



SUIVI DE LA PARITÉ HOMMES-FEMMES AU SEIN DE LA CONVENTION



United Nations
Convention to Combat
Desertification



SUIVI DE LA PARITÉ HOMMES-FEMMES AU SEIN DE LA CONVENTION



United Nations
Convention to Combat
Desertification



Élaboré par : Karen Elizabeth Bernard, Chargée de la politique du genre à la CNULCD.

De précieuses contributions ont été apportées par : Baron Joseph Orr, Biljana Kraemer, Birguy Lamizana, Coleen Carranza, Gilles Amadou Ouedraogo, Louise Baker, Mehrnaz Ghamari, Olga Andreeva, Xenya Scanlon, et Zlata Prlenda-Kunstek.

Mise en page et conception : Javier Acebal

Février 2024



United Nations
Convention to Combat
Desertification

United Nations Convention to Combat Desertification (UNCCD)
Platz der Vereinten Nationen 1
D-53113 Bonn, Germany
www.unccd.int

© 2024 UNCCD. All rights reserved

Cette étude a été généreusement financée par le gouvernement du Canada.



In partnership with
Canada

TABLE DES MATIÈRES

1. Contexte	6
2. Analyse de la parité hommes-femmes au sein des principaux organes et groupes de la CNULCD	7
2.1. Personnel du Secrétariat de la CNULCD	7
2.2. Personnel du Mécanisme mondial (MM)	8
2.3. Bureau du Comité de la science et de la technologie (CST)	9
2.4. Les Sciences, politique et innovation (SPI)	9
2.5. Bureau du CRIC	10
2.6. Bureau de la COP	11
3. Analyse de parité relative aux délégations nationales au sein du CRIC et de la COP	12
3.1. Comité chargé de l'examen de la mise en œuvre de la convention (CRIC)	12
3.2. Conférence des parties (COP)	12
3.3. Panel des OSC (Organisations de la société civile)	13
4. Conclusions	15
Annexe 1 Niveaux de parité au sein du personnel du secrétariat de la CNULCD et du MM - 2023	17
Annexe 2 Parité par niveau dans chaque unité du personnel de la CLD – 2023	18
Annexe 3 Aperçu des niveaux de parité au sein des organes de la CNULCD - 2023	19
Notes de fin	22

Résultats clés

- L'état de la parité hommes-femmes au sein de la Convention des Nations unies sur la lutte contre la désertification (CNULCD) est inégal. En effet, des niveaux louables de parité ont été atteints au bureau du Comité chargé de l'examen de la mise en œuvre de la Convention (CRIC), au bureau de la Conférence des parties (COP), à l'Interface science-politique (SPI) et au sein du personnel du Secrétariat, avec une répartition équilibrée de 40 à 60 % de femmes et d'hommes dans chacun de ces organes.
- Cependant, la parité hommes-femmes est encore absente de plusieurs organes et groupes de la CNULCD, à savoir : Le Comité de la science et de la technologie (CST), le Panel des organisations de la société civile (OSC), le Mécanisme mondial (MM) et l'ensemble des délégations nationales au CRIC et à la COP. La proportion de femmes dans ces groupes varie de 0 à 33 %, avec une moyenne de 20 %.
- Le présent rapport formule des recommandations à l'intention des organes ou groupes de la CNULCD qui n'ont pas encore atteint le seuil de parité. Ces recommandations encouragent l'examen de mesures correctives à prendre en attendant qu'un niveau acceptable de parité hommes-femmes soit atteint dans chaque cas.
- Il n'existe actuellement aucune exigence stricte en matière de parité au sein des organes ou des structures de la CNULCD. Afin de maintenir des niveaux constants de parité hommes-femmes au fil du temps et d'une période électorale à l'autre, il peut être envisagé d'établir des directives voulues et explicites qui limitent le nombre maximum d'hommes ou de femmes dans tout organe de la CNULCD (à 60 %).
- Il convient de noter qu'il est plus difficile d'atteindre et de maintenir un équilibre des genres dans les organes comptant un petit nombre de membres, car un ou deux postes peuvent suffire à modifier considérablement les pourcentages de parité.

1. Contexte

La CNULCD s'est fermement engagée à faire des progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, sur la base des décisions prises par nos Parties. Cet engagement se reflète dans notre Plan d'Action Genre, en cours de mise en œuvre depuis 2014. Lors de la COP15 qui s'est tenue à Abidjan en 2022, une feuille de route pour accélérer la mise en œuvre de notre Plan d'Action Genre (PAG) a également été approuvée, afin de garantir un changement transformateur plus rapide.

L'égalité des sexes est essentielle à une action durable, progressive et significative pour éviter, réduire et inverser la dégradation des terres. L'objectif de la CNULCD est de veiller à ce que les femmes et les jeunes filles puissent participer aux efforts déployés à l'échelle mondiale pour parvenir à la neutralité en matière de dégradation des terres. L'une des principales dimensions et indications de l'égalité des sexes est la parité hommes-femmes, c'est-à-dire la représentativité égale des femmes et des hommes au sein des organes décisionnels et des instances d'élaboration des politiques. Ceci est énoncé dans les Priorités d'action du PAG : « Participation aux décisions prises lors de la conception, de la planification, de l'exécution et de l'évaluation des initiatives visant à appliquer la Convention... Les Parties s'emploieront à accroître et renforcer la participation et l'autorité des femmes à tous les niveaux dans la prise des décisions et l'application locale de la Convention... et s'efforceront de parvenir à la parité d'ici à 2030. »

La question du suivi de la parité a été spécifiquement abordée dans la Décision 24/COP.15(6), intitulée « Suivi des cadres directifs et des questions thématiques : Égalité des sexes. » Dans cette décision, la COP : « Demande au secrétariat de suivre, en collaboration avec les organes constitués au titre de la Convention, la réalisation de la parité hommes-femmes dans le cadre de la Convention et de faire part de ses conclusions aux sessions du Comité chargé de l'examen de la mise en œuvre de la Convention et de la Conférence des Parties. »

Conformément à la décision de la COP15, cette étude sert de référence pour le suivi de la parité au sein des organes subsidiaires et des institutions de la CNULCD – CST, SPI, Bureau du CRIC, Bureau de la COP, personnel du Secrétariat de la CNULCD, et délégations nationales au CRIC et à la COP – à compter de 2024.

Lorsque la parité hommes-femmes est insuffisante et doit être améliorée, l'application de mesures temporaires spéciales (MTS) est généralement acceptée et considérée comme un moyen efficace. C'est pourquoi la présente étude recommande dans certains cas d'envisager la mise en œuvre d'une MTS jusqu'à ce que la parité soit instaurée. Au sein du système des Nations Unies, elles sont défendues notamment par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), et expliquées comme suit : « Les États parties devraient analyser le contexte dans lequel s'inscrit la condition féminine dans toutes les sphères de la vie, ainsi que dans les domaines particuliers qui visent les mesures temporaires spéciales pour accélérer l'instauration de l'égalité de fait ou réelle. Ils devraient évaluer l'effet potentiel de ces mesures au regard d'un objectif particulier dans le contexte national et adopter celles qu'ils estiment les plus propres à accélérer l'instauration de l'égalité de fait ou réelle des femmes. » *Recommandation générale No 25 concernant le premier paragraphe (27) de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales*¹

La durée d'une mesure temporaire spéciale doit être déterminée par son résultat fonctionnel en réponse à un problème spécifique et non par un délai prédéfini. Les mesures temporaires spéciales doivent être abrogées dès que les résultats escomptés ont été atteints et maintenus pendant un certain temps.

2. Analyse de la parité hommes-femmes au sein des principaux organes et groupes de la CNULCD

2.1. Personnel du Secrétariat de la CNULCD

MISSION

L'objectif global du Secrétariat demeure d'appuyer la COP et ses organes subsidiaires de manière à permettre une prise de décision éclairée et une action efficace pour faire progresser la mise en œuvre de la Convention et de la Stratégie. L'une de ses principales missions consiste à organiser les sessions de la Conférence des Parties (COP) et de ses organes subsidiaires. Cela implique une multitude de tâches, allant de la préparation des documents essentiels jusqu'à la mise en place de la logistique nécessaire pour la tenue des sessions. Le Secrétariat fournit également une assistance aux États parties en voie de développement afin de faciliter la mise en œuvre de la Convention. Il fait aussi office de gardien du processus d'établissement des rapports de la CNULCD et coordonne les activités de la Convention avec les secrétariats d'autres organismes et conventions internationaux compétents.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

À la fin du mois de décembre 2023, le personnel était composé à 51 % de femmes, sur un total de 49 membres sous contrats à durée déterminée, du grade P1 jusqu'au grade USG. La représentativité des femmes parmi le personnel des services généraux (GS-4 à GS-7) est supérieure à celle des hommes. En effet, elles constituent 65 % des membres (contre 35 % pour les hommes), ce qui montre un léger déséquilibre à ce niveau. Globalement, le niveau de représentativité des femmes au sein du personnel de la CNULCD est de 56 % sous contrats à durée déterminée, du grade GS-4 jusqu'au grade USG. La parité est donc en bonne voie, mais il faut veiller à saisir les opportunités de recruter davantage d'hommes aux postes des services généraux.

Les chiffres relatifs à la parité hommes-femmes dans chaque unité du personnel de la CLD figurent à l'annexe 2.

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT DU NOUVEAU PERSONNEL

Conformément aux politiques des Nations Unies, la CNULCD recrute son personnel suivant une procédure transparente et compétitive à l'échelle internationale. L'approbation finale du recrutement d'un candidat sélectionné en tant que membre du personnel est donnée par le Secrétaire exécutif après avoir examiné la procédure suivie. Les données relatives à la parité hommes-femmes sont suivies, enregistrées et examinées chaque année en ce qui concerne la composition du personnel à tous les échelons du Secrétariat de la CNULCD.

RECOMMANDATION

Maintenir le cap en matière de parité au sein du personnel de la CNULCD, tout en veillant à saisir les opportunités de recruter davantage d'hommes aux postes des services généraux.

2.2. Personnel du Mécanisme mondial (MM)

MISSION

Le Mécanisme mondial (MM) a été institué en 1994 en vertu de l'article 21 de la CNULCD afin de faciliter la mobilisation des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de la Convention et à la lutte contre la désertification, la dégradation des terres et la sécheresse. En tant que volet opérationnel de la Convention, le Mécanisme mondial fournit des services consultatifs. Il collabore avec les pays en développement, le secteur privé ainsi que les donateurs pour mobiliser des ressources importantes à l'intérieur et à l'extérieur d'un pays, afin de mettre en œuvre la Convention au niveau national.

Le MM fournit des directives aux pays qui souhaitent obtenir des orientations sur la mise en œuvre de la Convention. Il s'agit notamment de conseils sur la définition des objectifs nationaux de neutralité en matière de dégradation des terres, sur le développement et l'intensification de projets de grande envergure capables d'améliorer les conditions de vie et les moyens de subsistance, et sur l'élaboration de plans nationaux de lutte contre la sécheresse.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

À la fin du mois de février 2024, le personnel du MM comptait 67 % de femmes, sur un total de 15 membres des grades GS et P bénéficiant de contrats à durée déterminée. La représentativité des femmes aux échelons les plus bas (GS-5 et P2, dans le présent cas) est de 100 %, ce qui est pour le moins préoccupant. Toutefois, les femmes dominent également les postes les plus élevés du personnel du MM (P4 à D1), où elles sont trois fois plus nombreuses que les hommes, ce qui compense en quelque sorte l'absence de parité au bas de l'échelle. La parité peut donc être améliorée dans les effectifs du MM, en particulier en veillant à saisir les opportunités de recruter davantage d'hommes aux postes des services généraux.

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT DU NOUVEAU PERSONNEL

Conformément aux politiques des Nations Unies, la CNULCD recrute son personnel suivant une procédure transparente et compétitive à l'échelle internationale. L'approbation finale du recrutement d'un candidat sélectionné en tant que membre du personnel est donnée par le Secrétaire exécutif après avoir examiné la procédure suivie. Les données relatives à la parité hommes-femmes sont suivies, enregistrées et examinées chaque année en ce qui concerne la composition du personnel à tous les échelons du Secrétariat de la CNULCD, y compris le MM. À ce jour, la parité hommes-femmes au sein du MM n'a pas fait l'objet d'un suivi distinct de celui de l'ensemble du personnel de la CNULCD.

RECOMMANDATION

Continuer à suivre l'évolution de la parité hommes-femmes au sein du personnel du MM, en veillant à recruter davantage d'hommes aux postes des services généraux à mesure que les opportunités se présentent.

2.3. Bureau du Comité de la science et de la technologie (CST)

MISSION

Le CST est issu de l'article 24 de la Convention. Il est chargé de fournir à la COP des informations et des conseils sur les questions d'ordre scientifique et technologique liées à la lutte contre la désertification et à l'atténuation des effets de la sécheresse. Il assume diverses fonctions consultatives, notamment en fournissant des données et autres informations, pour mener des travaux de recherche et d'examen, ainsi que pour le suivi technologique et l'évaluation.

Le CST dispose d'un Bureau qui est élu pour superviser la mise en œuvre du programme du Comité entre les sessions. Ce bureau est dirigé par un président et est composé de vice-présidents représentant toutes les annexes de la Convention.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

Actuellement, les 5 membres du CST¹⁶ sont tous des hommes.

PROCÉDURES D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES

Extrait des termes de référence du CST, approuvés dans la Décision COP15 (1) :

5. Le Comité est un organe pluridisciplinaire ouvert à la participation de toutes les Parties. Il est composé de représentants des gouvernements compétents dans les domaines d'expertise relatifs à la lutte contre la désertification et à l'atténuation des effets de la sécheresse.
6. Le Comité élit ses vice-présidents, dont l'un exerce les fonctions de Rapporteur. Avec le Président, élu par la Conférence des Parties conformément à l'article 31 du règlement intérieur, ils constituent le Bureau. Le président et les vice-présidents sont choisis de façon à assurer une répartition géographique équitable ainsi qu'une représentation adéquate des pays affectés, particulièrement ceux de l'Afrique, et ne peuvent occuper leur poste pour plus de deux mandats consécutifs.

RECOMMANDATION

Dans le cadre de la prochaine élection et compte tenu du manque actuel d'équilibre des genres, mener des discussions et envisager de limiter le nombre d'hommes élus à 3 au maximum, en réservant au moins 2 places pour les femmes au sein du Comité.

2.4. Les Sciences, politique et innovation (SPI)

MISSION

L'Interface a pour mission de formuler des recommandations pertinentes pour l'élaboration des politiques à partir de l'évaluation et de la synthèse des connaissances scientifiques actuelles. Ceci implique de collaborer avec d'autres panels et organes scientifiques, mais aussi d'exploiter les résultats de leurs travaux. L'Interface produit des rapports techniques évalués par des pairs ainsi que des notes scientifiques et politiques destinées à soutenir l'élaboration des politiques. L'Interface effectue des revues par les pairs pour d'autres évaluations et communications de nature scientifique. Par ailleurs, l'Interface communique

avec l'ensemble de la communauté internationale sur les besoins en connaissances scientifiques de la CNULCD et sur les implications politiques connexes, en encourageant les recherches pertinentes et décisives.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

Sur les 24 membres de l'Interface, 12 sont des hommes et 12 des femmes, ce qui constitue un équilibre parfait des genres.

Les 4 bénéficiaires du programme de bourses pour les chercheurs en début de carrière sont tous des femmes, ce qui témoigne d'un effort soutenu pour intégrer les femmes au sein de l'Interface dès le début de leur parcours professionnel.²

PROCÉDURES D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES

Les 25 membres de l'Interface et les représentants des organisations ayant le statut d'observateur sont sélectionnés par le Bureau du CST à l'issue d'une procédure de candidature libre. Lors du processus de renouvellement de l'Interface en 2019, le Bureau du CST a relevé que, malgré les encouragements adressés aux femmes dans le texte de l'appel à candidatures pour les scientifiques indépendants, moins d'un quart des candidats étaient des femmes. En réponse à ce constat, la COP, dans le paragraphe 1,10 de sa décision 19/COP.15, a demandé au Bureau du CST et au secrétariat, après consultation des organes et panels scientifiques intergouvernementaux qui coopèrent avec le SPI11, d'élaborer une politique de genre et un plan de mise en œuvre pour intégrer la notion d'égalité des sexes et parvenir progressivement à la parité hommes-femmes.

RECOMMANDATION

Continuer à suivre l'évolution de la parité hommes-femmes à l'occasion du prochain processus de renouvellement, afin de maintenir un bon équilibre.

2.5. Bureau du CRIC

MISSION

Suite à la création du Comité chargé de l'examen de la mise en œuvre de la Convention en vertu de la Décision 1/COP.5, un bureau a également été constitué pour l'assister dans son travail. Celui-ci reste en fonction pendant la période qui sépare les réunions.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

Le bureau CRIC21/22 compte actuellement 3 femmes et 2 hommes. On peut donc considérer cela comme un parfait équilibre entre les sexes.

PROCÉDURES D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES

Le CRIC dispose d'un bureau dirigé par un président, assisté par des vice-présidents chargés de représenter les cinq annexes de la convention. Le président du CRIC est automatiquement membre du bureau de la COP. Le Bureau du CRIC est élu pour une période de deux ans.

RECOMMANDATION

Veiller à ce que la parité hommes-femmes soit respectée lors des nouvelles élections, afin de maintenir l'équilibre.

2.6. Bureau de la COP

MISSION

Lors de chaque réunion de la COP, le Bureau supervise les activités des gouvernements et joue le rôle de point focal.

Le bureau de la COP se charge des questions qui doivent faire l'objet d'un suivi après la COP et est également chargé de préparer les prochaines réunions de la COP. Le bureau de la COP supervise aussi souvent des tâches ou des processus spécifiques, particulièrement exigeants ou sensibles, qui sont exécutés entre les sessions de la COP.

Le bureau de la COP joue un rôle important dans le processus de la CNULCD, et même en dehors des sessions, car il supervise divers aspects concernant le suivi des décisions de la COP. Le bureau de la COP est aussi souvent chargé de superviser des tâches ou des processus spécifiques, particulièrement exigeants ou sensibles, qui sont exécutés entre les sessions de la COP. En effet, le bureau de la COP supervise généralement le processus de la CNUCD entre les COP.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

Le Bureau de la COP15 compte 12 membres, dont 6 hommes et 6 femmes.

PROCÉDURES D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES

Au début de la première réunion de chaque session ordinaire, le bureau élit un président et neuf vice-présidents parmi les représentants des parties, afin que toutes les régions géographiques soient représentées par au moins deux membres.

RECOMMANDATION

Veiller à ce que la parité hommes-femmes soit respectée lors des nouvelles élections, afin de maintenir l'équilibre. Penser à adopter une exigence officielle selon laquelle chaque région géographique doit compter un homme et une femme au sein du bureau de la COP, afin de garantir la parité hommes-femmes à l'avenir.

3. Analyse de parité relative aux délégations nationales au sein du CRIC et de la COP

3.1. Comité chargé de l'examen de la mise en œuvre de la convention (CRIC)

MISSION

Selon ses termes de référence, le CRIC doit aider la COP dans l'examen de la mise en œuvre de la Convention sous la direction et l'orientation de la COP, et en tant que partie intégrante du système d'examen des performances et d'évaluation de la mise en œuvre (PRAIS).

Après avoir procédé à un examen approfondi du processus de mise en œuvre, le CRIC formule des recommandations à soumettre à la COP. Toutes les recommandations du CST sont d'abord envoyées au CRIC avant d'être examinées par la COP.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

Au CRIC21, 112 Parties étaient présentes, avec un total de 219 délégués : dont 146 hommes et 72 femmes. Cela représente 67% d'hommes et 33% de femmes, ce qui est plutôt déséquilibré.

Il convient également de noter qu'au CRIC21, 62 des 112 délégations (55%) ne comptaient aucune femme, tandis que 22 (20%) ne comptaient aucun homme. Cela révèle également un déséquilibre important, avec une sous-représentation globale des femmes.

PROCÉDURES DE SUIVI DES DÉLÉGUÉS AU CRIC

Une liste complète des participants est dressée et diffusée sur le site web public de la CNULCD après la session du CRIC.

RECOMMANDATIONS

En présentant son rapport à la COP16, conformément à la décision de la COP, le Secrétariat devra partager cette information et encourager vivement les Parties à intégrer davantage de femmes dans leurs délégations, afin que la parité hommes-femmes soit respectée et que leurs populations respectives soient représentées plus équitablement.

Les parties peuvent souhaiter établir des quotas pour limiter le pourcentage d'hommes ou de femmes dans leur délégation à un maximum de 60 %.

3.2. Conférence des parties (COP)

MISSION

La COP est l'organe suprême et le principal organe de décision. Elle est composée de toutes les parties à la convention. En tant qu'organe suprême de la Convention, les fonctions de la COP comprennent : l'examen de l'ensemble du processus de la CNULCD, la prise de

décisions sur toutes les questions, la modification de la Convention elle-même, l'établissement d'organes auxiliaires et d'autres organes de la Convention.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

Lors de la COP15, 134 parties étaient présentes, avec un total de 789 délégués, dont 577 hommes et 213 femmes. Cela représente 73 % d'hommes et 27 % de femmes, ce qui est assez déséquilibré, même si cela représente une légère amélioration par rapport à la COP14 (où les délégués étaient composés de 79 % d'hommes et de 21 % de femmes).

Il convient également de noter que lors de la COP15, 46 des 134 délégations ne comptaient aucune femme, tandis que 12 ne comptaient aucun homme. Cela révèle également un déséquilibre important, avec une sous-représentation des femmes.

PROCÉDURES DE SUIVI DES DÉLÉGUÉS DE LA COP

Une liste complète des participants est dressée et diffusée sur le site web public de la CNULCD après la session de la COP.

RECOMMANDATIONS

En présentant son rapport à la COP16, conformément à la décision de la COP, le Secrétariat devra partager cette information et encourager vivement les Parties à intégrer davantage de femmes dans leurs délégations, afin que la parité hommes-femmes soit respectée et que leurs populations respectives soient représentées plus équitablement.

Les parties peuvent souhaiter établir des quotas pour limiter le pourcentage d'hommes ou de femmes dans leur délégation à un maximum de 60 %.

3.3. Panel des OSC (Organisations de la société civile)

MISSION

Le panel de la société civile de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification (CNULCD) a été créé par la Conférence des Parties (COP) en 2011 pour rassembler la communauté de la société civile impliquée dans la Convention.

Les 5 membres de chacun des 5 groupements régionaux des nations du monde, élus démocratiquement par les organisations observatrices pour une période de deux ans, ont été nommés pour assurer la liaison avec leurs circonscriptions et faire entendre la voix de la société civile dans les négociations de la convention, pour faciliter la coordination entre les OSC accréditées et pour assurer une communication efficace sur les questions liées à la désertification, à la dégradation des sols et à la sécheresse.

DONNÉES SUR LA PARITÉ

Le panel des OSC est actuellement composé de 4 hommes et 1 femme. Toutefois, les deux derniers panels des OSC étaient composés de 3 femmes et de 2 hommes. Il est évident que l'on veille à assurer la parité hommes-femmes, même si, lors des dernières élections, ce principe a été remis en cause.

En ce qui concerne les OSC parrainées qui ont participé au CRIC21, il y avait 60 % de femmes et 40 % d'hommes, ce qui est équilibré en termes de parité hommes-femmes.

PROCÉDURES D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES

Les organisations de la société civile (OSC) accréditées à la Convention des Nations unies sur la lutte contre la désertification (CNULCD) élisent les membres du comité des OSC de la CNULCD.

RECOMMANDATIONS

Veiller à ce que la parité hommes-femmes soit respectée lors des nouvelles élections au panel des OSC et encourager l'élection de femmes, afin d'améliorer le déséquilibre actuel.

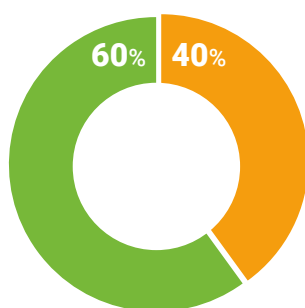
4. Conclusions

Le statut de la parité hommes-femmes au sein de la CNULCD est inégal, avec des niveaux de parité remarquables obtenus au sein du bureau du CRIC, du bureau de la COP, de la SPI et du personnel du secrétariat, dans une fourchette équilibrée de 40 à 60 % de femmes dans chacun d'entre eux.

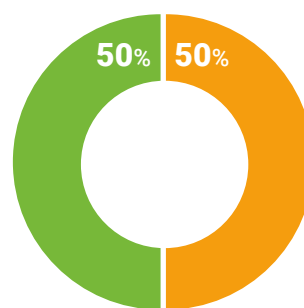
ORGANES AYANT RÉUSSI À INSTAURER LA PARITÉ HOMMES-FEMMES EN 2023/2024

■ Femmes ■ Hommes

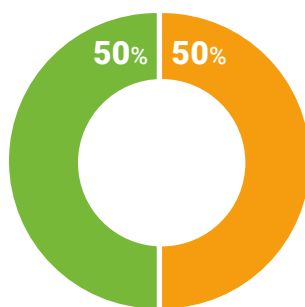
BUREAU DU CRIC 21/22



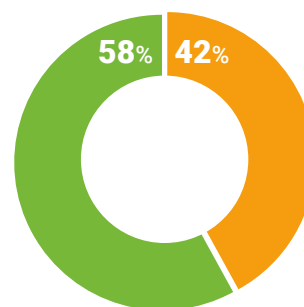
BUREAU DE LA COP (COP15)



INTERFACE SCIENCE-POLITIQUE



PERSONNEL DU SECRÉTARIAT

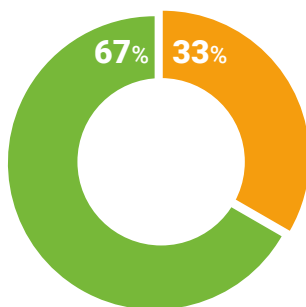


Dans le même temps, la parité hommes-femmes n'est pas respectée dans plusieurs organes et groupes de la CNULCD, à savoir : Le CST, le panel des OSC, le personnel du MM et les délégations nationales au CRIC et à la COP. La proportion de femmes dans ces groupes varie de 0 à 33 %, avec une moyenne de 20 %. Pour ces groupes, des recommandations sont formulées dans le présent rapport, encourageant la prise de mesures correctives à titre temporaire, jusqu'à ce qu'un niveau acceptable de parité hommes-femmes soit atteint.

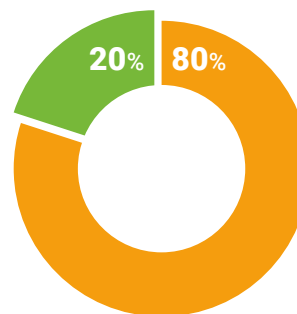
ORGANES N'AYANT PAS RÉUSSI À INSTAURER LA PARITÉ HOMMES-FEMMES EN 2023/2024

■ Femmes ■ Hommes

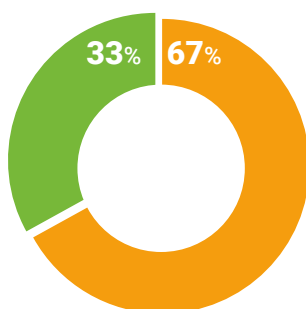
PERSONNEL DU MÉCANISME MONDIAL (MM)



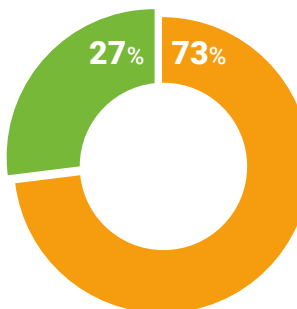
PANEL DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



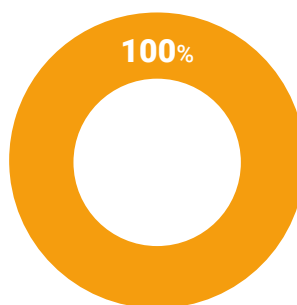
DÉLÉGUÉS DES PARTIS AU CRIC21



DÉLÉGUÉS DES PARTIS À LA COP15



COMITÉ DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE (CST)



Il n'existe actuellement aucune exigence stricte en matière de parité au sein des organes ou des structures de la CNULCD. Afin de maintenir des niveaux constants de parité hommes-femmes au fil du temps et d'une période électorale à l'autre, il peut être envisagé d'établir des directives voulues et explicites qui limitent le nombre maximum d'hommes ou de femmes dans tout organe de la CNULCD (à 60 %).

Il convient de noter qu'il est plus difficile d'atteindre et de maintenir un équilibre des genres dans les organes comptant un petit nombre de membres, car un ou deux postes peuvent suffire à modifier considérablement les pourcentages de parité.

Annexe 1

Niveaux de parité au sein du personnel du secrétariat de la CNULCD et du MM - 2023

À la fin du mois de décembre 2023, le personnel était composé à 51 % de femmes, sur un total de 49 membres sous contrats à durée déterminée, du grade P1 jusqu'au grade USG. La représentativité des femmes parmi le personnel des services généraux (GS-4 à GS-7) est supérieure à celle des hommes. En effet, elles constituent 65 % des membres (contre 35 % pour les hommes), ce qui montre un léger déséquilibre à ce niveau. Globalement, le niveau de représentativité des femmes au sein du personnel de la CNULCD est de 56 % sous contrats à durée déterminée, du grade GS-4 jusqu'au grade USG. La parité est donc en bonne voie, mais il faut veiller à saisir les opportunités de recruter davantage d'hommes aux postes des services généraux.

Au cours des 4 dernières années, la CNULCD a fait de grands progrès pour atteindre la parité hommes-femmes au sein du secrétariat et du MM, suite aux recommandations du cycle de rapport UN-SWAP en 2019.

La gestion des ressources humaines et les politiques connexes de la CNULCD sont sensibles au genre et son personnel (le secrétariat et le mécanisme mondial) a atteint la parité hommes-femmes, comme l'indiquent les documents de la COP.

La CNULCD a mis en œuvre des stratégies et des engagements visant à garantir la parité hommes-femmes au sein de son secrétariat et du mécanisme mondial. La CNULCD dispose d'une stratégie de parité hommes-femmes qui s'inscrit dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité des sexes (objectif 8). Dans le même temps, il suit les règles et règlements du personnel des Nations unies en matière de recrutement et de nomination, qui tiennent compte de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes.

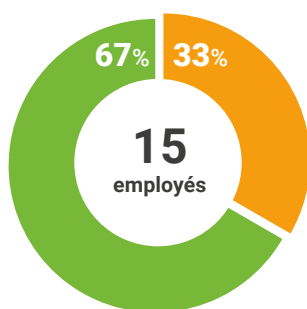
Données sur la parité hommes-femmes au sein du personnel du:								
– Secrétariat de la CNULDC –								
GRADE P	SERVICES GÉNÉRAUX		MÉCANISME MONDIAL (MM)					
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
P1	0	0	G3	0	0	G5	3	0
P2	5	1	G4	0	1	P2	1	0
P3	9	7	G5	12	6	P3	3	4
P4	7	9	G6	3	1	P4	2	1
P5	2	3	G7	4	1	P5	0	0
D1	1	2	À partir de décembre 2023			D1	1	0
D2	1	0				D2	0	0
ASG	0	0	À partir de février 2024					
USG	0	1						

Annexe 2

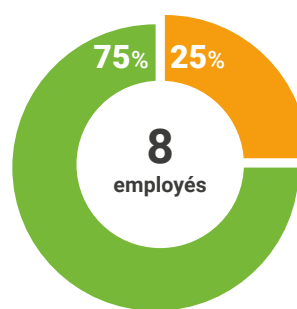
Parité par niveau dans chaque unité du personnel de la CLD – 2023

■ Femmes ■ Hommes | à partir de décembre 2023

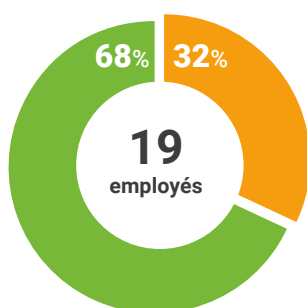
MÉCANISME MONDIAL (MM)



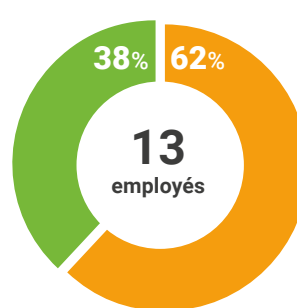
INITIATIVE G20



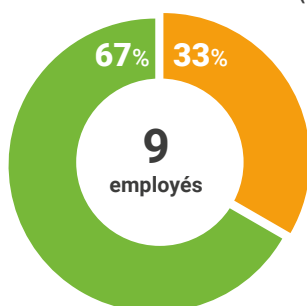
DIRECTION EXÉCUTIVE ET GESTION (EDM)



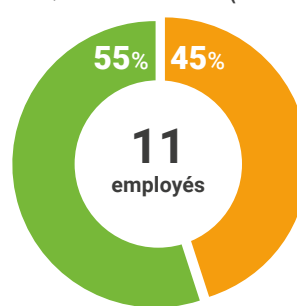
SERVICES ADMINISTRATIFS (SA)



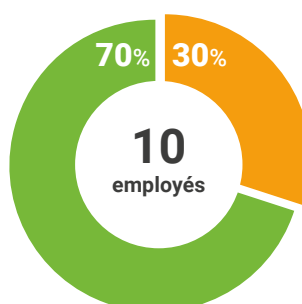
COMMUNICATIONS, RELATIONS EXTÉRIEURES ET PARTENARIATS (CERP)



PLAIDOYER ET RECHERCHE SUR LES POLITIQUES MONDIALES (GPARC)



SCIENCE, TECHNOLOGIE ET INNOVATION (STI)



Annexe 3

Aperçu des niveaux de parité au sein des organes de la CNULCD - 2023

Organe ou groupe de la CNULCD	Nombre total	# d'hommes	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes	# de femmes
Comité de la science et de la technologie (CST)	5	5	100%	0%	0
Panel des organisations de la société civile	5 (un par annexe)	4	80%	20%	1
Bureau du CRIC 21/22	5	2	40%	60%	3
Bureau de la COP (COP15)	12	6	50%	50%	6
Délégués de la COP14 (toutes les Parties ayant des délégations à la COP14) ³			79%	21%	
Délégués de la COP15 (toutes les Parties ayant des délégations à la COP15)	789	577	73%	27%	213
Délégués du CRIC21	219	146	67%	33%	72
Interface science-politique (SPI)	24	12	50%	50%	12
Personnel du Secrétariat	76	32	42%	58%	44
Personnel du Mécanisme mondial (MM)	15	5	33%	67%	10

Informations :

Sont considérées comme ayant atteint la parité hommes-femmes les entités surlignées en vert.

Sont considérées comme ne parvenant pas à atteindre la parité hommes-femmes les entités avec fond blanc.

Notes de fin

- 1 Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme,
<https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>
- 2 Membres | CNULCD
- 3 CNULCD. 2022. Étude sur les impacts différenciés de la désertification, de la dégradation des terres et de la sécheresse sur les femmes et les hommes, pp 97-98. CNULCD : Bonn.



United Nations
Convention to Combat
Desertification

