



**NOTE DE TRAVAIL**

**ASSEMBLÉE — 42<sup>e</sup> SESSION**

**COMMISSION ADMINISTRATIVE**

**Point 38 : Gestion des ressources humaines et égalité des sexes**

**INCLUSION DES FEMMES DANS LA GESTION DU TRAFIC AÉRIEN :  
UNE STRATÉGIE AXÉE SUR LES COMPÉTENCES**

(Note présentée par le Brésil)

**RÉSUMÉ ANALYTIQUE**

Des mesures sont proposées dans la présente note afin de renforcer l'inclusion des femmes dans les organes techniques de l'OACI et les fournisseurs nationaux de services de navigation aérienne. Il ressort de l'expérience brésilienne que l'ouverture de voies institutionnelles destinées à aider les femmes à accéder aux postes techniques dans l'aviation a effectivement élargi le bassin de talents, ce qui a contribué à l'avancement du personnel féminin aussi bien qu'à performance opérationnelle. À la lumière des politiques de formation égalitaires qu'il applique depuis plus de vingt ans, le Brésil fournit des données qui illustrent cette tendance et formule une série de recommandations stratégiques visant à promouvoir davantage l'équilibre des genres dans les instances de l'OACI. En outre, la note appelle l'attention sur une enquête nationale en cours, qui vise à étudier l'éventuelle corrélation entre l'accroissement de la participation des femmes et l'amélioration de la rétention du personnel, de façon à mettre en lumière les avantages plus larges de la diversité sur le plan institutionnel.

**Suite à donner** : L'Assemblée est invitée à :

- a) prendre note de la proposition formulée dans la présente note de travail ;
- b) encourager les États membres à publier un rapport annuel sur la représentation des genres et à élaborer des programmes de mentorat et de formation technique à l'intention des femmes ;
- c) encourager les États membres à créer des réseaux professionnels et à accroître la participation des femmes aux manifestations internationales ;
- d) demander au Secrétariat de l'OACI d'élaborer des indicateurs et des programmes de mentorat visant à favoriser l'inclusion des femmes dans les instances techniques de l'Organisation.

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Objectifs stratégiques :</i> | Conformément au Plan stratégique 2026-2050 de l'OACI, la présente note de travail se rapporte à tous les objectifs stratégiques et au catalyseur hautement prioritaire <i>Égalité des sexes et attraction de nouveaux talents</i> . |
| <i>Incidences financières :</i> | Les activités de l'OACI visées dans la présente note seront entreprises sous réserve de la disponibilité de ressources nécessaires dans le budget pour 2026-2028 ou de contributions volontaires, selon qu'il convient.             |
| <i>Références :</i>             | Résolution A41-26 de l'Assemblée de l'OACI<br>Doc 10184, <i>Résolutions de l'Assemblée en vigueur</i>                                                                                                                               |

## 1. INTRODUCTION

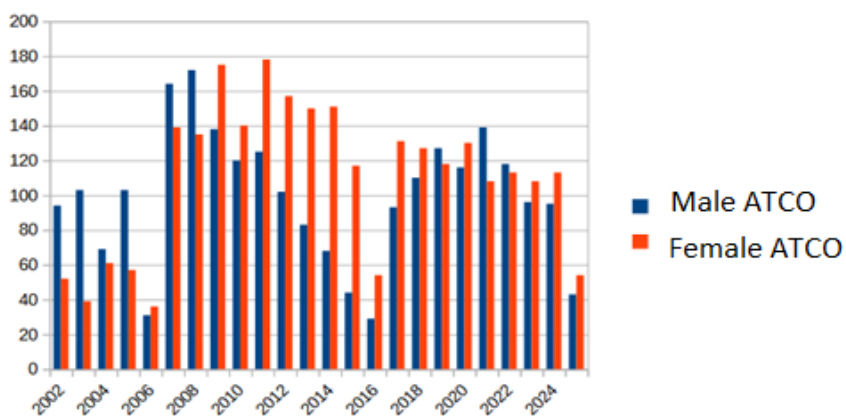
1.1 Dans sa résolution A41-26 – *Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation*, l'Assemblée de l'OACI a affirmé l'importance de la diversité et de la représentation des femmes au sein de ses organes techniques et directeurs. Allant dans le même sens, le Conseil de l'OACI a adopté en 2021 la **Déclaration sur une meilleure représentation des sexes dans les organes directeurs et techniques de l'OACI**, dans laquelle il a invité les États membres à prendre des mesures au niveau national pour accroître la représentation des femmes aux postes techniques et dans les organes de décision.

1.2 Dans le cadre de ses structures de gestion et de formation technique aussi bien civiles que militaires, le Brésil a pris des mesures concrètes en ce sens. Dans le cadre de l'OACI, le Brésil estime que la promotion de cet objectif contribue directement à la légitimité et à l'efficacité des processus décisionnels, ainsi qu'au caractère novateur des décisions qui sont prises. Parmi les initiatives nationales les plus marquantes, on peut citer la formation de contrôleuses de la circulation aérienne à l'école de spécialistes de l'aéronautique (EEAR) des forces aériennes brésiliennes.

## 2. ANALYSE

2.1 Au Brésil, le contrôle de la circulation aérienne civile et militaire relève du Département du contrôle de l'espace aérien (DECEA), et la formation de la plupart des contrôleurs est assurée par l'école de spécialistes de l'aéronautique. Fondée le 25 mars 1941, cette école forme depuis 1950 les spécialistes des forces aériennes brésiliennes, y compris les contrôleurs de la circulation aérienne.

2.2 En 2002, l'école de spécialistes de l'aéronautique a diplômé pour la première fois des contrôleuses de la circulation aérienne, lesquelles ont assumé des fonctions opérationnelles au sein du système de contrôle de l'espace aérien du Brésil (SISCEAB). Depuis, le nombre de contrôleuses a considérablement augmenté, dans l'aviation aussi bien civile que militaire. Ces 24 dernières années, l'école de spécialistes de l'aéronautique a formé 3 940 contrôleurs de la circulation aérienne, dont 2 115 femmes (53 % du total), comme le montrent les listes annuelles des diplômés de l'école.



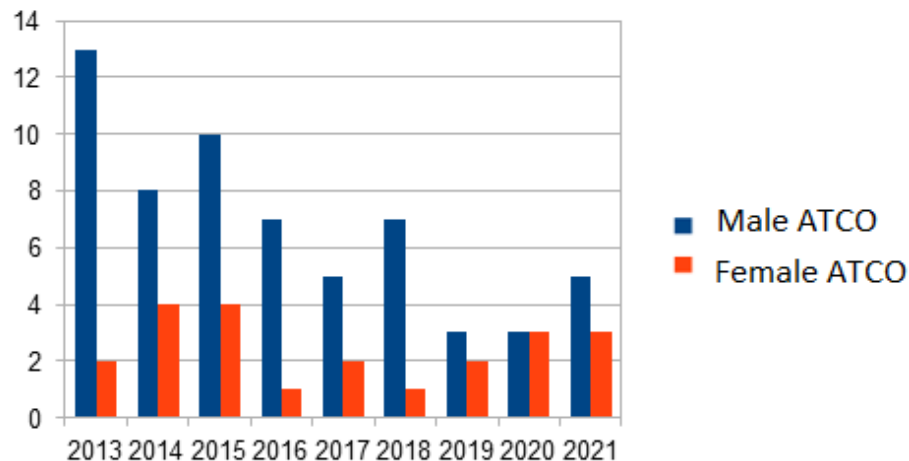
2.3 Il importe de souligner qu'il n'existe pas au Brésil d'examens d'admission ou de postes réservés aux femmes dans le secteur de la gestion du trafic aérien. Cela fait ressortir que l'avancement professionnel des femmes passe par le mérite et la compétence. Lorsque les individus sont évalués sur la base de leurs qualifications et de leurs résultats, l'efficacité et l'efficacité du travail s'améliore de manière

mesurable. Par conséquent, la progression vers les rôles de direction et de gestion se fait naturellement à moyen et à long terme, en fonction des capacités démontrées plutôt que d'un traitement préférentiel.

2.4 Ainsi, l'égalité de traitement promue par l'État brésilien dans les formations techniques s'est traduite par une augmentation mesurable du nombre de professionnels qualifiés pour travailler au sein du système de contrôle de l'espace aérien du Brésil. Cet élargissement du bassin de recrutement a permis de répondre à la croissance des besoins opérationnels et d'améliorer les capacités d'adaptation des institutions.

2.5 La figure ci-dessus montre que, depuis 2009, les femmes sont systématiquement plus nombreuses que les hommes à obtenir leur diplôme de contrôle de la circulation aérienne à l'école de spécialistes de l'aéronautique, ce qui témoigne de l'efficacité des mesures adoptées pour promouvoir la représentation des femmes aux postes traditionnellement occupés par les hommes.

2.6 En ce qui concerne les postes de niveau intermédiaire et supérieur, le Brésil a ouvert en 2012 l'accès à une formation de responsable du contrôle de la circulation aérienne. Comme indiqué dans la figure ci-dessous, les hommes restent majoritaires parmi les personnes inscrites à la formation, mais on constate une fluctuation importante du nombre de femmes au fil des ans. Il est obligatoire d'avoir suivi cette formation pour prétendre aux postes de direction de niveau intermédiaire et supérieur, dont certains ont déjà été obtenus par des femmes au Brésil. Ces prochaines années, on s'attend à voir les femmes devenir de plus en plus nombreuses aux postes de direction de la gestion du trafic aérien, grâce aux compétences et à la détermination dont elles feront preuve.



2.7 Malgré les progrès notables et les bons résultats qui ont été enregistrés au Brésil dans la promotion de la participation des femmes dans les structures nationales de contrôle de la circulation aérienne, comme le démontre ce qui précède, des écarts persistent indéniablement en ce qui concerne la représentation des femmes dans les instances techniques de l'OACI, telles que les groupes d'experts, les groupes de travail et les commissions délibérantes. Pour combler ces écarts, il faut prendre des mesures institutionnelles ciblées :

- a) publication par le Secrétariat de l'OACI de rapports annuels sur la représentation des genres dans les groupes et comités techniques ;

- b) mise en place de structures ou de groupes qui facilitent la création de réseaux entre les professionnels du secteur de l'aviation, en particulier les femmes, en favorisant l'échange d'expériences et le soutien mutuel dans la perspective du développement professionnel ;
- c) réalisation d'études approfondies visant à recenser les obstacles spécifiques à la participation des femmes à différents niveaux et dans différents domaines de l'aviation, de façon à faciliter l'élaboration de politiques et de mesures ciblées pour les surmonter.

### 3. CONCLUSION

3.1 Le Brésil a mis en œuvre des mesures concrètes pour promouvoir la participation des femmes dans les services de navigation aérienne, dans le cadre de ses structures de gestion et de formation technique des secteurs civil et militaire. Un exemple notable est la formation de contrôleuses de la circulation aérienne à l'école de spécialistes de l'aéronautique des forces aériennes brésiliennes. Depuis que les premières femmes ont été diplômées à l'issue de cette formation en 2002, leur nombre de considérablement augmenté, représentant aujourd'hui plus de 53 % de l'ensemble des diplômés. Ces progrès ont été accomplis sans quotas ni examens d'entrée réservés aux femmes, ce qui fait ressortir que l'avancement professionnel est fondé sur le mérite et la compétence. L'égalité d'accès aux formations techniques a permis d'élargir le bassin de professionnels qualifiés au sein du système brésilien de contrôle de l'espace aérien (SISCEAB), contribuant ainsi à l'efficacité opérationnelle et à l'innovation institutionnelle.

3.2 Malgré ces progrès au niveau national, le Brésil a conscience de la sous-représentation des femmes dans les instances techniques de l'OACI, tels que les groupes d'experts, les groupes de travail et les organes de décision. Pour combler cet écart et pleinement mettre en œuvre la résolution A41-26, il faut adopter des stratégies ciblées. En approuvant les mesures proposées dans la présente note, l'Assemblée renforcera la participation des femmes dans l'aviation, ainsi que dans les organes directeurs et techniques de l'OACI.