



ASSEMBLÉE — 42^e SESSION

COMMISSION ADMINISTRATIVE

Point 38 : Gestion des ressources humaines et égalité des sexes

**RAPPORT D'ACTIVITÉ SUR LA MISE EN ŒUVRE
DU PROGRAMME OACI POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES**

(Note présentée par le Conseil de l'OACI)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La 41^e session de l'Assemblée de l'OACI a adopté la résolution A41-26, intitulée *Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation*. La présente note fait état des activités déjà menées à bien et des initiatives en cours visant à améliorer la représentation et l'autonomisation des femmes dans le secteur de l'aviation.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à :

- a) entériner l'Appel à l'action du Sommet mondial 2023 sur l'égalité des sexes en aviation et à prier instamment le secteur de l'aviation de mener les actions qui y sont préconisées en vue de renforcer la participation des femmes au secteur de l'aviation ;
- b) appuyer les efforts du Secrétariat et du Groupe d'experts des données sur l'aviation et de l'analyse (ADAP) visant à améliorer la disponibilité de données ventilées sans se limiter au personnel titulaire d'une licence ;
- c) appuyer les efforts de l'OACI visant à poursuivre la mise en œuvre de la résolution A41-26 et à intensifier la représentation et l'autonomisation des femmes en aviation.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à tous les objectifs stratégiques, aux catalyseurs hautement prioritaires et aux catalyseurs de soutien de l'OACI.
<i>Incidences financières :</i>	Les activités visées dans la présente note ont été menées à bien au moyen de ressources disponibles et/ou de contributions extrabudgétaires, selon les indications contenues dans le Plan d'activités 2023-2025 de l'OACI. La continuité des activités au cours de la prochaine période triennale 2026-2028 dépendra de la disponibilité de financements provenant de ressources extrabudgétaires, y compris de contributions volontaires.
<i>Références :</i>	Doc 10184, <i>Résolutions de l'Assemblée en vigueur</i> (au 7 octobre 2022) <i>Appel à l'action</i> du Sommet mondial 2023 de l'OACI sur l'égalité des sexes en aviation A/RES/70/1, <i>Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030</i>

1. INTRODUCTION

1.1 En 2022, la 41^e session de l'Assemblée a adopté une résolution A41-26 révisée, intitulée *Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation*. Dans cette résolution, les États, les organisations régionales et internationales de l'aviation ainsi que le secteur de l'aviation internationale ont été exhortés à occuper un rôle de premier plan et à s'engager, avec force et détermination, dans la promotion de la participation et du développement des femmes dans le secteur de l'aviation, par le biais de mesures telles que l'amélioration de données et de statistiques ventilées, le renforcement des capacités, la sensibilisation et le plaidoyer ainsi que des partenariats visant à améliorer la représentation des femmes dans divers domaines du secteur.

1.2 Pour faire suite à la résolution, un programme de l'OACI pour l'égalité des sexes a été mis en place depuis 2017, actuellement exécuté dans le cadre de l'objectif de transformation, avec comme objectif premier de mettre au point et de coordonner des initiatives et des activités ciblées visant à promouvoir une participation accrue des femmes au sein du Secrétariat de l'OACI ainsi que dans le secteur de l'aviation à l'échelle mondiale. La présente note décrit les activités menées par l'OACI pour mettre les femmes au premier plan ainsi que les mesures prises pour intégrer les objectifs du Programme dans tous les domaines d'activité pertinents de l'OACI.

2. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE L'OACI POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

2.1 La mise en œuvre du Programme de l'OACI pour l'égalité des sexes au cours de la période triennale s'est poursuivie à travers divers piliers axés sur le plaidoyer et une meilleure sensibilisation, une plus grande disponibilité de données, le renforcement des capacités, une plus forte représentation de femmes qualifiées, et la mise en place de politiques et d'un environnement de travail favorables, ainsi que la poursuite de la collaboration avec les partenaires externes, y compris l'Organisation des Nations Unies (ONU). À cet égard, le Groupe restreint du Conseil chargé des questions de genre (SGG) a continué de fournir des orientations essentielles au Secrétariat sur la mise en œuvre de la résolution A41-26 de l'Assemblée et sur des initiatives clés en la matière.

Plaidoyer et sensibilisation

2.2 Au cours de la dernière période triennale, l'OACI a poursuivi ses efforts de plaidoyer en réponse à la nécessité de renforcer la sensibilisation et les connaissances concernant la manière dont une plus grande participation des femmes dans les domaines de l'aviation et à tous les niveaux peut contribuer à la croissance future du secteur. S'appuyant sur les résultats de la première édition du Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation en 2018, et conformément à la résolution A41-26 de l'Assemblée de l'OACI, l'édition 2023 du Sommet mondial de l'OACI sur l'égalité des sexes en aviation a été accueillie du 5 au 7 juillet 2023 à Madrid par le gouvernement espagnol, par l'intermédiaire de son Ministère des transports, des mobilités et des programmes urbains. Le Sommet a été organisé en partenariat avec la Commission européenne (CE), l'Organisation internationale du travail (OIT), ONU-Femmes et le Forum international des transports (FIT) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Il a réuni des gouvernements, des organisations internationales et intergouvernementales, des acteurs privés et des universitaires du monde entier pour discuter de solutions, trouver des moyens de progresser et promouvoir des actions audacieuses visant à améliorer la participation et l'autonomisation des femmes dans l'aviation. Le Sommet a été l'occasion d'inviter tous les intervenants à œuvrer ensemble pour démanteler les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les filles, et pour modifier la composition de la main-d'œuvre de l'aviation, ce qui a amené les participants à convenir d'un *appel à l'action* complet et orienté vers l'action. Dans le cadre des préparatifs du Sommet, l'OACI a envoyé la lettre 17.4 – 23/24 qui a permis de recueillir des pratiques optimales en matière de promotion de l'égalité des sexes utilisées par les États, et de les mettre à disposition avant le Sommet dans un document intitulé

« Compilation des pratiques optimales et des expériences en matière de promotion de l'égalité des sexes dans l'aviation ».

2.3 Chaque année, l'OACI a tiré parti de l'occasion présentée par la Journée internationale des femmes pour animer des dialogues stratégiques et renforcer la sensibilisation, tout en suscitant des changements de politique et de culture afin d'améliorer la représentation des femmes dans le secteur, par le biais d'événements de haut niveau sous les thèmes « DigitALL : Innovation et technologie pour l'égalité des sexes », « Hauteurs inclusives : Les femmes inspirent l'aviation » et « Only Up : Soutenir toutes les femmes et les filles » en 2023, 2024 et 2025 respectivement.

2.4 D'autres efforts de sensibilisation et de plaidoyer ont été déployés, notamment des activités sur les médias sociaux visant à promouvoir les objectifs de l'OACI concernant les femmes et à soutenir les campagnes de l'ONU relatives aux femmes, ainsi que des allocutions dans diverses manifestations et rencontres. En outre, tous les bureaux régionaux de l'OACI ont continué d'assurer la promotion des femmes dans l'aviation en tirant parti de certaines occasions de faire un plaidoyer, et ont mené des discussions stratégiques lors de plusieurs réunions des directeurs généraux de l'aviation civile des régions de l'OACI.

2.5 L'OACI poursuivra ses efforts de plaidoyer au cours de la prochaine période triennale en organisant des manifestations, des publications et des campagnes sur les médias sociaux. Le nouveau Programme des ambassadeurs mondiaux de l'OACI pourrait également être mis à profit pour promouvoir l'aviation auprès de tous en atteignant de nouveaux publics cibles afin d'éduquer et d'informer sur les choix de carrière disponibles dans le secteur de l'aviation et de contribuer à la croissance du secteur.

Collecte de données et de statistiques

2.6 S'agissant des données et des statistiques ventilées sur le personnel de l'aviation civile dans le monde, le Secrétariat a collaboré au cours des dernières années avec le Groupe d'experts des données sur l'aviation et de l'analyse (ADAP) à l'élaboration d'une enquête visant à recueillir des données, ventilées par sexe et par âge moyen, sur le personnel d'aviation titulaire d'une licence (pilotes, personnel de maintenance et contrôleurs aériens). L'analyse de la situation du personnel de l'aviation, telle que rapportée par les États dans leurs réponses à la lettre EC 7/27 – 22/25 de mai 2022, a indiqué une légère augmentation dans l'ensemble, de 4,5 % à l'échelle mondiale en 2016 à 5,1 % en 2021. Les résultats de l'enquête ont été présentés lors de réunions et de forums pertinents de l'OACI. L'Organisation a publié et tient à jour de nouveaux tableaux de bord analytiques sur la participation du personnel féminin d'aviation titulaire d'une licence au marché du travail.

2.7 Suite au constat de la nécessité de mieux comprendre la représentation des genres au-delà du personnel titulaire d'une licence et dans les diverses professions du secteur, une réunion de consultation avec le secteur et les parties prenantes sur les données relatives au genre s'est tenue en juin 2024 sous la direction du Groupe restreint chargé des questions de genre. Les participants ont fait le point sur certaines données et analyses disponibles dans le secteur et sont convenus que le Secrétariat de l'OACI devrait continuer de collaborer avec l'ADAP et des organisations partenaires en vue d'étudier les possibilités d'élargir les catégories existantes de données sur le genre déjà rassemblées et tirer parti de ces données et informations disponibles. À cet égard, le Conseil, à sa 235^e session, a invité le Groupe d'experts des données sur l'aviation et de l'analyse (ADAP) à étudier, en collaboration avec le Secrétariat, les possibilités d'élargir les catégories de données contenues dans l'enquête susmentionnée.

Initiatives de renforcement des capacités

2.8 L'OACI a lancé un réseau mondial de points focaux sur le genre, au sein duquel 105 États membres et organisations internationales sont représentés. Des réunions ont été organisées et des bulletins d'information périodiques ont été élaborés et partagés avec le Réseau afin de faciliter l'échange de connaissances

et d'informations, et l'OACI continuera d'appuyer le Réseau en lui donnant des orientations sur les stratégies visant à accroître la participation des femmes dans l'aviation, le cas échéant.

2.9 Afin d'ouvrir les cours de l'OACI à un plus grand nombre de femmes professionnelles de l'aviation, la Direction du renforcement des capacités et de la mise en œuvre, par l'intermédiaire de sa Section de la formation mondiale en aviation (GAT), a mené un certain nombre de campagnes promotionnelles offrant des réductions aux participantes à certains cours de l'OACI, afin d'encourager les femmes à développer davantage leurs compétences et aptitudes techniques, et, éventuellement, à faire évoluer leur formation et leur carrière dans le secteur de l'aviation.

2.10 L'OACI et ONU-Femmes ont élaboré conjointement le tout premier recueil d'orientations sur l'analyse des questions de genre en aviation, dans le cadre d'une série d'orientations qu'ONU-Femmes continue de publier sur l'analyse des disparités entre les sexes dans les domaines techniques. Cette publication vise à équiper les États des connaissances et des capacités nécessaires à l'analyse de données sur le genre.

Améliorations au niveau des catégories professionnelles et de niveau supérieur

2.11 Des progrès ont été réalisés par la nomination de candidates à un certain nombre de postes de la catégorie professionnelle et de niveau supérieur. Même si le pourcentage de femmes occupant des postes de direction à l'OACI a connu une augmentation constante au cours de la dernière décennie, il est à noter que la représentation des femmes diminue régulièrement à chaque niveau professionnel supérieur, ce qui souligne la nécessité d'interventions ciblées pour combler cet écart. À cette fin, dans le cadre de l'objectif de transformation, l'Organisation a lancé la stratégie *Les personnes d'abord*, qui regroupe plusieurs initiatives favorables aux femmes, telles que des changements dans la politique de congé parental, des possibilités de mentorat, des plans de mobilité et des formations en leadership, entre autres.

2.12 Des campagnes de sensibilisation à l'éthique, des webinaires, ainsi que des cours de formation sur la prévention du harcèlement sexuel ont été organisés à l'intention du personnel de l'OACI. En outre, l'OACI utilise la base de données de filtrage « ClearCheck » pour éviter d'embaucher et de réembaucher des personnes dont la relation de travail au sein du système des Nations Unies a pris fin parce qu'il a été déterminé qu'elles avaient commis des actes de harcèlement sexuel.

2.13 Dans son Plan d'activités 2026-2028, l'OACI a intégré le marqueur d'égalité des genres (GEM), qui est l'une des normes définissant les données à fournir par le système des Nations Unies aux fins de l'information financière. Cela devrait permettre à l'Organisation de suivre les allocations financières et les dépenses en fonction de la contribution des programmes et activités pertinents de l'OACI qui ont contribué à la mise en œuvre de la résolution A41-26.

2.14 En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies, l'OACI assume la responsabilité de promouvoir et de faire progresser les impératifs établis par les Nations Unies à l'appui des femmes et des filles. La prise en compte de ces objectifs dans tous les domaines d'activité du système des Nations Unies est décrite dans le *Cadre de responsabilisation des Nations Unies envers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les entités des Nations Unies (ONU-SWAP)*, qui définit des indicateurs de performance pour les processus organisationnels et les arrangements institutionnels. Les résultats annuels de l'OACI au cours des trois dernières années, par rapport aux exigences de l'ONU-SWAP, indiquent que sur les 16 indicateurs de performance applicables, l'OACI a connu une hausse du nombre d'indicateurs qui ont atteint ou dépassé les attentes, passant de 7 en 2023 à 11 en 2025, ce qui indique des progrès et une meilleure performance par rapport à d'autres entités techniques du système des Nations Unies.

3. CONCLUSION

3.1 L'amélioration de la participation et de l'évolution de carrière des femmes dans le secteur de l'aviation nécessite une approche globale et une mobilisation à tous les niveaux, y compris des États membres, des organes directeurs et techniques de l'OACI, du Secrétariat de l'OACI et du milieu aéronautique.

3.2 La résolution A41-26, ainsi que l'Appel à l'action du Sommet mondial 2023 sur l'égalité des sexes en aviation continuent de fournir à l'OACI, à ses États membres ainsi qu'au secteur un plan directeur destiné à intensifier le leadership, la responsabilité et une action plus forte, afin que le secteur mondial de l'aviation puisse bénéficier de la contribution des femmes à l'appui de la durabilité des opérations et de la croissance de l'aviation.

3.3 La réussite de plusieurs initiatives du Programme de l'OACI pour l'égalité des sexes au cours de la période triennale a été rendue possible grâce aux contributions volontaires et en nature de plusieurs États, et le Secrétariat poursuivra ses efforts de mobilisation de ressources pour soutenir le Programme.

APPENDICE

UN APPEL À L'ACTION POUR CONCRÉTISER L'ASPIRATION À L'ÉGALITÉ DES SEXES EN AVIATION

Sommet mondial de 2023 sur l'égalité des sexes en aviation (7 juillet 2023)

L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) a organisé le Sommet mondial de 2023 sur l'égalité des sexes en aviation, à Madrid (Espagne) du 5 au 7 juillet 2023, en partenariat avec la Commission européenne (CE), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), et le Forum international des transports (FIT) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le Gouvernement espagnol, par l'intermédiaire de son Ministère des transports, de la mobilité et de l'urbanisme, en a été l'hôte.

Dans le prolongement de l'action du Sommet mondial de 2018 sur l'égalité des sexes en aviation, tenu au Cap (Afrique du Sud), le Sommet de 2023 a réuni près de 550 personnes représentant les États membres de l'OACI, des organisations internationales et intergouvernementales, des acteurs du secteur privé, du secteur de l'aviation, et du système des Nations Unies, ainsi que des spécialistes et des universitaires qui s'intéressent à la question du genre, des tenants de l'égalité des sexes et des acteurs du changement du monde entier. En outre, plus de 1 500 personnes ailleurs dans le monde ont suivi les débats diffusés en direct sur la plateforme ICAO TV tout au long du sommet.

Le Sommet mondial de 2023 sur l'égalité des sexes en aviation,

- *Sachant* que l'aviation, en assurant la connectivité entre les nations, en créant des emplois décents, en facilitant les contacts entre les peuples et en favorisant le commerce et le tourisme, est un moteur essentiel du développement économique et social,
- *Sachant aussi* que l'égalité des sexes est une condition préalable pour parvenir à un développement durable pour toutes et tous,
- *Considérant en outre* que l'égalité des sexes et la diversité ainsi qu'un milieu de travail favorable à ces principes sont des éléments essentiels de la constitution d'une main-d'œuvre solide et à la planification des effectifs, dont le secteur de l'aviation civile internationale bénéficiera, compte tenu en particulier des perspectives de croissance durable du secteur et des difficultés sur le plan de la main-d'œuvre auxquelles l'aviation est actuellement confrontée,
- *Soulignant* que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, et en particulier son objectif de développement durable n° 5, demeure la boussole mondiale pour parvenir à l'égalité des sexes et donner davantage de moyens aux femmes, et ce à l'échelle mondiale et dans tous les secteurs d'ici 2030,
- *Constatant* que le secteur de l'aviation reste aux prises avec d'importantes difficultés en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, et que les progrès à cet égard restent mineurs,

- *Rappelant* que la résolution A41-26 de l'Assemblée de l'OACI, *Programme de l'OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation*, fournit un cadre pour la promotion de l'égalité des sexes et l'avancement des femmes dans le secteur de l'aviation,
- *Soulignant* qu'il est urgent que le secteur se mobilise, s'engage et prévoit des ressources pour accélérer les progrès et parvenir à l'égalité des sexes en aviation,
- *Appuyant* le travail de l'OACI visant à favoriser l'égalité des sexes en aviation, et soulignant le pouvoir fédérateur et le rôle de chef de file de l'Organisation pour ce qui est de catalyser l'action collective en vue d'accélérer l'égalité des sexes en aviation, conformément à la résolution A41-26,

Fait appel à tous les acteurs et parties concernées de l'aviation et d'autres domaines connexes pour qu'ils s'engagent à prendre les mesures suivantes :

Collecte et analyse de données

- 1) *Mesurer* l'importance de produire, d'analyser et d'utiliser des statistiques de qualité ventilées par sexe pour évaluer les écarts entre les hommes et les femmes, mieux apprécier la participation des femmes dans l'ensemble du secteur de l'aviation, et trouver des solutions pour donner une impulsion à l'avancement des femmes dans l'aviation ;
- 2) *S'engager* à renforcer la collaboration en invitant les parties concernées de l'aviation et d'autres secteurs, y compris le secteur privé, à partager leur savoir-faire, les enseignements tirés et leurs expériences en matière de collecte et d'analyse de données, afin de maximiser les synergies entre les initiatives nationales, régionales et internationales existantes ;
- 3) *Faire œuvre* de chef de file dans la collecte et l'analyse des données, et étudier la possibilité d'élargir les catégories de données ventilées par sexe pour le personnel de l'aviation et les utilisateurs potentiels, ainsi que les activités de renforcement des capacités à l'appui des États membres et du secteur pour effectuer la collecte et l'analyse des données ;
- 4) *Renforcer* la coopération entre l'OACI et ses partenaires, en particulier l'Organisation internationale du travail, ONU Femmes, la Commission européenne, l'Organisation mondiale du tourisme des Nations unies (ONU Tourisme), le Forum international des transports (FIT), ainsi que les partenaires du secteur tels que l'Association du transport aérien international (IATA) et le Conseil international des aéroports (ACI) et d'autres interlocuteurs, afin de soutenir une approche globale en matière de collecte et d'analyse des données ventilées par sexe dans le secteur de l'aviation ;

Politiques sur l'égalité des sexes et prise en compte des questions de genre

- 5) *S'engager* à formuler clairement, à élaborer et à mettre en œuvre une vision pour l'égalité des sexes dans le secteur de l'aviation et, à cet égard, veiller à ce que ce thème fasse partie des politiques, des plans et des cadres nationaux et régionaux en aviation, en accordant la priorité voulue à la mise à disposition de ressources suffisantes pour réaliser les objectifs en matière d'égalité femmes-hommes ;

- 6) *S'engager à veiller à la disponibilité de cadres d'investissement et de financement assortis d'objectifs liés aux questions de genre afin de mobiliser des ressources au profit de l'égalité des sexes en aviation ;*
- 7) *Élaborer des politiques et des processus sur l'égalité femmes-hommes et la prise en compte des questions de genre, ainsi que des plans de mise en œuvre connexes pour faire progresser l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, et évaluer les conséquences des politiques et d'autres initiatives pour les femmes ;*
- 8) *Consulter un large éventail de parties concernées, y compris les femmes et les jeunes, au moment de l'élaboration de politiques tenant compte des questions de genre, afin d'assurer une diversité des points de vue, une prise en compte des besoins et des attentes ;*
- 9) *Intégrer systématiquement une perspective de genre dans tous les aspects programmatiques et administratifs du travail des organisations de l'aviation afin de veiller à ce que les considérations de genre soient prises en compte dans tous les aspects d'une organisation ;*
- 10) *Effectuer une budgétisation tenant compte des questions de genre pour soutenir la mise en œuvre effective de politiques prenant ces questions en considération, et quantifier et évaluer les ressources allouées pour pallier les lacunes en matière d'égalité des sexes en aviation ;*
- 11) *Élaborer des études et mettre au point des orientations et des outils pour aider les États membres et les parties concernées du secteur à mettre en œuvre des politiques prenant en considération les questions de genre et à intégrer systématiquement ces questions, ainsi qu'à suivre les progrès accomplis ;*
- 12) *Renforcer au niveau national les partenariats en faveur de l'égalité des sexes sous la forme d'orientations sur l'élaboration de politiques, de suivi, de renforcement des capacités et de financement, y compris la promotion des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ;*
- 13) *Collaborer pour recenser les meilleures façons de faire part des pratiques exemplaires, des expériences et des exemples de réussite à l'ensemble des membres formant l'écosystème de l'aviation, qui peuvent ensuite être reproduits et transposés à plus grande échelle par d'autres parties prenantes pour recenser les lacunes existantes et y remédier ;*

Travail décent, développement professionnel et conditions de travail

- 14) *Instaurer les principes du travail décent, notamment offrir des possibilités de travail procurant un revenu équitable et garantissant un milieu de travail sûr, sain et sécurisé, ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes ;*
- 15) *Agir en faveur de pratiques et d'exemples de travail décent dans le secteur de l'aviation qui inspireront des modèles d'accès à l'emploi qui n'excluent personne ;*
- 16) *Créer un milieu de travail porteur pour toutes les parties prenantes de l'aviation, notamment en améliorant la culture organisationnelle, en mettant en œuvre des modalités de travail souples qui tiennent compte des obligations en matière de travail, en élaborant des politiques en faveur de*

la famille, des soins des enfants et de la conciliation travail-vie personnelle grâce à des mesures concrètes et à la mise en commun des meilleures pratiques ;

- 17) *Prévenir et combattre* la violence, le harcèlement et toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes sur le lieu de travail en élaborant et en mettant en œuvre des normes de conduite et des politiques de tolérance zéro ;
- 18) *Soutenir* l'ascension professionnelle des femmes en s'attaquant aux préjugés culturels et sociétaux systémiques et aux pratiques discriminatoires qui entravent l'avancement des femmes dans le secteur, à l'aide de politiques de ressources humaines favorables et du renforcement continu des capacités, d'apprentissages de qualité, de formations professionnelles, d'activités d'accompagnement et de mentorat, et en encourageant les organisations à promouvoir concrètement les femmes ;
- 19) *Stimuler* la formation continue, le développement et le perfectionnement des compétences, ainsi que la requalification en tant qu'outils essentiels pour préparer les femmes et les hommes à un monde du travail en évolution rapide, et élaborer et mettre en pratique des activités ciblées pour renforcer les capacités des femmes en tant que professionnelles de l'aviation aujourd'hui et demain ;
- 20) *Former* des recruteurs et des professionnels des ressources humaines qui se pencheront sur l'application des préceptes de la science du comportement à la conception des processus de sélection et la préparation des évaluateurs à la prise de décision sur les questions de recrutement et de fidélisation du personnel. Il s'agit notamment de mener des campagnes de sensibilisation ciblées afin d'augmenter le nombre de candidatures féminines à des emplois à prédominance masculine et l'inverse ; d'utiliser un langage inclusif dans les offres d'emploi ; d'anonymiser les demandes d'emploi ou d'examiner les candidatures sans discrimination liée au genre ; de ne pas tenir compte des dates figurant dans les CV pour éviter de pénaliser indûment les femmes qui ont connu des périodes d'inactivité professionnelle ; de mener des entrevues et des évaluations structurées et axées sur les aptitudes ; de mettre au point des systèmes de notation visant à réduire au minimum les biais inconscients ; et de proposer, dans les offres d'emploi, des modalités de travail souples qui tiennent compte des obligations applicables en matière de travail ;

Rôle de chef de file et modèles

- 21) *Renforcer et maintenir* la représentation de divers talents dans les postes de direction, de gestion et d'administration en tant que moteur essentiel de l'inclusion à tous les niveaux, notamment en fixant des objectifs pour une meilleure représentation des femmes à ces postes ;
- 22) *Obtenir* l'engagement et l'appui à part entière des cadres supérieurs pour l'avancement de l'égalité des sexes dans le secteur de l'aviation ;
- 23) *Renforcer* les capacités de leadership inclusif des gestionnaires et des cadres au moyen de divers outils tels que des formations sur mesure, et en intégrant l'évaluation de l'égalité des sexes et de l'avancement des femmes dans les valeurs ou les compétences fondamentales que doivent posséder les gestionnaires et les cadres supérieurs ;
- 24) *Présenter* aux jeunes des modèles positifs et influents afin qu'ils aspirent à faire partie d'un monde juste, inclusif et égalitaire, où ils peuvent se réaliser pleinement et mener une vie épanouissante ;

- 25) *Faire appel* à des ambassadeurs pour faire évoluer les mentalités, lutter contre les biais sexistes et promouvoir l'égalité afin d'encourager la jeune génération à faire carrière dans l'aviation, sans distinction de sexe ou d'expérience ;
- 26) *Promouvoir* des partenariats entre l'OACI et la Commission européenne, le Forum international des transports, ONU Femmes, l'Organisation internationale du travail, ainsi que les organisations de la société civile qui visent à encourager les femmes à faire carrière dans les filières STIM, y compris l'aviation.

Le Sommet mondial de 2023 sur l'égalité des sexes en aviation s'engage à accélérer l'égalité femmes-hommes et l'avancement des femmes dans le secteur de l'aviation en prenant les mesures décrites ci-dessus, le cas échéant, et en encourageant les autres à faire de même. Ces mesures devraient être appuyées par l'élaboration et la production de rapports annuels sur des objectifs volontaristes à court, moyen et long terme visant à améliorer la représentation des femmes, en particulier dans les professions techniques et dans les postes de gestion et de haute direction.

— FIN —