négociations parce qu'ils priorisent activement des hommes pour les postes de direction. En fonction du gouvernement en place, les femmes ne seront choisies que pour des rôles subalternes. »

Cela ne crée pas un environnement propice au renforcement de l'agentivité des femmes. Il est également difficile pour les femmes d'accéder à des postes dans les services chargés de l'environnement ou des changements climatiques en raison du manque de formation formelle dans les domaines nécessaires.

Les normes sociales et de genre jouent également un rôle dans la participation et la prise de décisions. Les personnes interviewées ont noté que les décideurs de la plupart des PMA sont en général des hommes et qu'il est difficile pour les femmes d'accéder à des postes de décision en raison de leur rôle familial, des traditions sociales et de l'environnement de travail. Ils ont révélé que, dans de nombreux PMA, les femmes sont censées assumer l'entière responsabilité des charges domestiques, de la garde des enfants à la gestion du foyer en passant par les soins aux personnes âgées. La croyance socialement constituée selon laquelle les femmes sont plus adaptées à la sphère domestique continue à influencer la façon dont les femmes obtiennent un accès égal aux postes de direction, à la prise de décisions et au pouvoir.

Parfois, la complexité des institutions, des mécanismes, des relations et des processus formels et informels qui aident les individus à participer de manière significative ne favorise pas la participation des femmes.

## 4.3 Droits et participation liés au genre et participation

Ce domaine recouvre deux aspects : le processus de nomination et de sélection des délégués de la CCNUCC et la présence (ou l'absence) de critères ou de directives pour le processus de désignation. Il examine également les espaces, les groupes ou les réseaux auxquels les femmes doivent participer pour pouvoir être considérées comme le choix idéal en tant que négociatrices ; il explore également la capacité des femmes à assumer des rôles de leadership dans les rôles décisionnels de la CCNUCC — et en quoi ces capacités diffèrent de celles des hommes.

### 4.3.1 Les critères de sélection pour la désignation des délégués

Les recherches suggèrent que les femmes sont moins souvent sélectionnées que les hommes en raison d'une association de facteurs, notamment les questions de qualification et le manque de volonté des hauts dirigeants d'opter pour des candidates. La littérature académique sur la gouvernance collaborative fait également état du désir ou de la volonté des personnes au pouvoir de se coopter, de créer des opportunités pour leur propre compte, d'établir des contraintes pour les autres ou encore de mettre en place une structure d'opportunités qui favorise l'engagement de certains par rapport à d'autres (Krook 2010 ; Skouteris et al. 2024).

Bien que nous n'ayons pas identifié de politique claire dans le domaine des nominations des délégués de la COP, nous avons trouvé toute une série de systèmes de sélection. Dans la plupart des pays, le processus de nomination et les critères de compétence ne sont pas écrits et manquent de clarté. Les personnes interviewées n'ont cité aucune directive établie en matière de sélection des délégués. Aucune des 21 personnes interviewées (provenant de 17 PMA) n'avait connaissance de l'existence de documents guidant le processus de nomination des délégations nationales auprès de la CCNUCC. De la même façon, les niveaux de qualification, de compétence, de savoir-faire ou d'expertise requis pour la sélection ne sont pas toujours explicités.

Lorsqu'on leur a demandé s'il existait un document pour guider le processus de nomination des délégués, la plupart des personnes interviewées ont évoqué des pratiques générales ou les actions qu'ils ont eux-mêmes menées pour garantir leur nomination. Ils se sont interrogés sur la participation ou l'absence de participation des femmes. Par exemple :

« Pour autant que je sache, dans mon pays, il n'existe aucun document ou politique explicite qui oriente le processus. Les nominations sont faites en fonction des exigences et des besoins. Et sur la base de pressions. [...] Nous ne disposons pas de directive ou de politique nous guidant dans la sélection des négociateurs, cela se fait sur une base informelle. » Personne interviewée n° 14

« À l'heure actuelle, il n'existe pas de procédure standard. Il existe en revanche des directives destinées aux nominés, ce qu'ils doivent faire ou ne pas faire. Des directives très générales existent, mais il n'existe pas de normes en matière de nomination. On évoque les questions de genre, mais plutôt lors des sessions, il n'y a pas de femmes, on ne les voit pas. [...] Les nominations annoncées ne sont pas contestées. Comme nous n'avons pas de directives ou de règles formelles, c'est au chef des délégations ou au secrétaire [permanent] qu'il appartient de décider. » Personne interviewée n° 5

« Ils devraient avoir des politiques différentes ; je veux dire qu'ils devraient avoir une politique spécifique pour orienter la sélection des négociateurs. La participation à la COP est parfois un casse-tête : en raison des pressions politiques et autres pressions imprévues, des gens qui n'ont pas suivi les négociations jusque-là sont soudain choisis en raison de leur pouvoir. Peut-être devrait-il y avoir une directive, une directive stricte que les pays devraient suivre strictement lors de la sélection des négociateurs. » Personne interviewée n° 14

D'autres personnes interviewées ont fait remarquer que l'accès aux budgets de déplacement a plus d'influence sur les candidats que les politiques ou les directives. Cela peut être lié au fait que la plupart de ces budgets de déplacement sont fournis par des partenaires de développement situés en dehors de la sphère gouvernementale : il n'est pas possible de contester leur décision quant à savoir qui ils financent. L'une d'elles a reconnu que, bien que les décisions de la CCNUCC comportent des mandats sexospécifiques qui favorisent l'objectif de l'équilibre entre les genres au sein des délégations, le processus reste piloté par les Parties. De nombreux éléments du processus sont du ressort

des pays parties, ce qui pourrait expliquer l'absence de lignes directrices en matière de sélection des délégations — en termes de compétences, d'expériences, de rôles et de responsabilités, et d'équilibre entre les genres, la géographie et d'autres types d'équilibre. Les personnes interviewées ont indiqué que, sauf dans les cas où le financement est spécifiquement dédié aux femmes — et peu d'entre elles occupent des postes influents au sein de leur gouvernement, elles ne seraient pas sélectionnées pour faire partie de la délégation.

La Sierra Leone s'efforce de remédier à l'absence de directives concernant les critères et le processus de sélection des négociateurs. Bien que les défis persistent, le point focal national fait appel à la nouvelle loi sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (2022).<sup>10</sup> Cela permet d'accroître la représentation des femmes aux COP et aux autres processus de la CCNUCC en leur donnant la priorité dans le processus de désignation des délégués, qui inclut les critères de sélection des négociateurs (cf. Encadré 3).

### Encadré 3. Le processus de nomination en Sierra Leone : des efforts visant à accroître la participation des femmes à la délégation du pays à la CCNUCC

La sélection des délégués commence dès la réception de l'invitation, qui indique les domaines thématiques. La Sierra Leone met l'accent sur le processus ci-dessous pour garantir l'inclusion des femmes.

1. Les premiers membres de la délégation sont choisis parmi des fonctionnaires experts des thématiques retenues. Des efforts sont faits pour inclure les femmes dans ce groupe, bien que cela ne soit pas considéré comme une priorité. D'autres experts proviennent du secteur privé et d'ONG ou d'OSC, qui sont invités à participer en tant qu'observateurs, mais ceux-ci doivent démontrer pour être désignés qu'ils apporteront leur contribution à un domaine thématique spécifique. Plusieurs ONG axées sur la jeunesse travaillent sur les changements climatiques, ce qui permet d'inclure des jeunes dans la délégation.
2. Les négociateurs sont choisis en fonction de leur connaissance du processus. Par conséquent, seules les personnes ayant suivi la formation de négociateur sont sélectionnées.
3. Pour garantir le financement de la délégation, une liste des personnes sélectionnées parmi les ministères du gouvernement est soumise au ministère des Finances. La CCNUCC soutient les délégations des PMA en finançant deux délégués. Tous les autres membres de la délégation doivent être financés par le gouvernement ou les bailleurs.
4. Pour prioriser les femmes, la Sierra Leone s'appuie sur la nouvelle législation imposant des quotas de genre. La loi sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (loi n° 23 de 2022) vise à remédier aux déséquilibres entre les genres en prévoyant une augmentation de la nomination de femmes aux postes et aux structures de décision pour atteindre une représentation de 30 %.

L'institutionnalisation d'un tel processus permettra une application claire et transparente des critères de sélection des délégués. Elle réduira probablement les perceptions de partialité ou d'influence politique.

Les personnes interviewées ont également évoqué différents facteurs pris en compte par leurs pays. Elles notent qu'ils ont tendance à donner la priorité aux représentants du gouvernement ; que les délégués devraient être des experts dans certains domaines ; ou que ces délégués travaillent avec le gouvernement depuis quelques années. Ils ont également indiqué que les pressions politiques et bureaucratiques peuvent engendrer des critères cachés et non documentés qui influencent la sélection des négociateurs.

« Les personnes nommées sont celles qui travaillent sur les changements climatiques dans leur pays. Même ceux qui travaillent dans d'autres secteurs doivent avoir une implication dans les changements climatiques. C'est donc là que l'on va chercher les négociateurs. [...] Il est important d'assurer la continuité dans le thème, car le processus de la CCNUCC est très complexe. Il faut y assister session après session pour comprendre ce qui se passe.

<sup>10</sup> [https://www.un.org/sites/www.un.org/africarenewal/files/ACT\\_MOGCA.pdf](https://www.un.org/sites/www.un.org/africarenewal/files/ACT_MOGCA.pdf) (PDF).

C'est donc très important, mais dans de nombreux pays, la participation à ces événements n'est pas fondée sur la pertinence de vos capacités professionnelles. Parfois, la participation sert d'incitation pour les fonctionnaires du gouvernement et du coup, les dossiers passent de main en main. Ainsi, si c'était vous la dernière fois, ce sera un autre la fois suivante, afin que tout le monde en profite. Ce sont donc les problèmes que vous risquez de rencontrer, en particulier pour de nombreux PMA dépourvus de politique guidant la procédure de nomination. » Personne interviewée n°1

Certaines personnes interviewées ont indiqué que leur pays appliquait une priorité de genre et privilégiait la représentation des femmes au sein du leadership politique et des délégations :

« Même dans notre délégation, il y a 20 % d'hommes et 80 % de femmes. Les femmes et les hommes suivent le même processus. » Personne interviewée n° 2

D'autres ont cependant fait part de leurs préoccupations quant au fait que, lorsque les femmes sont très peu représentées, elles doivent démontrer qu'elles possèdent les compétences requises : elles doivent ainsi travailler plus que les hommes pour prouver qu'elles sont engagées et actives dans le processus considéré. D'autres personnes interviewées évoquent une autre préoccupation : même si certains pays définissent des critères de sélection, il faudrait également prévoir des modalités spécifiques pour éviter un leadership et une participation de façade des femmes.

« Nous avons déjà travaillé avec des déléguées munies d'un badge de Partie et qui, malheureusement, au lieu d'avoir accès aux salles de négociation, ont été cantonnées dans le pavillon des représentations nationales. Il faudra également voir le temps que cela prendra pour qu'un processus plus robuste parvienne à être mis en place. » Personne interviewée n° 23

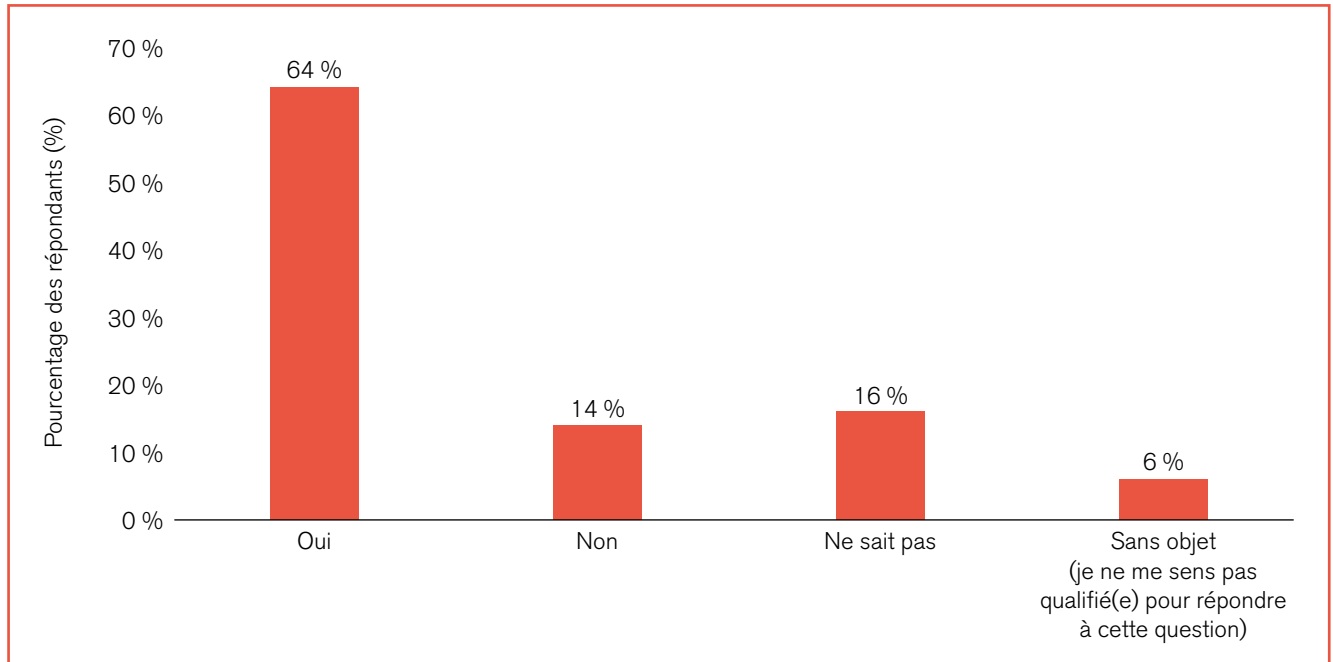
Bien que de nombreux pays disposent désormais de points focaux nationaux genre et changements climatiques, les défis interdépendants auxquels ils sont confrontés (par exemple, la nomination des quelques rares experts en matière de genre, le manque de financement et leur distance par rapport au processus de nomination) signifient qu'ils ne peuvent pas influencer le processus de sélection des délégations.

### 4.3.2 La capacité des femmes à s'engager et à participer

Les recherches indiquent que certaines femmes peuvent être réticentes à accomplir certaines tâches parce qu'elles manquent de confiance quant à leur propres capacités (Dickerson et Taylor 2000). Alors que les obstacles et les préjugés liés au genre ont diminué au fil des ans, les stéréotypes sexistes continuent de compliquer la progression de carrière des femmes. Pour les femmes, les possibilités d'évolution de carrière continuent d'être affectées par ces stéréotypes. Les habitudes patriarcales modèlent le comportement des cadres et les perspectives professionnelles sur le lieu de travail. Dans certains contextes organisationnels, les préjugés négatifs concernant les performances ou l'efficacité des femmes peuvent également nuire à leurs aspirations en matière d'avancement professionnel ou de participation (Tabassum et Nayak 2021 ; Dickerson et Taylor 2000).

Notre enquête a demandé aux personnes interviewées de s'interroger sur raisons qui font que la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC est inférieure à celle des hommes, en particulier pour les PMA. Une grande majorité (93 %) d'entre elles ont déclaré qu'elles pensaient que davantage de femmes souhaitaient participer aux processus et jouer un rôle au sein de la CCNUCC au-delà de celles actuellement engagées. 86 % pensaient que les cadres institutionnels existants décourageaient les femmes de participer aux processus de négociation. La plupart des personnes interviewées (64 %) ont indiqué qu'il existe des obstacles à la participation active des femmes aux négociations sur le climat (cf. Figure 8).

Figure 8. Réponses recueillies par l'enquête à la question : « Existe-t-il des obstacles qui empêchent les femmes d'intégrer des rôles plus actifs ou de participer davantage aux travaux en cours liés au changement climatique et aux négociations de la CCNUCC ? »



Au cours des entretiens, nous avons exploré les raisons pour lesquelles les femmes sont dissuadées de participer plus pleinement au processus de la CCNUCC. Les vingt parties prenantes se sont interrogées pour savoir s'il existe des politiques et des directives écrites en place pour la COP et d'autres événements/comités qui constitueraient un obstacle à la participation. Neuf ont indiqué qu'aucune politique ne constitue un obstacle à la participation des femmes ; quatre ont dit ne pas savoir ; deux ont répondu oui ; cinq ont choisi de réfléchir aux limites plus générales de la participation des femmes (à savoir le temps nécessaire à la préparation et à la participation aux processus de la CCNUCC et l'impact de normes de genre), que nous explorons ci-dessous.

### Durée de la préparation et de la participation aux processus de la CCNUCC

Bien que le manque de financement représente un problème majeur, le manque de temps constitue un autre facteur limitant l'engagement et la participation des femmes. Il est de plus lié au manque de financement. Comme l'ont fait remarquer les personnes interviewées, les COP et les processus de négociation associés exigent à la fois du temps et des ressources.

« L'une des [limitations] tient dans la durée du processus. Une femme voulait participer à la COP, mais elle m'a dit que cela prenait quatre semaines. C'est parce qu'ici, au Ghana il faut une semaine pour la procédure de visa ; puis trois semaines sur place et elle a un enfant en bas âge. La durée du processus a donc tendance à être une contrainte. Surtout pour certains d'entre nous qui devons obtenir un visa dans un pays tiers. [...] L'autre souci, c'est que nous n'obtenons pas l'ordre du jour à l'avance, l'ordre du jour complet. Vous pouvez obtenir l'ordre du jour, mais pas le calendrier, pour savoir quel jour vous allez commencer [les négociations] sur le genre, etc. » Personne interviewée n° 4

La participation à une COP ne se limite pas aux deux semaines que dure la session elle-même. L'ensemble du processus (de la formation et des réunions préparatoires aux comptes rendus post-COP) peut s'étendre sur un mois. Les coûts financiers et la durée ont un impact sur les moyens de subsistance et les responsabilités des négociateurs. Les personnes interviewées ont indiqué que les implications étaient différentes pour les hommes et les femmes.

### Impact des normes de genre

Lorsqu'on examine la question de l'inégalité entre les genres, il est nécessaire de prendre en compte les facteurs sous-jacents qui permettent aux disparités sexospécifiques de perdurer en matière d'accès aux ressources, au pouvoir et aux opportunités. Ces facteurs peuvent être structurels et systémiques ou ils peuvent également être liés à des normes sociales et à des stéréotypes sexistes (Stewart et al. 2021). Les entretiens ont permis de faire clairement ressortir les

rôles, les attentes et les stéréotypes basés sur le genre — et ce que les femmes peuvent, devraient ou ne peuvent pas faire - lors des négociations. Il est bon de noter que certaines des personnes interviewées étaient des hommes points focaux de la CCNUCC ; ils ont partagé leur perception des défis auxquels les femmes sont confrontées. Par exemple, l'un d'eux a déclaré :

« Je ne connais pas les politiques. Mais je sais également que notre environnement national peut constituer un obstacle à la participation des femmes. On a connu des cas où des femmes participent à des négociations ou à des activités sur les changements climatiques et la famille se plaint quand la mère ou l'épouse ne sont plus à la maison. [...] L'autre raison pour laquelle les femmes n'apprécient pas les négociations sur les changements climatiques, c'est que celles-ci sont trop intenses. Des femmes ont déjà été nommées. Elles assistent à la COP et puis elles déclarent qu'elles n'y assisteront plus. Parce que les participants se déplacent tout le temps d'une salle de réunion à une autre... et avec le type de chaussures qu'elles portent. C'est trépidant. Peut-être que ce travail comporte un biais de genre de par sa nature même. [...] Et je sais que beaucoup de femmes ne souhaitent pas rester loin de leurs enfants pendant longtemps. » Personne interviewée n°1

D'autres personnes interviewées ont cité les préjugés patriarcaux : le fait que les personnes responsables des nominations sont des hommes et qu'ils ont tendance à sélectionner des collègues masculins. D'autres encore ont souligné les points de vue traditionnels selon lesquels les femmes n'ont pas les capacités techniques nécessaires pour participer aux thèmes en cours de négociation et qu'on ne leur offre donc pas la possibilité de s'impliquer. S'il n'existe aucun espace qui permette de remettre en question ce type de préjugés, ces perceptions pourront persister : cela aura un impact sur les opportunités de nomination pour les femmes.

## 4.4 Leadership et prise de décision

Ce thème se focalise sur l'agentivité des femmes et leur impact sur la CCNUCC une fois qu'elles parviennent à la table des négociations. Il passe également en revue ce qui constitue une participation « significative » ou « effective » aux processus de négociation, et s'il existe une différence entre les femmes et les hommes.

### 4.4.1 L'agentivité des femmes

Dans de nombreux contextes, l'agentivité des femmes continue à être limitée. Dans l'ensemble, les femmes issues des pays à revenu faible ou intermédiaire déclarent avoir moins de liberté de choix, moins de contrôle sur leur propre vie et moins d'opportunités dans le domaine des prises de décision que les hommes — ou que les femmes issues de pays plus riches (Kabeer 1999 ; Jayachandran 2015 ; Donald et al. 2020). Dans la mesure où les mesures d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques ignorent l'agentivité des femmes et leur contribution cruciale en matière d'action collective, le cadre de référence de la Feminist climate justice plaide en faveur de l'instauration d'un droit à la participation des femmes à l'action climatique (IDLO 2022).

Le renforcement de l'agentivité des femmes et des autres groupes défavorisés permet de modifier les relations et de transformer les structures formelles et informelles. Le but est de permettre aux femmes de réaliser leur plein potentiel dans leur vie publique et privée, en leur garantissant par là même de contribuer au développement social, politique et économique, mais aussi d'en bénéficier de manière égale. Les résultats de notre étude indiquent que la prise de décisions est entre les mains de fonctionnaires masculins. Peu de femmes sont en mesure de contribuer à la définition d'objectifs en matière de participation équitable ou de processus de sélection des délégations de la CCNUCC.

L'interaction des femmes avec le reste de la société est essentielle pour gérer la dynamique du pouvoir et permettre des relations sociales, politiques et économiques équitables dans la sphère publique et les espaces sociaux. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les politiques des PMA qui ont été examinées indiquent qu'en dépit des dispositions prévues pour soutenir la participation des femmes ou de l'existence de quotas, celles-ci ne s'appliquent pas à la sélection des négociateurs de la CCNUCC.

Lorsqu'on interroge les personnes interviewées au sujet des espaces, des groupes ou des réseaux dans lesquels il faut s'impliquer pour être considérée comme sélectionnable en tant que négociatrice, ou encore sur les distinctions faites entre les femmes et les hommes, aucune d'entre elles n'a fait allusion à des critères spécifiques mis par écrit. Plusieurs

thèmes se sont cependant dégagés à l'issue de leurs réflexions sur ce thème ; notamment la préférence accordée aux professionnels des changements climatiques, qui possèdent une expertise et une expérience dans ce domaine.

Un environnement encourageant est considéré comme facteur clé pour renforcer la confiance des femmes et leur permettre de participer pleinement au processus de négociation de la CCNUCC. Parmi les facteurs cités lors des discussions, on peut citer : la mise en place de critères de nomination ; la création d'espaces favorables pour les femmes (par exemple, par le biais du code de conduite de la CCNUCC) ; des dispositions permettant aux femmes d'acquérir l'expertise et les compétences nécessaires ; l'octroi de financements ; la prise en compte de la dynamique du pouvoir.

#### 4.4.2 Une participation significative des femmes aux processus de la CCNUCC

Une participation significative passe par le partage du pouvoir et du contrôle sur l'établissement des priorités, l'élaboration des politiques, l'affectation des ressources et l'accès aux biens et services publics. Certains considèrent que certaines formes d'action affirmative comme les quotas ou les mesures symboliques « de façade » ne permettent aux femmes que de devenir des actrices subalternes (Paffenholz et al. 2016). D'autres soutiennent pour leur part que les quotas et autres mesures spéciales temporaires peuvent jouer un rôle essentiel pour faire entrer les femmes dans les lieux de décision, car leur présence se heurte sinon à une résistance directe.

Il est important de noter que le pourcentage ou les simples décomptes n'indiquent jamais que le nombre total de femmes présentes : cela ne constitue donc pas le déterminant principal de leur influence (ONU Femmes et PNUD 2022).

Mesurer l'efficacité de la participation des femmes au sein de la CCNUCC, au-delà du simple dénombrement, nécessite une analyse plus approfondie. Par exemple, lors de la COP26, 45 % de la délégation du Royaume-Uni était composée de femmes. L'analyse de leurs responsabilités a néanmoins révélé que la plupart occupaient des fonctions liées à l'organisation de l'événement ou un rôle de conseillères auprès des principaux décideurs. Seulement deux des douze membres de l'équipe dirigeante étaient des femmes ; de plus, la majorité des postes de décision et de contact avec le public à haut niveau étaient occupés par des hommes.

#### Comprendre la participation significative

Les personnes interviewées ont été amenées à réfléchir sur la question suivante : les femmes ont-elles participé de manière significative aux négociations de la CCNUCC ? Nous avons demandé aux interviewées ce qui constitue d'après elles une participation significative ou effective aux processus de négociation et de savoir si cela diffère pour les hommes et les femmes. Sur les 23 personnes interviewées qui ont proposé leurs réflexions sur ce sujet, cinq ont déclaré que la participation des femmes avait été significative et ont cité des exemples, notamment l'ancienne secrétaire exécutive de la CCNUCC, Christiana Figueres. Christiana a dirigé pendant plusieurs années les négociations qui ont abouti à l'adoption de l'Accord de Paris. D'autres femmes qui dirigent des délégations et cofacilitent la négociation de points spécifiques de l'ordre du jour de la CCNUCC ont également été citées. Deux ont déclaré que la participation des femmes aux négociations n'avait pas été significative :

« À mon avis, je ne pense pas que la participation des femmes au processus de la CCNUCC soit significative. Cela va en s'améliorant, mais les progrès réalisés sont insuffisants. On pourrait contribuer à accroître la participation des femmes en leur proposant davantage de formations, d'éducation et d'opportunités » Personne interviewée n° 28

Lors de cette réflexion sur les possibilités d'améliorer la participation des femmes, trois personnes interviewées ont évoqué la nécessité de renforcer les capacités, notamment en matière de formation et d'éducation ; deux ont noté que la CCNUCC devrait édicter et faire appliquer des normes relatives à l'équilibre entre les genres dans les délégations. L'une d'entre elles recommande que la CCNUCC forme tous les points focaux nationaux à l'égalité des genres, de façon semestrielle. Elle souligne l'importance de l'autonomisation des femmes et de leur présence à la table des négociations. Une autre suggère que l'on mène des recherches complémentaires sur une méthode permettant de mesurer la participation significative. Nous reviendrons sur ces recommandations dans la Partie 5.

La plupart des personnes interviewées ont émis des commentaires quant à la participation significative aux négociations de la CCNUCC. Certaines évoquent la nécessité de faire entendre sa voix et d'intervenir dans la discussion au nom de votre pays. Elles ont également indiqué qu'une participation significative repose sur la capacité de suivre le processus technique des négociations et de faire avancer la discussion.

« Pour moi, une participation significative au processus de négociation implique d'être en mesure de réellement proposer des idées et de contribuer aux discussions pour nous aider à aller de l'avant. C'est cela, une véritable participation. Parce que le simple fait d'être là et d'observer, ce n'est pas participer. » Personne interviewée n° 7

« Une participation significative, cela consiste à jouer un rôle actif dans les négociations et les événements qui se déroulent ici. Il peut s'agir simplement de fournir des informations aux négociateurs, de fournir un soutien, de prendre la parole, de candidater pour les élections, de prendre des positions de direction ou de coanimer. » Personne interviewée n° 8

« Cela englobe les interventions, le réseautage, l'apport de ressources, le renforcement du partenariat entre deux Parties ou deux ONG. Cela inclut aussi le partage de ressources et peut-être aussi des recherches universitaires collaboratives. Il peut donc y avoir de nombreuses formes de participation significative. » Personne interviewée n° 14

« Lors des négociations, une participation significative tient dans la capacité d'exprimer ses préoccupations et de se faire entendre. Et lorsqu'on sent que son intervention a été entendue et qu'elle déclenche une réflexion, que les gens comprennent clairement ce que vous voulez... Pour moi, c'est ça, un engagement significatif. C'est le but que tout négociateur devrait viser. Il faut avoir envie de faire la différence. Par exemple, si vous êtes coordinateur pour les PMA, parlez en leur nom et expliquez les défis auxquels les PMA sont confrontés et les solutions disponibles, afin que tout le monde soit convaincu et adhère. Je pense que ça, c'est un engagement significatif. Et cela concerne autant les hommes que les femmes. » Personne interviewée n° 6

### Des expériences de participation significative

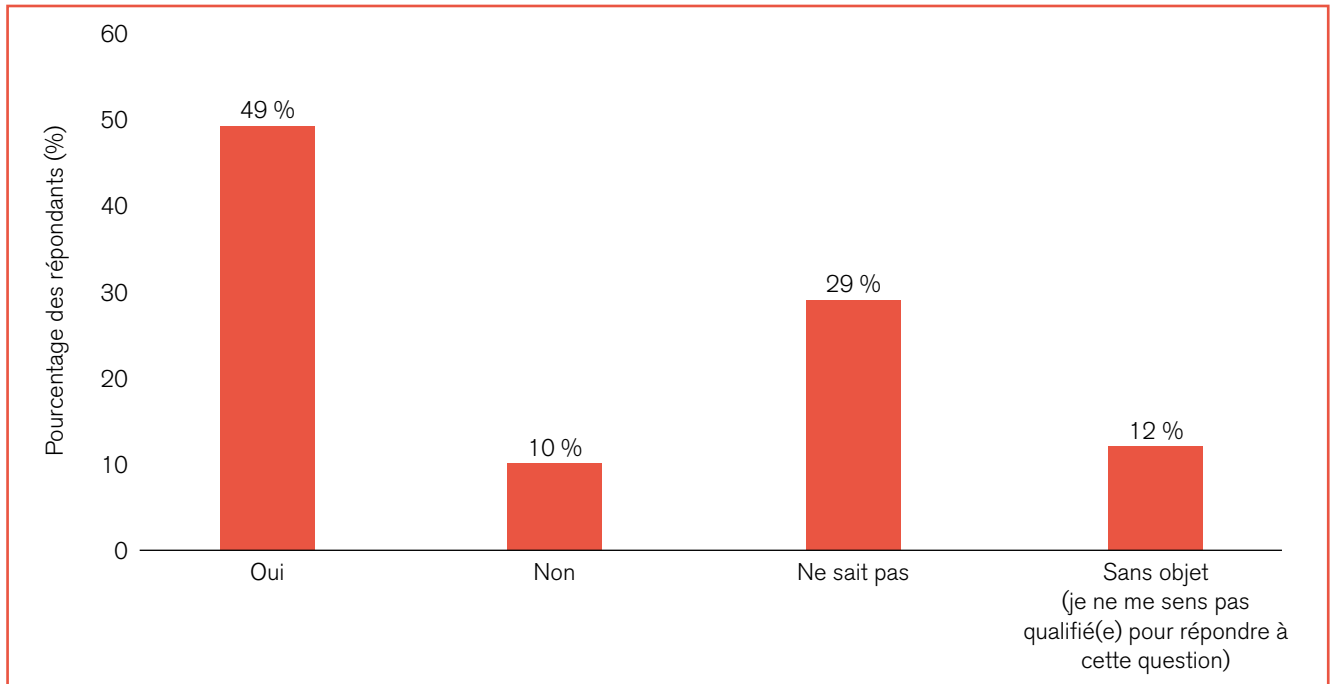
Bien que la plupart des personnes interviewées aient réfléchi aux différences entre les femmes et les hommes, aucun thème dominant ne s'est dégagé. L'une d'elles a fait remarquer qu'il est bénéfique d'avoir une délégation diversifiée en termes de genre. Une autre a déclaré ne pas savoir s'il y avait une différence. Trois ont clairement déclaré qu'une participation significative est différente pour les femmes et les hommes ; quatre ont déclaré qu'une participation significative n'est pas différente pour les femmes et les hommes. Par exemple :

« Je ne sais pas [si une participation significative est différente pour les femmes et les hommes]. Le problème vient peut-être du fait que je suis une femme autonomisée, donc je ne perçois pas la différence. » Personne interviewée n° 8

« Non, je pense simplement que les hommes bénéficient d'un privilège. Ils peuvent de toute façon participer plus facilement et de manière significative en raison de leur poste au sein de leur délégation nationale, [...] il y a aussi un autre élément : ils ne sont pas conscients de leurs lacunes. Il y a donc aussi cet élément selon lequel les femmes veulent être compétentes, alors que les hommes n'ont pas forcément cette obligation en tête. » Personne interviewée n° 9

Les personnes interviewées ont proposé des points de vue complémentaires portant sur les différentes manières dont les femmes et les hommes sont représentés aux plus hauts niveaux de la CCNUCC. Lorsqu'on leur a demandé s'ils pensaient que les femmes étaient suffisamment représentées aux plus hauts niveaux durant les négociations de la CCNUCC et pourquoi, 28 (soit 20 %) ont indiqué que les femmes étaient représentées de manière adéquate. 94 (soit 66 %) ont répondu que ce n'était pas le cas et ont expliqué cette sous-représentation dans le cadre de leurs réponses ouvertes. Les raisons évoquées sont le manque de financement et de ressources, la participation limitée à des postes de direction et de décisions, l'inadmissibilité de leur candidature causée par l'absence des compétences requises et par le faible engagement en matière de soutien à la participation des femmes.

Figure 9. Réponses recueillies par l'enquête à la question : « Les femmes sont-elles laissées pour compte en termes de rôles officiels au sein des comités de négociation de la CCNUCC ? »



Certains répondants ont également noté qu'une présence régulière et répétée est garante d'une participation significative. Cette présence permet aux délégués de participer efficacement aux négociations, d'acquérir la compréhension nécessaire des domaines thématiques techniques, de développer leurs compétences, d'établir les liens et d'asseoir l'influence dont ils ont besoin pour se diriger des négociations complexes par nature.

Une personne interrogée a fait remarquer qu'un nouveau négociateur faisant ses débuts dans ce domaine ne dispose pas de l'expérience et des compétences nécessaires pour opérer dans l'espace de négociation. Cela peut entraîner des lacunes dans les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour réussir à participer de manière significative. Ils ont estimé que les hommes ont plus de chances d'acquérir une telle expérience alors que les femmes, en tant que groupe, sont souvent laissées pour compte, car elles ont tendance à participer moins fréquemment que les négociateurs masculins.

# 5

## Discussion et recommandations

**En étudiant les causes du déséquilibre entre les genres au sein des systèmes et des processus nationaux — le but étant de comprendre les déséquilibres des négociations sur le climat au niveau mondial — les résultats de notre étude fournissent des informations importantes pour comprendre les causes de la faible représentation des femmes dans les processus de la CCNUCC. Cette partie interprète les résultats, discute de leur pertinence dans le contexte de la participation et explique les limites, puis formule des recommandations et enfin suggère des pistes de recherche plus approfondies.**

### 5.1 Discussion et conclusions

De nombreuses évaluations des délégations de la CCNUCC sont réalisées chaque année dans une perspective de genre, principalement dans une optique mondiale. Si la participation des femmes à la CCNUCC a généralement été faible, elle a été en moyenne encore plus faible pour les femmes issues des PMA. Pour comprendre les principales raisons de ce déséquilibre entre les genres, ce rapport passe en revue quatre domaines d'analyse pour étudier les facteurs sous-jacents qui contribuent à la faible représentation des femmes, et ce au moyen d'une enquête et d'entretiens avec des parties prenantes – essentiellement issues des PMA. Leurs réponses et leurs réflexions donnent un aperçu de l'expérience des PMA en matière de sélection des délégations. Elles mettent en avant les raisons pour lesquelles le déséquilibre entre les genres persiste dans les négociations de la CCNUCC.

#### 5.1.1 La gouvernance

Des études antérieures ont montré que les politiques d'égalité des genres et de décentralisation ont contribué de manière significative à accroître la représentation des femmes au niveau local. L'inclusion des femmes dans les systèmes et les structures de gouvernance a en effet une forte valeur normative ; on espère qu'elle améliorera les résultats en matière de gouvernance. Les résultats de notre étude montrent que, si la plupart des PMA disposent de politiques de genres et de dispositions en matière de quotas, celles-ci n'ont pas fait progresser la participation des femmes aux négociations de la CCNUCC. D'autres études montrent que l'adoption de quotas de genre a modifié de manière significative les tendances nationales en matière de représentation des femmes aux niveaux national et local, mais que cela ne se traduit pas par une participation ou une influence pleine et effective. Les résultats de notre étude montrent que les PMA ne prennent pas du tout en compte des quotas lorsqu'il s'agit de représentation au niveau international. Quelques pays commencent à utiliser leurs cadres politiques pour améliorer la représentation, mais il est encore trop tôt pour évaluer les résultats.

La nomination de points focaux nationaux genre et changements climatiques vise à améliorer la visibilité et l'influence de la notion d'égalité des genres, mais nos résultats montrent que ces points focaux n'ont ni pouvoir ni influence lorsqu'il s'agit de choisir les candidats pour participer aux négociations de la CCNUCC. Dans certains cas, ils ne sont même pas des experts en matière de genre ; ils ont plutôt été nommés en raison de leur poste actuel. Il est important de définir clairement les rôles et les règles d'engagement si l'on veut éviter les « participations de façade ».

Les préjugés de genre et les facteurs intersectionnels extérieurs au cadre politique et institutionnel entravent également la participation des femmes. D'autres études indiquent que les caractéristiques sociales, telles que l'âge, l'origine ethnique, le genre et la situation économique, peuvent constituer des facteurs contraignants importants qui limitent la participation des femmes, la manière dont elles participent, leur niveau d'influence et leur capacité à bénéficier de l'action collective, leur engagement public et leur prise de décisions. De la même façon, nos résultats mettent en lumière des obstacles liés à la nature des négociations et à ce que les femmes peuvent y faire ou ne pas faire. Ces obstacles sont eux aussi liés à l'âge, aux rôles alloués aux hommes et aux femmes, aux attentes et aux stéréotypes. Nous avons noté des différences dans les réponses proposées par les femmes et les hommes, différences qui dépendent de leur socialisation et de leurs expériences vécues.

### 5.1.2 L'éducation et les ressources en fonction du genre

Des études indiquent que les femmes et les filles ont besoin de connaissances, de compétences et de capacités afin de pouvoir influencer le cours de leur propre vie et le monde qui les entoure ; cela englobe également leur propre conscience, leur estime de soi et leurs aspirations. Nos résultats montrent qu'un manque de compétences et de connaissances dans le domaine des processus de négociation, qu'il soit perçu ou réel, constitue un obstacle majeur à la participation des femmes. Bien que le soutien en formation pour les négociateurs débutants soit fourni de façon externe, l'absence de régularité dans la participation des femmes aux COP ne permet pas à ces dernières d'acquérir une expérience sur le long terme. Le fait de se voir proposer des candidatures et de recevoir des fonds pour couvrir les déplacements influence directement, sur le long terme, la manière dont les capacités des femmes sont renforcées.

Peu de femmes occupent des postes de direction dans les secteurs du climat et de l'environnement, ce qui affecte leurs chances d'être sélectionnées pour intégrer les délégations de la CCNUCC. Bien que les changements climatiques soient un problème transversal en termes de secteurs, nos résultats indiquent que les pays ont tendance à désigner des personnes qui travaillent spécifiquement dans les secteurs du climat et de l'environnement pour les négociations de la CCNUCC. Cela correspond à la littérature académique passée en revue et souligne la nécessité de soutenir les femmes et les filles dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, et sur la nécessité pour les décideurs de comprendre la nature transversale des changements climatiques.

Nous avons également constaté que la question du financement est l'un des grands obstacles. Cela cadre avec les indications apportées par la littérature académique, qui indique que le statut socio-économique des femmes joue un rôle important dans l'amélioration de leur participation et de leur représentation dans les organes de décision politiques. D'un point de vue institutionnel, le financement joue un rôle important dans la sélection des négociateurs et influence les décisions d'attribution de budget. La CCNUCC ne finance que deux personnes par délégation et les gouvernements des PMA ne peuvent pas se permettre de financer tous leurs délégués. La plupart des négociateurs sont donc soutenus par des partenaires du développement, au travers de projets ou de programmes qui peuvent bénéficier de budgets couvrant la participation aux négociations, mais qui ne sont pas nécessairement soumis à des critères de genre spécifiques pour la sélection des délégué(e)s qui sont financés. Dans la mesure où peu de femmes dirigent des programmes financés par des partenaires de développement, elles également ont moins de chances de figurer parmi les bénéficiaires de financement. Les systèmes formels et informels de soutien à la participation des femmes sont également inadéquats. La documentation académique révèle les brimades et le harcèlement subi par les femmes au niveau de la CCNUCC. Bien que cela ne ressorte pas dans les conclusions de notre étude, les réponses indiquent que les pratiques et les systèmes nationaux existants ne favorisent pas la participation des femmes. Les sélections tendent à privilégier les hommes au détriment des femmes ; lorsque celles-ci sont sélectionnées, elles se voient souvent attribuer des rôles subalternes.

### 5.1.3 Les droits et la participation liés au genre

Les recherches suggèrent que les femmes sont moins souvent sélectionnées que les hommes en raison de facteurs multiples, notamment la question des qualifications et le manque de volonté des hauts dirigeants de sélectionner des candidates. Les résultats de notre étude mettent en évidence une absence de critères de nomination, ce qui compromet le processus. Comme indiqué dans la partie 5.1.2, les facteurs déterminants incluent l'accès au financement — pour lequel il n'existe pas non plus de critères. Même si des politiques visant à promouvoir l'égalité entre les genres sont en place au niveau mondial, la nomination des négociateurs est décidée à un niveau national : c'est à ce niveau que les changements doivent intervenir.

Les déséquilibres de pouvoir constituent également un problème. C'est en particulier vrai pour les personnes qui ont participé de manière continue au processus de négociation et qui détiennent un pouvoir de décision. En l'absence de lignes directrices, le processus continuera d'exclure les personnes les moins influentes, en particulier les femmes et les jeunes.

Les recherches indiquent que certaines femmes peuvent être réticentes à l'idée d'accomplir certaines tâches parce qu'elles n'ont pas confiance en leurs propres capacités. Les résultats de notre étude indiquent que des obstacles découlant de la nature même des processus de la COP se heurtent aux rôles traditionnels des hommes et des femmes, limitant ainsi la participation des femmes. Les longues périodes de préparation, de voyage et d'engagement post-COP font qu'il est difficile pour les femmes ayant des responsabilités familiales de participer pleinement au processus ; par ailleurs, une participation intermittente peut nuire à leur chance d'être sélectionnées.

Alors que les obstacles et les préjugés liés au genre ont diminué au fil des ans, les stéréotypes de genre continuent à freiner l'évolution des carrières féminines. L'une des personnes interrogées a ressenti que le processus est trop intense pour certaines femmes, qui se fatiguent en se déplaçant d'une salle à une autre en étant chaussées de talons hauts : cette personne conclut que les femmes ne souhaitent pas renouveler leur participation en raison de la lourdeur du processus. Si les décideurs ont de telles généralisations à l'esprit, cela peut entraver la participation des femmes.

Selon les personnes interviewées, les résultats de notre étude indiquent que les normes socioculturelles de genre constituent également un obstacle à la participation. Les répondants évoquent les attentes familiales et le fait que les femmes ont habituellement la charge du foyer : leurs responsabilités familiales freinent leur engagement. La garde des enfants et les coûts qui en découlent ont également été mentionnés comme constituant un obstacle pour les femmes, en particulier celles qui n'ont pas les moyens de financer une garde d'enfants durant leur séjour à la COP.

D'autres caractéristiques intersectionnelles, telles que l'âge et le niveau de revenu, peuvent affecter la participation. Les résultats montrent que les jeunes éprouvent des difficultés à être sélectionnés comme négociateurs, car ils pensent qu'ils n'ont pas les capacités nécessaires pour participer efficacement au processus de négociation. Ils ont également noté des difficultés à trouver des financements pour subvenir à leurs frais de déplacement, de visa et autres, en particulier lorsqu'ils ne disposent pas de revenus stables. Nos résultats ne concordent pas avec les conclusions de la CCNUCC selon lesquelles les femmes déléguées des Parties représentaient la majorité dans la tranche d'âge des moins de 26 ans lors des toutes dernières sessions de la CCNUCC ou encore la majorité des délégués âgés de 26 à 35 ans au SB60, toutes régions comprises (CCNUCC 2024). Cela peut être dû au fait que nos conclusions sur les défis rencontrés par les jeunes sont tirées des interviews de personnes issues des PMA qui s'identifient comme des jeunes : notre étude ne se focalise pas de façon spécifique sur la participation des jeunes à l'échelle mondiale. Les défis qu'ils mentionnent pourraient donc être spécifiques à certaines personnes ou pays et il est possible qu'on ne puisse pas comparer la participation des jeunes sur toutes les échelles.

### 5.1.4 Leadership et prise de décision

Le manque d'agentivité des femmes dans le choix de leurs objectifs personnels ou la difficulté à bénéficier d'une autonomie dans leurs relations de couple constitue un autre obstacle à la participation. La littérature académique montre qu'en moyenne, les femmes des pays à revenu faible ou intermédiaire déclarent avoir moins de liberté de choix, moins de contrôle sur leur vie et moins d'opportunités de prise de décision que les hommes de leur propre pays ou que les femmes des pays plus riches. Les résultats de notre étude montrent que les prises de décision sont entre les mains de fonctionnaires masculins ; peu de femmes occupent des postes leur permettant de fixer des objectifs en matière

de participation équitable ou d'influencer le fonctionnement du processus de sélection pour les COP de la CCNUCC. L'expérience ressentie des normes de genre et des systèmes patriarcaux, qui limitent l'agentivité des femmes, est clairement soulignée par les opinions des personnes que nous avons interviewées.

L'interaction des femmes entre elles est essentielle pour gérer la dynamique du pouvoir qui peut affecter leur participation. Les résultats de notre étude montrent que les systèmes et les pratiques existants ne favorisent pas la participation des femmes et que le manque d'autonomie pour prendre des décisions affecte le libre arbitre des femmes dans leur environnement de travail, où elles ne bénéficient pas des mêmes privilèges que les hommes. Bien que les femmes aient en théorie les mêmes droits que les hommes, elles n'ont pas les mêmes moyens d'action ; elles ne peuvent pas non plus accéder aux mêmes espaces lors des événements à haut niveau. Les résultats montrent que les femmes sont plus souvent reléguées à des tâches administratives, à la rédaction de rapports, à la supervision logistique ou à la préparation d'événements.

Si notre étude met en lumière certains obstacles, ses constatations mettent également en lumière un manque de confiance en soi : les femmes elles-mêmes ne se sentent pas toujours bien informées ou suffisamment préparées pour suivre les complexités et le langage technique des négociations. Certains participants ont fait remarquer que les organisations féminines qui apportent leur soutien aux femmes ne leur donnent pas les moyens de s'engager pleinement en assimilant la technicité et la complexité de l'environnement et des négociations de la COP. Au contraire, ces organisations les maintiennent à l'écart. Il est essentiel de comprendre les besoins des femmes en matière de capacités spécifiques et la nature du soutien requis. Nous n'avons toutefois pas identifié les raisons pour lesquelles certaines femmes ne souhaitent pas participer aux aspects plus techniques de la CCNUCC. Nous reconnaissons que cela pourrait être lié aux intérêts et expériences individuels de chacune plutôt qu'à une perception généralisée. Cette question nécessite donc une étude plus approfondie.

Tout en explorant les obstacles à la participation, nous avons également examiné si la participation des femmes était significative. La littérature académique indique que la notion de participation est un concept large qui peut avoir différentes significations, en fonction des personnes, tant en termes de processus que de résultats. Les principaux axes de recherche portent notamment sur la compréhension de ce qui constitue une participation légitime et effective du public. Pour parvenir à la justice procédurale, il est nécessaire de comprendre si, ou dans quelle mesure, un processus incarne des valeurs démocratiques telles que l'équité, la transparence et la prise en compte des préoccupations des parties prenantes.

Nos résultats montrent que les personnes interviewées, hommes et femmes, possèdent des perspectives différentes sur ce que signifie une participation significative. Ces divergences découlent des expériences vécues, des privilèges de chacun, des valeurs et des normes sociales qui traitent différemment les femmes et les hommes. Les résultats ne peuvent donc pas être généralisés, car certaines réponses étaient subjectives, basées sur des expériences individuelles plutôt que sur des pratiques généralisées.

Certains ont estimé que la présence de quelques femmes à des postes de direction prouve qu'il n'y a aucun obstacle à leur participation significative. En revanche, d'autres ont estimé qu'il restait encore beaucoup à faire pour que la participation des femmes soit significative. Certains participants apprécient que leur voix porte, qu'ils s'expriment individuellement ou au nom de leurs électeurs, et souhaitent « faire la différence ». D'autres valorisent le suivi collectif des négociations ou le soutien apporté à des négociateurs, ou encore s'efforcent de s'assurer que l'on avance dans la bonne direction.

Les résultats indiquent que les femmes ne constituent pas un groupe homogène. Certaines femmes interrogées ont indiqué que leur participation était significative. Elles ne notent aucun problème, car elles sont autonomisées en tant qu'individus et ne rencontrent aucun obstacle. Inversement, d'autres ont souligné la différence entre les femmes et les hommes : elles font remarquer que les femmes n'ont parfois pas la confiance en soi voulue pour s'exprimer et qu'elles s'autocensurent. Les hommes éprouvent moins souvent ce genre de gêne et prennent la parole même s'ils ne sont pas très compétents dans un domaine.

Nos résultats soulignent également que le manque de régularité constitue un obstacle à une participation significative. En raison du manque de fonds, certains négociateurs sont formés, mais ne peuvent faire le déplacement à la COP. Les femmes sont généralement les plus touchées, car elles sont moins nombreuses dans les délégations et ont moins de possibilités d'accéder aux ressources nécessaires pour faire le déplacement. Nous n'avons pas étudié de façon

différenciée la manière dont les femmes et les hommes sont financés, mais ce sont là les expériences vécues par les négociateurs concernés.

## 5.2 Recommandations et pistes de recherche complémentaires

Dans cette partie, nous présentons des recommandations visant à promouvoir l'équilibre des genres et une représentation significative des femmes. Les pays où les agences pourront les contextualiser et les adapter à leur situation particulière. Nous suggérons également des pistes de recherche supplémentaires, à la fois dans le cadre des négociations de la CCNUCC, mais aussi dans le contexte des prises de décision nationales en matière de changement climatique.

### 5.2.1 Recommandations aux gouvernements nationaux

**Élaborer des critères de sélection pour les délégations de la CCNUCC :** dans un souci de transparence et de représentation équitable, les gouvernements nationaux pourraient élaborer des critères formels pour guider la nomination des délégations. Les résultats ont révélé une absence de critères dans la plupart des pays. Quelques nations ont commencé à s'appuyer sur leurs politiques de genre pour élaborer des critères de sélection. Les points focaux nationaux et les points focaux nationaux égalité des genres et changements climatiques pourraient utiliser les quotas prévus par ces politiques nationales. En y adjoignant d'autres paramètres, on pourrait adapter ces politiques au processus de sélection.

**Mettre en œuvre un soutien politique et institutionnel à la participation des femmes :** les gouvernements nationaux qui disposent déjà de politiques sensibles au genre pourraient mettre en œuvre leurs engagements pour soutenir une participation significative des femmes aux niveaux local, national et international, y compris dans le processus de la CCNUCC. Les pays qui ont établi des quotas par genre pour accroître la participation des femmes pourraient décider de les appliquer aux critères de sélection des délégations afin de garantir que les femmes participent à l'action climatique à tous les niveaux. Cela augmenterait le nombre de femmes participant à la CCNUCC et créerait des capacités pérennes au sein des PMA.

**Instituer des mécanismes de financement ciblés pour soutenir les femmes et les jeunes :** les femmes et les jeunes rencontrent des difficultés pour accéder au financement, soit en raison des postes qu'ils occupent au sein du gouvernement, soit parce qu'ils n'ont pas accès aux informations sur le financement. Il est nécessaire d'allouer équitablement les fonds d'État et ceux des acteurs extérieurs afin de soutenir la participation de ceux qui ne sont généralement pas financés, notamment les femmes et les jeunes.

**Au niveau national, sensibiliser à l'importance de la notion d'égalité des genres dans le cadre des mandats de la CCNUCC :** les gouvernements nationaux pourraient envisager un processus de sensibilisation destiné aux points focaux nationaux. Cette sensibilisation porterait sur les mandats de la CCNUCC, l'égalité entre les genres et la pertinence de cette égalité pour leur rôle. Cette intégration pourrait être accompagnée par les points focaux nationaux genre et changements climatiques en collaboration avec le Secrétariat de la CCNUCC.

**Suivre la composition par genre au niveau national :** pour rendre l'action climatique plus sensible au genre, les gouvernements nationaux pourraient institutionnaliser des mécanismes assurant un suivi systématique de la composition de leurs délégations à la CCNUCC et des rôles occupés ventilés par genre. Cette responsabilité pourrait être officiellement intégrée dans le rôle du point focal national genres et changements climatiques, en lui donnant les moyens de collecter et d'analyser des données sur la nomination et la participation des femmes et des hommes dans les délégations nationales. Cela permettrait de mettre en évidence les lacunes et de formuler des recommandations pour des mesures visant à améliorer l'équité au sein des délégations nationales.

## 5.2.2 Recommandations pour le groupe des PMA

**Promouvoir des critères de sélection sensibles au genre et soutenir les femmes déléguées du Groupe des PMA :** le Groupe des PMA pourrait continuer à sensibiliser à l'intérêt et à l'importance de la participation des femmes aux négociations sur le climat. Il pourrait encourager les pays membres à établir des critères de sélection qui favorisent l'égalité des genres. Une fois les délégué(e)s nommé(e)s, le Groupe des PMA pourrait fournir une assistance à la demande à ces derniers pour une intégration en douceur dans le système de coordination du Groupe.

**Proposer des formations ciblées pour les négociations sur les changements climatiques :** grâce à la mobilisation des ressources et aux initiatives à long terme des PMA, le Groupe des PMA et ses partenaires pourraient soutenir la formation de fonctionnaires d'état ainsi que d'autres acteurs afin d'améliorer la compréhension des processus de la CCNUCC tant chez les femmes que chez les hommes. En veillant à ce que ces efforts incluent une participation équilibrée des femmes, des hommes et des jeunes, il serait possible de constituer un vivier de négociateurs durable et équitable.

## 5.2.3 Recommandations pour la CCNUCC

**Faire progresser la logistique des sessions de la CCNUCC et le processus de délivrance des visas :** les COP et les rencontres des organes subsidiaires (SB) de la CCNUCC se déroulent sur trois semaines, en incluant la semaine préparatoire. De plus, les négociateurs des PMA doivent généralement se déplacer pour l'obtention de leur visa avant leur déplacement : cela peut prolonger leur temps d'absence de plusieurs jours, voire de semaines. Bien que la durée du processus de négociation soit épuisante aussi bien pour les femmes que pour les hommes, les femmes trouvent cette durée particulièrement pénible en raison de leurs responsabilités familiales. La CCNUCC et les gouvernements hôtes pourraient s'efforcer de mettre en place une procédure de visa accélérée pour les délégués des PMA afin de réduire la durée totale de leur déplacement. Si les sessions elles-mêmes ne peuvent pas être écourtées, la publication des ordres du jour suffisamment à l'avance faciliterait pour sa part les préparatifs d'obtention de visa. Cette publication permettrait aux délégués de mieux planifier leur voyage et de limiter la durée de leur déplacement.

**Fournir un soutien à la garde d'enfants aux négociateurs :** les tâches liées à la garde d'enfants peuvent compliquer la participation aux ateliers et aux réunions, en particulier lorsqu'aucun lieu d'accueil et aucun financement ne sont disponibles pour assurer la garde d'enfants. Ce problème impacte les femmes de manière disproportionnée. Elles doivent puiser sur leurs fonds personnels ; si elles n'ont pas les moyens de payer une garde d'enfants, elles perdent une occasion de participer. Proposer des services de garde d'enfants gratuits aux délégués qui en ont besoin créerait un environnement inclusif où les responsabilités familiales ne constitueraient plus un obstacle à la participation.

**Sensibiliser les points focaux nationaux de la CCNUCC aux mandats en matière de genre :** pour favoriser des approches sensibles au genre, le secrétariat de la CCNUCC pourrait consentir de nouveaux efforts pour informer les points focaux nationaux au sujet des mandats liés à l'égalité des genres ainsi qu'à la pertinence et à l'intérêt de l'égalité des genres dans le contexte de leur mission. La communication de ces informations en collaboration avec les points focaux nationaux pour l'égalité des genres et les changements climatiques permettrait de mieux faire connaître et comprendre leurs rôles.

## 5.2.4 Recommandations aux bailleurs de fonds

**Augmenter le financement des organisations qui soutiennent la formation et le renforcement des capacités des femmes et des jeunes négociateurs :** le financement représente un défi de taille pour les PMA. Si les partenaires de développement fournissent des fonds aux négociateurs des gouvernements nationaux, ceux-ci sont généralement affectés à des personnes travaillant déjà sur des programmes financés par des donateurs. Les bailleurs de fonds pourraient améliorer les taux de participation en mettant des fonds à la disposition des organisations qui soutiennent les femmes et d'autres groupes de personnes qui sont sinon susceptibles d'être exclues des négociations.

**Fournir un soutien financier pérenne et ciblé :** pour soutenir le mentorat et la formation et pour assurer des budgets de déplacement permettant des participations régulières, il faut disposer d'un financement pérenne et ciblé. Des études montrent que les négociatrices qui ont régulièrement participé aux sessions ont renforcé leurs capacités et ont été habilitées à occuper des postes de direction où elles peuvent revendiquer la place qui est la leur en tant que négociatrices de haut niveau.

## 5.2.5 Les domaines de recherche complémentaires

### **Comprendre les raisons d'un moindre engagement et d'un manque d'intérêt pour la négociation**

**technique :** certaines femmes manquent de confiance en elles et ne souhaitent pas participer au processus de négociation technique. Certaines organisations de soutien aux femmes ne promeuvent pas leurs compétences : au lieu de favoriser une participation aux négociations proprement dites, elles se focalisent davantage sur des interventions de second plan. Un examen plus approfondi des savoir-faire spécifiques et du type de soutien dont les femmes ont besoin permettrait d'identifier les obstacles à la participation des femmes et d'enrichir la littérature académique.

**Évaluer les facteurs de réussite des pays dont les délégations respectent l'équilibre des genres :** certains pays envoient des délégations qui respectent l'équilibre des genres auprès de la CCNUCC. Bien que cette étude n'ait pas examiné ces cas, il serait utile de comprendre quels sont leurs facteurs de réussite et quelles leçons il est possible de tirer pour éclairer d'autres pays dont les délégations sont moins équilibrées.

**Comprendre et mesurer une participation significative :** ce qui constitue une participation significative à la CCNUCC et les différences entre les femmes et les hommes dans ce domaine reste une question en suspens, qui nécessite des recherches plus approfondies. Il est important de définir la notion de participation significative : comment est-elle suivie et comment elle continue d'évoluer dans le cadre de la CCNUCC. Outre le suivi de la participation ventilée par genre (par délégations, par chefs de délégation et par organes constitués), nous avons besoin de nouvelles mesures pour évaluer la qualité de la participation des femmes. Ces mesures devraient inclure des données sur la durée des prises de parole des femmes et des hommes lors des réunions de la CCNUCC (WEDO 2022). D'autres recherches visant à comprendre et à suivre ce que les délégués des PMA définissent comme une « participation significative des femmes et des hommes » viendraient enrichir ce débat.

Nous espérons que ce rapport donnera lieu à une étude plus approfondie ainsi qu'un partage d'expériences et d'enseignements tirés, ce qui permettra d'accroître la participation significative des femmes et des hommes des pays les plus vulnérables à la prise de décisions internationales en matière de changement climatique.

# Autres documents connexes

Alcobé, F. et Harty, E. (7 juin 2023) Understanding the gender imbalance at the international climate negotiations. Perspective de l'IIED.

Anderson, S. (2023) Achieving Just Green Economic Transitions by Improving Gender Equality. OBSERVER RESEARCH FOUNDATION, Inde.

Andrei, S., Tenzing, J., Craft, B. et Abeysinghe, A. (2016) A study of LDC capacity at the UNFCCC. Document thématique de l'IIED.

CABRI (2022) Gender and climate-change budgeting and finance: lessons from the IBFCCA programme. Note de politique de l'Initiative concertée de réforme budgétaire en Afrique (CABRI).

Gama, S. (13 novembre 2023) Progress towards gender balance at the UN climate negotiations: slow, steady – but not enough. Perspective de l'IIED.

IIED (5 juillet 2023) Entretien : Women from least developed countries and the international climate negotiations – how can we close the gap? Article de l'IIED.

Kajumba, T. (29 avril 2022) In or out! Why balanced panels matter. Perspective de l'IIED.

Masiko, W. (10 octobre 2023) Ambition to achieve gender balance at international climate negotiations must be matched with finance. Perspective de l'IIED.

# Références bibliographiques

- Abeyasinghe, A. (12 November 2016) Women in the poorest countries lack leadership opportunities in the UN. Perspective de l'IIED.
- Agarwal, B. (2015) The power of numbers in gender dynamics: illustrations from community forestry groups. *The Journal of Peasant Studies* 42(1) 1–20.
- Agarwal, B. (2001) Participatory exclusions, community forestry, and gender: an analysis for South Asia and a conceptual framework. *World Development* 29(10) 1623–1648.
- Aguilar Revelo, L. (2022) La autonomía de las mujeres y la igualdad de género en el centro de la acción climática en América Latina y el Caribe. Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/64), Santiago, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPAL).
- Andrei, S., Tenzing, J., Craft, B. et Abeyasinghe, A. (2016) A study of LDC capacity at the UNFCCC: engaging in negotiations and interpreting outcomes. IIED, Londres.
- Anukriti, S., Dinarte-Diaz, L., Elefante, M., Montoya-Aguirre, M. et Sakhonchik, A. (2023) Filling the gaps: childcare laws for women's economic empowerment.
- Beckwith, K. (2014) Plotting the path from one to the other: women's interests and political representation. Dans : Escobar-Lemmon, M.C. et Taylor-Robinson, M. M. (éd.) *Representation: The Case of Women*.
- Bryan, E., Alvi, M., Huyer, S. et Ringler, C. (2023) Addressing gender inequalities and strengthening women's agency for climate-resilient and sustainable food systems. Plateforme d'impact sur l'égalité des genres du CGIAR, Nairobi, Kenya.
- Burns, B., Hall, L., Zhou, V. et Gama, S. (2017) Pocket guide to gender equality under the UNFCCC. Initiative européenne de renforcement des capacités.
- CARE (2023) Why agency? Analyzing impact across CARE's Gender Equality Framework.
- CARE (2019) Gender equality and women's voices: guidance note (PDF).
- Cariou, L. (13 November 2021) COP26: where are the women? *Impakter, Business of Sustainability*.
- CCNUCC (2024) Gender composition.
- CCNUCC (2023) Code de conduite pour les conférences, réunions et événements de la CCNUCC.
- CCNUCC (2019a) Chronology of Gender in the Intergovernmental Process.
- CCNUCC (2019b) Enhanced Lima work programme on gender and its gender action plan. Décision 3/CP.25.
- CCNUCC (2017) Establishment of a gender action plan. Décision 3/CP.23.
- CCNUCC (2015) L'Accord de Paris.
- CCNUCC (2014) Programme de Lima sur le genre. Décision 18/CP.20.
- CCNUCC (2012) Promoting gender balance and improving the participation of women in UNFCCC negotiations and in the representation of Parties in bodies established pursuant to the Convention or the Kyoto Protocol. Décision 23/CP.18.
- CCNUCC (2001) Moyens de faire en sorte que les Parties soient plus largement représentées par des femmes dans les organes créés en vertu de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et du Protocole de Kyoto Décision 36/CP.7.
- Claridge, T. (2004) Designing social capital sensitive participation methodologies. Social Capital Research, Brisbane, Australie.

- Collingwood, J. K. (17 novembre 2021) Why women's participation is essential to achieve global climate targets. Forum économique mondial.
- Craft, B. et McCraine, S. (7 mars 2019) Women in the UN climate negotiations: are we tipping the balance? Perspective de l'IIED.
- Devonald, M., Jones, N. et Kajumba, T. (2023) Youth-inclusive climate change adaptation: bringing intersectionality to the forefront of sustainable development. *Gender and Adolescence: Global Evidence*, Londres.
- Dickerson, A. et Taylor, M. A. (2000) Self-limiting behaviour in women self-esteem and self-efficacy as predictors. *Group & Organization Management* 25(2) 191–210.
- Donald, A., Koolwal, G., Annan, J., Falb, K. et Goldstein, M. (2020) Measuring women's agency. *Feminist Economics* 26(3) 200–226.
- FAO (2023) The status of women in agrifood systems. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.
- Gama, S., Teeluck, P. T. et Tenzing, J. (2016) Strengthening the Lima Work Programme on Gender Perspectives from Malawi and the CBD. IIED, London.
- George, R. (7 February 2019) Gender norms and women's political participation: global trends and findings on norm change. ALIGN Blog. Advancing Learning and Innovation on Gender Norms.
- Granat, M. et Owren, C. (2015) Knowledge is power: enhancing data for action on women's rights, equality, and environmental sustainability via the Environment and Gender Index (EGI). Center for International Forestry Research (CIFOR), Bogor, Indonesia.
- IDLO (2022) Climate justice for women and girls: a rule of law approach to feminist climate action.
- IEA (2011) CO2 Emissions from fuel combustion 2011. Éditions OCDE, Paris.
- Ilesanmi, O. O. (2018) Women's visibility in decision making processes in Africa—Progress, challenges, and way forward. *Frontiers in Sociology: Gender, Sex and Sexualities* 3.
- International Alert (2012) Women's political participation and economic empowerment in post-conflict countries: Lessons from the Great Lakes Region in Africa.
- IPCC (2022) Climate Change 2022: impacts, adaptation and vulnerability. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [H-O Pörtner, D C Roberts, M Tignor, E S Poloczanska, K Mintenbeck, A Alegría, M Craig, S Langsdorf, S Löschke, VMöller, A, B Rama (eds.)]. Cambridge University Press. Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni et New York, NY, USA.
- Jayachandran, S. (2015) The roots of gender inequality in developing countries. *Annual Review of Economics* 7(1) 63–88.
- Jeffs, N. (8 mars 2022) Why women's leadership is key to climate action; Political and financial commitment is needed to support the contributions of women and girls at all levels. Race to Zero.
- Jordan, J. C. (2019) Deconstructing resilience: why gender and power matter in responding to climate stress in Bangladesh. *Climate and Development* 11(2) 167–179.
- Kabeer, N. (1999) Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change* 30(3) 435–464.
- Kajiser, A. et Kronsell, A. (2013) Climate change through the lens of intersectionality. *Environmental Politics* 23(3) 417–433.
- Kajumba, T., Devonald, M. et Jones, N. (4 décembre 2023) Youth engagement at UNFCCC COP28 – how can we ensure it is meaningful, intersectional and inclusive? GAGE.
- Krook, M. L. (2010) Why are fewer women than men elected? Gender and the dynamics of candidate selection. *Political Studies Review* 8(2) 155–168.

- Liverman, D., von Hedemann, N., Nying'uro, P., Rummukainen, M., Stendahl, K., Gay-Antaki, M., Craig, M., Aguilar, L., Bynoe, P., Call, F., Connors, S., David, L., Ferrone, A., Hayward, B., Jayawardena, S., Touray, L., Parikh, J., Pathak, M., Perez, R., Pirani, A., Prakash, A., Textor, C., Tibig, L., Tignor, M., Tuğaç, C., Vera, C. et Wagle, R. (2022) Survey of gender bias in the IPCC. *Nature* 602 30–32.
- Maguire, R., Carter, G., Mangubhai, S., Lewis, B. et Harris Rimmer, S. (2022) Repositioning gender: past, present and future. *Environmental Policy and Law* 52(5–6) 429–443.
- Mechkova, V., Dahlum, S. et Petrarca, S. C. (2022) Women's political representation, good governance and human development. *Governance* 37(1) 19–38.
- Mlambo, C., Kapingura, F. et Meissner, R. (2019) Factors influencing women political participation: the case of the SADC region. *Cogent Social Sciences* 5(1).
- Mooney, A. et Hodgson, C. (17 juin 2023) UN climate summit female delegates reveal bullying and harassment. *Financial Times* (abonnement requis).
- OCDE (2018) Women's political participation in Egypt: barriers, opportunities and gender sensitivity of select political institutions (PDF).
- Okem, E. A., Sutherland, C., Roberts, D., Craig, H. M., North, A., Hunter, N. et Slotow, R. (15 juin 2021) Africa: Reuters' hot list of climate scientists is geographically skewed - why this matters. AllAfrica (abonnement requis).
- ONU (14 mars 2022) Greater female participation, gender-responsive approaches key for tackling climate change, natural disasters. Communiqué de presse des Nations Unies.
- ONU Femmes (2024a) Faits et chiffres : Le leadership et la participation des femmes à la vie politique.
- ONU Femmes (2024b) Poster: Women political leaders 2024.
- ONU Femmes (2021a) Plan stratégique d'ONU Femmes 2022–2025 : bâtir un monde égalitaire.
- ONU Femmes (2021b) Représentation des femmes dans les collectivités locales : Analyse mondiale. New York.
- ONU Femmes (2018) Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030.
- ONU Femmes et PNUD (2022) Women's meaningful participation in transitional justice: advancing gender equality and building sustainable peace.
- Ostrom, E. (1990) Governing the commons: the evolution of institutions for collective action.
- Oxfam GB (2008) Women's leadership and participation: overview. Aperçu du programme, Oxfam GB.
- Paffenholz, T., Ross, N., Dixon, S., Schluchter, A. L. et True, J. (2016) Making women count - not just counting women: assessing women's inclusion and influence on peace negotiations. Initiative pour une paix et une transition inclusives et ONU Femmes, Genève.
- Patel, S., Plutshack, V., Kajumba, T. C., Del Pilar Lopez Uribe, M. et Krishnapriya, P. P. (2023) Gender, climate finance and inclusive low-carbon transitions. IIED, Londres.
- Quick, K. et Bryson, J. (2016) Theories of public participation in governance. Dans : Torbing, J. et Ansell, C. (éd.). *Handbook of Theories of Governance*. Edward Elgar.
- Seema, J. (2015) The roots of gender inequality in developing countries. *Annual Review of Economics* 7(1) 63–88.
- Skouteris, H., Ananda-Rajah, M., Blewitt, C. et Ayton, D. (2024) 'No one can actually see us in positions of power': the intersectionality between gender and culture for women in leadership. *BMJ Leader* 8, 63–66.
- Stewart, R., Wright, B., Smith, L., Roberts, S. et Russell, N. (2021) Gendered stereotypes and norms: A systematic review of interventions designed to shift attitudes and behaviour. *Heliyon*, 7(4) e06660.
- Sultana, F. (2021) Critical climate justice. *The Geographical Journal*, 188, 118–124.
- Sutz, P. (10 septembre 2019) Making their voices count: the African women protecting their land rights. IIED long read.

Sutz, P., Beauchamp, E. et Bolin, A. (2021) Routes to change: rural women's voices in land, climate and market governance in sub-Saharan Africa. IIED, Londres.

Tabassum, N. et Nayak, B. S. (2021) Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10(2) 192–208.

Tamman, M. (20 avril 2021) The Reuters hot list.

Tenzing, J. (2 mai 2017) LDC women in world climate talks: building a cohort of champions.

Tenzing, J., Diabate, F., Yassin, L. et Sied Ahmed, T. (2023) Becoming a UNFCCC delegate: what you need to know. IIED, Londres.

UICN (2013) Projet pilote de l'indice sur l'environnement et le genre (GEI) 2013.

UIP (2024) Classement mensuel des femmes dans les parlements nationaux.

WEDO (2024) Gender Climate Tracker: women's participation statistics in climate diplomacy. Organisation des femmes pour l'environnement et le développement.

WEDO (2022) Women's participation in the UNFCCC: Rapport 2022. Organisation des femmes pour l'environnement et le développement.



Knowledge  
Products

## Rapport de recherche Juin 2025

### Genre, Changements climatiques

*Mots clés :*

Négociations sur les changements climatiques, égalité des genres, négociations inclusives sur le climat, soutien aux négociateurs climatiques, Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC)

Ce rapport de recherche examine les facteurs sous-jacents qui contribuent à la faible représentation des femmes dans les négociations de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), et ce en mettant l'accent sur les pays les moins avancés (PMA). Constatant que les PMA ont, en moyenne, des taux de participation des femmes aux négociations de la CCNUCC inférieurs à ceux des autres régions, nous étudions les causes profondes de ce déséquilibre entre les genres, en identifiant les obstacles et en mettant en évidence les bonnes pratiques. Ce rapport recommande une série de mesures pour les gouvernements nationaux, le Groupe des PMA, la CCNUCC et les bailleurs de fonds afin de favoriser une représentation plus inclusive et plus diversifiée dans les négociations de la CCNUCC.

L'IIED est une organisation internationale de recherche et de politique qui travaille avec ses partenaires à travers le monde pour construire un monde plus juste et plus durable. Ensemble, nous remettons en question les modèles économiques destructeurs, les dynamiques de pouvoir injustes, les préjugés bien ancrés et les lois protectionnistes qui perpétuent la pauvreté, étouffent les droits et entravent les progrès vers un monde épanouissant. Nous explorons les solutions à des crises économiques, sociales et environnementales complexes, en faisant appel à la recherche, l'action et l'influence pour nous attaquer aux causes profondes des changements climatiques, de la perte de la nature et des inégalités.

SAEDI Consulting (Barbados) inc. est un cabinet de conseil en impact social basé dans les Caraïbes, qui travaille sur l'intersectionnalité entre le genre, les ressources naturelles, l'environnement et les changements climatiques. Ce cabinet vise à promouvoir et à créer une masse critique de travaux, de réflexions et d'actions qui éliminent le cloisonnement entre la justice de genre et les questions de justice liées à l'environnement et au climat.



Institut international pour l'environnement et le développement  
44 Southampton Buildings, Londres WC2A 1AP, Royaume-Uni

Tél. : +44 (0)20 3463 7399  
[www.iied.org](http://www.iied.org)

**Financé par :**

Ce rapport de recherche est basé sur une recherche financée par la Fondation Gates. Les résultats et conclusions présentés dans ce document sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou la politique de la Fondation Gates.