



NOTE DE TRAVAIL

**SEPTIÈME CONFÉRENCE MONDIALE DE TRANSPORT AÉRIEN
(ATCONF/7)**

Montréal (siège), 16 au 20 novembre 2026

**Point 1 : Tour d'horizon des faits nouveaux dans le domaine du transport aérien
1.2 : Le transport aérien vu par le plan stratégique à long terme de l'OACI :
propulser l'aviation à l'horizon 2050**

**PROMOUVOIR LA PARTICIPATION ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES
POUR FAVORISER LA PÉRENNITÉ DES EFFECTIFS DANS L'AVIATION**

[Note de travail présentée par Oman, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et la Fédération internationale des associations de pilotes de ligne (IFALPA), la Fédération internationale des associations de contrôleurs aériens (IFATCA) et l'Organisation internationale du Travail (OIT)].

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

De considérables défis se posent toujours aux femmes en matière de représentation, de rétention et de professionnalisation dans de nombreux métiers de l'aviation et aux postes de direction. Alors que l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) met en œuvre son Plan stratégique 2026-2050, le renforcement de la participation des femmes ne constitue pas qu'un objectif d'égalité : il relève de l'investissement dans le capital humain nécessaire à une croissance durable, à la connectivité et à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

L'OACI a déjà jeté des bases solides en la matière par le biais de la Résolution A41-26 de l'Assemblée, de ses Sommets mondiaux sur l'égalité des sexes en aviation, de l'élargissement des données ventilées par sexe, de son Étude mondiale de référence sur les femmes en aviation et de sa « boîte à outils » pour la prise en compte systématique des considérations relatives à la participation et à la promotion des femmes dans l'aviation, qui sera bientôt disponible. Le Sommet 2026 a renforcé le besoin de joindre le geste à la parole et d'obtenir des résultats mesurables.

La prochaine étape consistera à traduire ces travaux en améliorations concrètes tout au long du cycle d'emploi et dans les métiers soumis ou non à licence, en agissant non seulement sur l'attraction et le recrutement, mais aussi sur la rétention, les conditions de travail et d'emploi tenant compte des questions de genre, le développement professionnel, l'égalité des chances et la participation à la prise de décisions.

Suite à donner : La Conférence est invitée à :

- a) réaffirmer que la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes dans l'aviation constitue un important facteur de pérennité des effectifs, de croissance inclusive et de réalisation du Plan stratégique 2026-2050 de l'OACI et des ODD des Nations Unies ;

¹ Versions française, anglaise, arabe, chinoise, espagnole et russe fournies par l'ITF.

b) reconnaître que l’attraction, la rétention et le développement sont des facteurs complémentaires qui se renforcent mutuellement et influent sur la participation et l’autonomisation des femmes, et qu’il convient dès lors de leur accorder à tous trois la priorité et les ressources nécessaires ; c) encourager les États membres et le secteur à s’attaquer aux obstacles auxquels les femmes sont confrontées tout au long du cycle d’emploi, notamment en matière d’attraction, de recrutement, de rétention, de développement de carrière, de progression de carrière et de leadership, dans les métiers de l’aviation soumis ou non à licence ; d) soutenir l’Étude mondiale de référence sur les femmes en aviation et encourager l’OACI à traduire ses conclusions et recommandations finalisées en orientations pratiques, en actions mesurables et en indicateurs appropriés ; et e) demander que la mise en œuvre des initiatives de l’OACI découlant de l’Étude mondiale de référence et des travaux connexes sur l’égalité des sexes prévoie une véritable participation des travailleuses de l’aviation et de leurs organisations représentatives, aux côtés des États, du secteur, de l’Organisation internationale du Travail (OIT) et des autres partenaires concernés.	
<i>Objectif stratégique :</i>	La présente note de travail se rapporte à l’Objectif stratégique : Le développement économique du transport aérien assure la prospérité économique et le bien-être de la société pour toutes et tous ; et au catalyseur hautement prioritaire, « Égalité des genres et attraction de nouveaux talents ».
<i>Incidences financières :</i>	Les activités visées dans la présente note devraient, dans la mesure du possible, être menées dans le cadre des programmes, partenariats et ressources existants de l’OACI. Toute mise en œuvre supplémentaire serait subordonnée à la disponibilité de ressources.
<i>Références :</i>	Plan stratégique de l’OACI 2026-2050 ; Résolution A41-26 de l’Assemblée ; Programme OACI pour l’égalité des sexes ; OACI, Enquête de 2023 sur l’égalité des sexes ; A42-WP/20, Rapport d’activité sur la mise en œuvre du Programme OACI pour l’égalité des sexes ; Rapport sur le point 38 de l’ordre du jour (A42-WP/641) ; Sommet mondial de 2023 sur l’égalité des sexes en aviation ; Sommet mondial 2026 de l’OACI sur l’égalité des sexes en aviation ; Étude mondiale de référence sur les femmes en aviation ; OIT, Conclusions et recommandations sur la promotion du travail décent visant à façonner un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l’aviation civile (2023) ; OIT, Document de travail 117, Les femmes dans l’aviation : Assurer des emplois de qualité et favoriser le recrutement et le maintien en poste (2024) .

1. CONTEXTE ET ANTÉCÉDENTS DES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX QUESTIONS SOCIALES ET AU TRAVAIL

1.1 Le Plan stratégique 2026-2050 de l’Organisation de l’aviation civile internationale (OACI) fait de « l’égalité des genres et de l’attraction de nouveaux talents dans l’aviation » un catalyseur hautement prioritaire, ce qui témoigne de la nécessité à long terme d’attirer, de développer et de retenir des effectifs qualifiés et diversifiés.

1.2 Les femmes restent largement sous-représentées. L’enquête de 2023 de l’OACI sur l’égalité des sexes, fondée sur les données de 2021 relatives aux personnels titulaires d’une licence, révèle qu’à l’échelle mondiale, les femmes représentent 4,0 % des pilotes, 3,0 % des ingénieurs et techniciens de maintenance d’aéronefs, et 20,6 % des contrôleurs de la circulation aérienne. Ces chiffres ne rendent toutefois pas compte de l’ensemble des effectifs du secteur de l’aviation.

1.3 La suppression des obstacles structurels à l’entrée, à la rétention et à l’avancement des femmes constitue donc à la fois un objectif d’égalité et un impératif pour la pérennité des effectifs.

2. ANALYSE

2.1 **S'appuyer sur les engagements de l'OACI en matière d'égalité des sexes** – des bases solides existent. La Résolution A41-26 de l'Assemblée a renforcé le Programme de l'OACI pour l'égalité des sexes et appelé à un engagement accru en faveur de la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation. Depuis, l'OACI a élargi ses travaux sur les données ventilées par sexe, les partenariats, le renforcement des capacités et la responsabilisation. 2 Le Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation de 2023 a identifié le besoin d'attirer, de retenir et de former les femmes à tous les niveaux et de veiller à ce que la dimension de genre soit prise en compte dans les politiques et la planification du transport aérien, en particulier sous l'angle de la main-d'œuvre. Le Sommet de 2026 a fait progresser le débat vers des actions mesurables et durables, en accordant une attention concrète à la participation, à la rétention et au leadership.³

2.2 La 42^e session de l'Assemblée a renforcé l'action fondée sur les données, notamment en élargissant les données ventilées par sexe et en intégrant les questions relatives aux femmes dans les plans et stratégies concernés ainsi que dans la planification des effectifs.

2.3 Ensemble, ces avancées permettent de traduire les engagements et les données factuelles en améliorations concrètes pour les effectifs.

2.4 **Attirer pour promouvoir une aviation durable** – L'attraction et le recrutement sont essentiels, mais ne suffisent pas. Les conclusions et recommandations de la Réunion technique de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile, tenue à Genève du 24 au 28 avril 2023, engagent le secteur à remédier aux déséquilibres entre les sexes tout au long du cycle de l'emploi, notamment en matière de recrutement, de possibilités de développement et d'écarts de rémunération.⁴

2.5 Les recherches de l'OIT sur les femmes dans l'aviation abordent elles aussi l'égalité des sexes sous l'angle du cycle de carrière ainsi que de la qualité et de la pérennité de l'emploi dans l'aviation.⁵ Parmi les principaux facteurs qui influent sur la rétention des travailleuses figurent la violence et le harcèlement, les écarts de rémunération et l'accès aux majorations salariales, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les interruptions de carrière et l'accès au développement personnel.

2.6 Les conclusions préliminaires de l'Étude mondiale de référence, présentées lors du Sommet mondial 2026 de l'OACI sur l'égalité des sexes en aviation, confirment la nécessité d'agir sur la rétention et la progression. Cinquante-six pour cent des personnes interrogées estiment que les femmes ne sont pas aussi respectées que les hommes dans l'aviation. Parmi les facteurs qui influencent la décision de quitter le secteur figurent la rémunération (47 %), un équilibre inadéquat entre vie professionnelle et vie privée (40 %), le manque de possibilités d'évolution (31 %), la culture du lieu de travail (27 %) et le manque de perspectives de perfectionnement professionnel (26 %).

2.7 Ces rapports mettent en évidence des facteurs complémentaires et étroitement liés ayant une incidence considérable sur la rétention des femmes dans le secteur. Puisque la rétention et l'attraction se renforcent mutuellement, s'attaquer aux défis de la rétention améliorera aussi l'impact des mesures ciblant l'attraction. Les politiques doivent également aller au-delà des professions soumises à licence et englober les

² OACI, Résolution A41-26 de l'Assemblée, Programme de l'OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation ; voir aussi OACI, Égalité des sexes et OACI, [\[ICAO Gender Equality Programme\]](#)

³ OACI, Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation 2023 ; OACI, Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation 2026, résultats du Sommet, 24 juillet 2026. [\[2023 Summit\]](#) [\[2026 Summit\]](#)

⁴ [Conclusions et recommandations sur la promotion du travail décent visant à façonner un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile \(TMGCAS/2023/9\)](#)

⁵ OIT, Conclusions et recommandations sur la promotion du travail décent visant à façonner un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile, 2023 ; document de travail de l'OIT 117, Les femmes dans l'aviation : assurer des emplois de qualité et favoriser le recrutement et le maintien en poste, 2024. [\[Conclusions et recommandations 2023, OIT\]](#) [\[Document de travail 117\]](#)

femmes des services en cabine, des aéroports, de l'assistance en escale, de la restauration et d'autres fonctions opérationnelles et de soutien.

2.8 Des interventions ciblées, parallèlement à la coopération avec l'OIT dans le cadre du renouvellement de l'accord OACI-OIT, viendraient compléter le catalyseur hautement prioritaire de l'OACI sur « l'égalité des genres et l'attraction de nouveaux talents ».

2.9 **S'appuyer sur l'étude de référence pour passer des constats à l'action** – L'étude mondiale de référence de l'OACI sur les femmes en aviation constitue une occasion considérable de consolider les connaissances disponibles. Celle-ci vise à évaluer la représentation des femmes, à recenser les politiques existantes, à examiner les expériences vécues par les femmes et à formuler des recommandations fondées sur des données factuelles pour l'ensemble des fonctions, niveaux hiérarchiques et régions. Les conclusions préliminaires présentées lors du Sommet mondial 2026 de l'OACI sur l'égalité des sexes en aviation ont mis en évidence toute une série d'obstacles structurels et liés aux lieux de travail qui entravent la participation, la rétention et l'évolution des femmes dans l'aviation. Les recommandations préliminaires soulignent également qu'il est important de s'atteler aux obstacles systémiques au moyen de réformes institutionnelles, politiques et, le cas échéant, réglementaires. L'avancée est considérable : il ne s'agit plus seulement d'attirer les femmes dans l'aviation, mais d'agir sur les structures et les conditions de travail susceptibles de les empêcher d'y rester, de développer leurs compétences et d'évoluer.

2.10 Menée dans plus de 140 pays, l'étude permet à l'OACI d'élargir ses connaissances au-delà des professions soumises à licence, et est complétée par des données ventilées par sexe plus larges et par la future boîte à outils pour la prise en compte systématique des considérations relatives à la participation et à la promotion des femmes.

2.11 Une fois finalisées, ses conclusions devraient servir à élaborer des orientations pratiques, des actions mesurables et des indicateurs portant sur la représentation, la rétention, le développement et l'évolution vers des fonctions de leadership et de prise de décisions.

2.12 Les travailleuses de l'aviation et les organisations qui les représentent devraient être véritablement associées à ces travaux pour que les mesures reflètent les réalités des lieux de travail et soient concrètes et efficaces.

2.13 L'OACI devrait continuer à travailler avec les États membres, le secteur, l'OIT et les autres partenaires, en associant les travailleuses de l'aviation et les organisations qui les représentent à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures qui en découleront.

3. CONCLUSION

3.1 L'OACI dispose des politiques, des données et des fondements institutionnels qui permettront d'accélérer les progrès en matière de participation des femmes dans le secteur de l'aviation.

3.2 À présent, il faudra faire en sorte que l'attraction s'accompagne des conditions et possibilités permettant aux femmes de rester dans le secteur, de développer leurs compétences et d'évoluer dans leur carrière.

3.3 Traduire les données factuelles de l'OACI en actions mesurables, en y associant les travailleuses et leurs organisations représentatives, permettra de renforcer l'égalité et d'assurer la pérennité des effectifs dont l'aviation a besoin.