

ASSEMBLÉE — 40<sup>e</sup> SESSION

## COMITÉ EXÉCUTIF

## Point 51 : Situation du personnel de l'OACI et gestion des ressources humaines

**RENFORCEMENT DES INITIATIVES VISANT À PROMOUVOIR  
LA PARTICIPATION DES FEMMES EN AVIATION**

(Note présentée par le Canada au nom de l'Australie et du Royaume-Uni)

**RÉSUMÉ ANALYTIQUE**

L'industrie aéronautique doit adopter une approche novatrice et tournée vers l'avenir pour répondre à la demande de croissance économique afin de se transformer et de satisfaire aux besoins futurs. Dans le monde de l'aviation, les femmes sont grandement sous-représentées et se heurtent à d'importants obstacles. La diversité est liée à l'innovation et à la productivité, et l'amélioration de la participation et de l'inclusion des femmes favorisera la croissance.

L'intégration à de nouvelles professions représente un défi et il est indispensable d'offrir aux femmes la possibilité de participer à l'industrie aéronautique et d'y assumer des responsabilités. Les Gouvernements canadien, australien et britannique, avec leurs partenaires de l'industrie, ont mis sur pied des initiatives visant à favoriser la diversité en aviation, en mettant l'accent sur la participation des femmes. Le partage des pratiques optimales dans le domaine international est riche d'enseignements. Le Canada, l'Australie et le Royaume-Uni demeurent engagés en ce sens et continueront de soutenir activement la promotion d'initiatives pour favoriser la participation des femmes au secteur aéronautique tant à l'intérieur de leurs frontières qu'au plan international.

**Suite à donner :** L'Assemblée est invitée à continuer de travailler en coopération avec les États membres, l'OACI, les organisations régionales et internationales et l'industrie aéronautique mondiale pour identifier et mettre en œuvre des mesures concrètes visant à promouvoir des initiatives qui encouragent la participation des femmes en aviation.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à tous les Objectifs stratégiques.
<i>Incidences financières :</i>	Sans objet.
<i>Références :</i>	OACI – Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation, 2018 Forum économique mondial – <i>Rapport sur l'écart entre les sexes dans le monde</i> , 2017 A-39-WP/078, <i>Programme OACI pour l'égalité des sexes : Promotion de la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation</i> The McKinsey Global Institute : <i>The future of women at work</i>

## 1. INTRODUCTION

1.1 L'industrie aéronautique est un réseau qui relie des personnes, des communautés et des entreprises du monde entier. L'industrie prévoit pour les vingt prochaines années une pénurie importante de personnel aéronautique et estime qu'il faudra recruter plus de 500 000 nouveaux pilotes, 622 000 techniciens de maintenance et 858 000 membres d'équipage de cabine pour répondre à la demande mondiale croissante<sup>1</sup> ; le réseau mondial est donc appelé à faire preuve d'initiative pour recenser de nouvelles possibilités afin de faire face à la croissance économique de l'industrie et la soutenir.

1.2 Bien que les femmes soient plus nombreuses à entrer sur le marché du travail, l'industrie aéronautique demeure un milieu majoritairement masculin. La faible participation des femmes dans l'aviation est bien connue. Selon le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale (CCAA), les femmes ne représentent que 30 % des employés en aviation et en aérospatiale, alors qu'elles comptent pour 51,2 % de la main-d'œuvre canadienne en général.

1.3 Il existe un écart considérable entre les sexes en aviation. Une plus grande participation et inclusion des femmes dans l'industrie comblerait le besoin important de main-d'œuvre et, étant donné le lien direct entre la diversité et l'innovation et une productivité supérieure, elle serait dans l'intérêt non seulement des femmes mais aussi de l'industrie aéronautique dans son ensemble. Il faut considérer comme prioritaire d'accueillir et d'encourager cette catégorie de travailleurs.

## 2. ANALYSE

2.1 Des études ont montré que les femmes sont plus nombreuses à occuper les postes moins bien rémunérés. Encourager les femmes à monter dans l'échelle des salaires est bénéfique pour l'économie mondiale, en offrant des possibilités économiques à des groupes sous-représentés et en répondant à la demande de croissance. En juin 2019, le McKinsey Global Institute a publié une étude intitulée *The future of women at work*, selon laquelle il faut s'attendre à une augmentation de la demande de main-d'œuvre bien rémunérée dans les économies arrivées à maturité, et à une baisse de la demande de travailleurs à faible et moyenne rémunération. Le rapport indique également que les économies émergentes pouvaient s'attendre au même type de demande.

2.2 Bien que les avantages de la participation des femmes au marché du travail soient connus, s'assurer que les femmes non seulement sont représentées dans le domaine aéronautique mais voient leur place dans ce domaine dynamique provoquera des changements importants dans l'ensemble de l'industrie.

2.3 Le rapport du Forum économique mondial sur l'écart entre les sexes dans le monde, publié en 2017, montre que dans le secteur privé comme dans le secteur public, les femmes ne sont pas également représentées dans les postes supérieurs. Seulement 22 % des postes de cadres supérieurs sont occupés par des femmes dans le monde, et la reconnaissance par l'OACI de la nécessité de renforcer le rôle et la responsabilité des chefs de file du domaine aéronautique par un engagement au plus haut niveau est importante si nous voulons progresser dans l'avancement des femmes à des rôles de leadership dans le secteur aéronautique.

2.4 La désignation de mentors ou de champions de la diversité et de l'inclusion est un outil qui est reconnu dans tous les domaines du secteur du transport comme moyen d'encourager les femmes à

---

<sup>1</sup> D'après *Pilot Outlook: 2018-2037* de Boeing et *Global Market Forecast 2018-2037* d'Airbus.

partager leur expérience, non seulement pour aider les autres à contourner les obstacles mais aussi pour soutenir le développement et l'avancement professionnels. Les mentors ou champions, grâce à leur rôle de leaders, contribuent à faire connaître et comprendre l'importance de la diversité dans le monde du travail et font ressortir la nécessité de faire en sorte que l'inclusion soit prise en considération lors de l'élaboration et de l'adoption de politiques, de programmes de pratiques pour l'avenir.

2.5 Lors du Sommet mondial de l'OACI sur l'égalité des sexes en aviation tenu en 2018, les participants ont discuté de la manière de faire tomber les barrières auxquelles se heurtent les femmes dans le secteur aéronautique. L'OACI a appelé la communauté aéronautique mondiale à déterminer des mesures concrètes pour accélérer l'égalité des sexes en aviation. Si l'on veut atteindre l'objectif de favoriser l'égalité dans le secteur aéronautique, il faut recenser des initiatives et les promouvoir grâce à l'engagement des dirigeants au plus haut niveau.

2.6 La connaissance et la compréhension des préjugés inconscients sont parmi les éléments ressortis en tête de liste du Sommet mondial de l'OACI de 2018 et le Canada, l'Australie et le Royaume-Uni sont heureux que l'OACI reconnaisse la nécessité de s'attaquer aux préjugés ambiants en introduisant une perspective relative à l'égalité entre les sexes.

### *Canada*

2.7 Dans le cadre de la Feuille de route pour renforcer l'égalité en aviation adoptée au Sommet mondial sur l'égalité entre les sexes de 2018, l'OACI a demandé aux États membres d'écarter les stéréotypes liés au genre en aviation par l'éducation, la communication, des campagnes médiatiques, des messages et des récits inspirants. Le Canada appuie pleinement la création de nouvelles possibilités d'utiliser dans le secteur aéronautique une perspective relative à l'égalité entre les sexes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes et de politiques.

2.8 Malgré les efforts qui sont faits pour attirer les femmes vers les carrières de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), les femmes restent sous-représentées dans les postes de haute technologie. L'un des objectifs du Sommet mondial sur l'égalité entre les sexes en aviation de 2018 était d'identifier des mesures concrètes qui peuvent être prises pour accélérer l'égalité en aviation et promouvoir des partenariats entre parties prenantes intéressées pour mettre en œuvre ces mesures.

2.9 Le Canada juge toujours prioritaire de travailler avec ses partenaires pour renforcer les programmes de sensibilisation et mettre en place des mesures pour inciter les femmes à s'intéresser à une carrière dans les domaines STIM. Pour mieux comprendre la question, le Canada a créé un partenariat avec l'APEGA, l'Association of Professional Engineers and Geoscientists de l'Alberta, pour financer un programme visant à influencer la culture du milieu du travail pour accroître la participation des femmes dans les professions STIM.

2.10 Dans le cadre de sa Politique étrangère féministe, le Canada adopte une démarche d'égalité entre les sexes dans l'ensemble de ses politiques et de ses programmes internationaux, en matière de diplomatie, d'échanges commerciaux, de sécurité et de développement. Par exemple, le Canada envisage d'inclure des chapitres obligatoires sur le commerce juste et progressiste, notamment sur l'égalité entre les sexes, dans ses négociations et ses accords commerciaux. De plus, le Canada a accueilli en 2019 la conférence Women Deliver, la plus grande conférence mondiale sur l'égalité entre les sexes et la santé, les droits et le bien-être des filles et des femmes au XXI<sup>e</sup> siècle. Le premier ministre canadien a participé à cette conférence et annoncé une augmentation de l'appui à la santé des femmes et des filles dans le monde.

2.11 Le Gouvernement canadien a élaboré un processus d'analyse, appelé Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+), pour évaluer les incidences différentes que les politiques, programmes, règlements, services et initiatives fédéraux peuvent avoir sur différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes non binaires. L'analyse ACS+ tient également compte d'autres facteurs identitaires, comme la race, l'appartenance ethnique, la religion, l'âge et les handicaps mentaux et physiques. En exigeant que la prise de décision englobe ce processus d'analyse, l'industrie, les gouvernements, les milieux universitaires, etc., s'assureront de prendre en considération des perspectives diverses lorsqu'ils élaboreront, mettront en application et évalueront leurs politiques, programmes et initiatives.

2.12 Récemment, le Canada a publié de nouveaux règlements pour les systèmes d'aéronef télépiloté exploités en visibilité directe. Ce nouveau programme offrait une occasion inédite d'appliquer la perspective relative à l'égalité entre les sexes. Tous les documents techniques relatifs à ce règlement sont neutres du point de vue du genre et toutes les communications extérieures, notamment les vidéos présentées sur YouTube, le contenu web et les cours de formation internes, présentent des images de personnes de différentes origines culturelles et des deux sexes.

2.13 L'écart entre les sexes n'existe pas seulement dans le secteur aéronautique, mais dans tous les modes de transport. Le Canada préconise activement l'égalité entre les sexes dans le secteur du transport en général dans les instances internationales, en travaillant étroitement avec des organisations et des instances multilatérales comme l'Organisation maritime internationale, le Forum de coopération économique Asie-Pacifique et le Forum international des transports.

### ***Australie***

2.14 Le 27 juillet 2018 a été publié en Australie le rapport du Groupe d'experts sur les compétences et la formation en aviation. Ce rapport a été établi par des parties prenantes de l'industrie avec l'appui du ministère de l'infrastructure, des transports, des villes et du développement régional. Il contient des recommandations adressées au Gouvernement et à l'industrie sur une vaste gamme de sujets et mettant en exergue le manque de diversité de genre dans l'industrie aéronautique. Ce fait a été démontré plus largement, et il a été établi que les femmes ne représentent qu'environ 3 % des pilotes et 1 % des ingénieurs aéronautiques dans l'industrie aéronautique mondiale.

2.15 La formation et le maintien d'un nombre croissant de femmes professionnels de l'aviation sera essentiel pour aider l'industrie aéronautique à répondre à la demande future de travailleurs qualifiés. Le rapport note qu'« une augmentation du taux de participation des femmes à 10 % serait importante et aiderait les industries aéronautique et aérospatiale à répondre à leur demande de compétences » et recommande l'élaboration d'« une stratégie concertée d'encouragement de la diversité ».

2.16 Au moyen de l'initiative *Les femmes dans l'industrie aéronautique* annoncée le 7 mars 2019, le Gouvernement australien répond aux questions soulevées par le rapport. Le Gouvernement a alloué 4 millions de dollars sur quatre ans à cette initiative. En plus du rapport, l'initiative a également été inspirée par une table ronde organisée par le Gouvernement australien à l'occasion du Salon international de l'aéronautique d'Avalon le 1<sup>er</sup> mars 2019. Lors de cette table ronde, les participants ont examiné les moyens de favoriser une plus grande diversité et une plus grande égalité dans le secteur aéronautique. Cette activité complétera et appuiera les travaux déjà en cours dans l'industrie aéronautique et dans le secteur de l'éducation australiens pour encourager les femmes à envisager de faire carrière en aviation. Les fonds alloués seront consacrés à des programmes de sensibilisation sur le terrain et feront progresser de façon importante les efforts de sensibilisation des élèves et des étudiantes pour leur faire connaître les possibilités de carrière dans l'industrie aéronautique.

2.17 Dans un premier temps, des organismes importants de l'industrie organiseront des activités dans les écoles et les universités pour renseigner les élèves et les étudiantes sur les carrières dans l'aviation. Ces activités de sensibilisation prendront notamment la forme d'ateliers et de conférences s'adressant aux groupes visés, de « journées à l'aéroport » dans des installations aéronautiques, de participation à des expositions sur les carrières et des questions connexes où seront distribués des documents imprimés et numériques à l'intention des étudiantes et de leurs parents. De plus, les étudiantes auront la possibilité de rencontrer des représentants de l'industrie et de se renseigner sur les possibilités de carrière, et un programme d'ambassadeur dans les médias sera organisé. Des tables rondes organisées par l'industrie, avec la participation de parties prenantes importantes, offriront d'autres occasions de faire connaître les possibilités de carrière, et d'autres moyens de promouvoir l'industrie se feront jour au cours des discussions et seront examinés de façon continue.

### ***Royaume-Uni***

2.18 L'Autorité de l'aviation civile du Royaume-Uni est fière de soutenir l'organisation de la Charte pour les femmes en aviation et en aérospatiale<sup>2</sup>. Cette charte a été créée au Salon international de l'aéronautique de Farnborough en juillet 2018 pour appuyer l'avancement des femmes vers des postes de cadres en aviation et en aérospatiale et a pour objectif d'atteindre l'équilibre entre les sexes à tous les paliers dans les domaines aéronautique et aérospatial. La Charte reconnaît qu'une main-d'œuvre équilibrée est bénéfique pour l'entreprise – et bénéfique pour les clients et les consommateurs, pour la rentabilité et pour la culture d'entreprise, et qu'elle trouve un écho de plus en plus grand auprès des investisseurs. En devenant signataires de cette charte, les organismes s'engagent à prendre des mesures pour réaliser cet objectif. En outre, l'Autorité de l'aviation civile du Royaume-Uni est en train d'actualiser son approche en ce qui concerne les activités de sensibilisation STIM pour inspirer les jeunes et les inciter à s'engager dans des carrières en aviation et en aérospatiale.

## **3. CONCLUSION**

3.1 La nécessité de faire progresser des initiatives encourageant les femmes à participer à l'industrie aéronautique est bien établie et exige que les gouvernements et les organisations non gouvernementales fassent preuve au plus haut niveau de leadership et d'engagement pour déterminer, élaborer et mettre en œuvre des politiques, des programmes et des pratiques favorisant un changement important pour les professionnels de l'aviation du futur.

3.2 La promotion d'initiatives et de possibilités pour les femmes dans l'industrie aéronautique soutiendra la croissance économique de l'industrie. Il est particulièrement important de faire appel aux groupes sous-représentés dès que possible pour que les femmes aient la possibilité et les moyens de répondre aux besoins de l'économie mondiale et de contribuer à la progression continue de l'industrie.

3.3 Grâce à la mobilisation de leurs organisations, les leaders peuvent donner aux femmes et aux hommes les moyens de défier les stéréotypes et de participer à un changement de culture qui permettra de dépasser les barrières et de mettre à profit la diversité grâce à l'inclusion et ainsi promouvoir des initiatives qui favorisent la participation des femmes au secteur de l'aviation.

---

<sup>2</sup> <https://www.wiaacharter.com/>