



NOTE DE TRAVAIL

ASSEMBLÉE — 42^e SESSION

COMMISSION ADMINISTRATIVE

Point 38 : Gestion des ressources humaines et égalité des sexes

**NUANCER L'APPROCHE EXHAUSTIVE ET GLOBALE DE L'OACI EN FAVEUR DE
L'ÉGALITÉ DES SEXES EN INFORMANT MIEUX SUR LA RÉALITÉ DES FEMMES DANS
LES AUTORITÉS AÉRONAUTIQUES**

(Note présentée par le Chili et coécrite par le Brésil, le Costa Rica, l'Équateur, le Guatemala, le Pérou, la République dominicaine et l'Uruguay, avec le parrainage de 12 États membres de la CLAC²)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Au titre de la résolution A41-26, il est prévu que la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'aviation soit menée de manière exhaustive et globale en assurant une mobilisation à quatre niveaux essentiels, celui des États membres, des organes directeurs et techniques de l'OACI, du Secrétariat de l'OACI et du secteur de l'aviation. Dans cet esprit, la Commission latino-américaine de l'aviation civile (CLAC) a récemment produit une analyse régionale portant sur toutes les femmes qui travaillent dans les autorités de l'aviation civile à tous les niveaux et dans toutes les fonctions. Cette analyse va au-delà de la méthode traditionnelle, car elle n'est pas seulement axée sur les profils techniques et renforce un groupe qui n'est pas très visible : les femmes travaillant dans l'administration publique aéronautique. La présente note de travail est soumise pour proposer à l'Assemblée de l'OACI de mener sa stratégie globale pour la promotion de l'égalité des sexes selon un modèle méthodologique plus nuancé afin que la représentation de la participation des femmes au secteur aéronautique soit réaliste et équilibrée.

Suite à donner : D'après l'expérience acquise au niveau régional, l'Assemblée est invitée à :

- a) prier l'OACI d'élargir ses activités de collecte et d'analyse de données afin qu'elles englobent toutes les femmes des structures organisationnelles des autorités de l'aviation civile, quelles que soient leurs fonctions, et de faire mieux connaître le travail qu'accomplissent les femmes dans les administrations aéronautiques publiques ;
- b) ajouter de nouvelles variables aux instruments de collecte de données pour rendre possible la ventilation par domaine, grade, fonction et conditions de travail.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note se rapporte à tous les objectifs stratégiques et catalyseurs hautement prioritaires de l'OACI, en particulier le catalyseur hautement prioritaire <i>Égalité des sexes et attraction de nouveaux talents</i> .
---------------------------------	---

¹ Version en espagnol fournie par le Chili.

² Belize, Bolivie (État plurinational de), Colombie, Cuba, El Salvador, Honduras, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay et Venezuela (République bolivarienne du)

<i>Incidences financières :</i>	Aucune.
<i>Références :</i>	Résolution A41-26 : <i>Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation</i>

1. INTRODUCTION

1.1 L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), institution spécialisée des Nations Unies, a réaffirmé sa volonté de promouvoir l'égalité entre les sexes, instrument fondamental de la réalisation du développement durable dans le secteur mondial de l'aviation. L'engagement de l'OACI cadre avec l'objectif 5 du développement durable (ODD) des Nations Unies, qui est de « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

1.2 En octobre 2022, à sa 41^e session, 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 ». Ce programme vise à promouvoir la participation des femmes au secteur de l'aviation dans le monde et à progresser vers l'objectif de la parité des sexes à l'horizon 2030 à tous les postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. À ce titre, les États sont invités à appliquer des politiques associant toutes les parties, équitables et conçues pour favoriser l'avancement des femmes aux fonctions de direction et éliminer les obstacles structurels qui, jusqu'à présent, ont limité la participation des femmes aux activités de ce secteur stratégique.

1.3 Dans ce contexte, la CLAC a mené en 2024 une étude régionale sur la situation des femmes en appliquant, comme l'OACI, une démarche exhaustive et globale ; l'utilité de cette étude tient au fait qu'elle s'intéresse à toutes les femmes présentes dans les structures organisationnelles des autorités de l'aviation civile et chiffre les postes de direction occupés par des femmes dans leurs organisations respectives.

2. BILAN DE LA CLAC

2.1 L'étude menée par la CLAC répondait à la nécessité d'acquérir d'urgence une compréhension plus complète et représentative de la participation des femmes aux activités du secteur aéronautique. Les méthodes d'analyse traditionnelles, dont les carrières techniques sont le seul sujet d'étude, ont été inadéquates pour déceler les inégalités structurelles qui continuent d'exister dans les organisations de l'aviation civile.

2.2 Par l'intermédiaire de son Groupe ad hoc sur l'égalité des sexes, la CLAC a ouvert une enquête régionale afin d'établir le nombre de femmes travaillant dans des organisations de l'aviation civile et le caractère opérationnel ou administratif de leurs fonctions. De plus, cette enquête a porté sur des sujets tels que les politiques institutionnelles relatives aux travailleuses et favorables à l'égalité, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et à la création d'infrastructures pour les travailleuses ; parmi les questions posées, certaines concernaient les moyens susceptibles d'encourager les femmes à faire des études et les éventuelles mesures prises par les centres de formation en aéronautique pour inciter les femmes à suivre des programmes de formation professionnelle en aéronautique.

2.3 En permettant d'établir le nombre de femmes travaillant dans les autorités de l'aviation civile, les postes qu'elles occupent, leurs conditions de travail, les obstacles à leur avancement et les politiques institutionnelles qui encouragent ou entravent leur perfectionnement professionnel, la démarche suivie a permis de brosser un tableau plus réaliste de la participation des femmes au secteur de l'aviation.

2.4 L'étude de la CLAC démontre qu'il est nécessaire d'analyser la participation des femmes au secteur aéronautique selon une démarche plus nuancée et représentative et en n'examinant pas seulement les profils techniques mais aussi toutes les femmes qui travaillent au sein des autorités de l'aviation civile, car une telle démarche met en évidence des dimensions structurelles qui étaient restées cachées jusqu'à présent.

2.5 Il ressort de l'analyse que l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le secteur peut exister non seulement dans l'accès aux carrières techniques mais aussi dans la répartition des fonctions, les possibilités d'avancement, les conditions de travail et l'existence ou l'absence de politiques institutionnelles en faveur de l'équité. Dans le même ordre d'idées, des problèmes spécifiques ont été recensés en ce qui concerne les moyens de concilier travail et vie familiale, les équipements professionnels prenant en compte la problématique femmes-hommes et les mesures prises pour inciter les femmes à suivre une formation en aéronautique.

2.6 La manière dont l'analyse a été élaborée a permis de mieux comprendre les disparités existantes entre les femmes et les hommes, et prépare l'élaboration de politiques publiques plus efficaces, plus largement représentatives et plus durables.

3. PROPOSITION

3.1 Il est noté dans la résolution A41-26 que la réalisation de l'égalité entre les sexes dans l'aviation nécessite une mobilisation à quatre niveaux différents, celui des États membres, des organes directeurs et techniques de l'OACI, du Secrétariat de l'OACI et du secteur de l'aviation, que l'OACI doit prendre en compte de manière exhaustive et globale dans l'élaboration de ses programmes et politiques en matière d'égalité entre les sexes et dans les rapports sur leurs résultats. Il y est aussi pris acte du fait que la politique de l'OACI en matière d'égalité entre les sexes doit être fondée sur des données et des statistiques complètes concernant les quatre niveaux précités.

3.2 Quels que soient les progrès accomplis par l'OACI et ses États membres vers la réalisation de l'égalité des sexes, ils ont beaucoup de travail devant eux et peu de temps pour réaliser les objectifs fixés. La démarche exhaustive et globale appliquée par l'OACI étant principalement axée sur les profils techniques (pilotes, ingénieurs chargés de l'entretien, contrôleurs de la circulation aérienne), la portée des politiques relatives à l'égalité des sexes a été restreinte à ce groupe de personnes et tant l'analyse que les stratégies ont ignoré un nombre important de femmes qui occupent des fonctions tout aussi importantes dans les autorités de l'aviation civile.

3.3 Compte tenu des résultats de l'analyse de la CLAC décrite ci-dessus, il apparaît que la démarche exhaustive et globale appliquée par l'OACI pourrait être plus nuancée si elle avait plus d'ampleur et une portée plus générale, en englobant toutes les femmes qui travaillent dans les structures organisationnelles des autorités de l'aviation civile indépendamment de leurs rôles et fonctions, ce qui mettrait en évidence le rôle important joué par ces femmes dans l'administration publique de leurs États respectifs.

4. **IMPORTANCE DE NUANCER LA DÉMARCHE EXHAUSTIVE ET GLOBALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES**

4.1 Le fait de nuancer la démarche exhaustive et globale en faveur de l'égalité des sexes présente un certain nombre d'avantages de taille :

- a) **Vision objective du secteur** : La véritable diversité des fonctions, niveaux et responsabilités existant au sein des autorités de l'aviation civile est perçue, le pourcentage de femmes dans les effectifs est comptabilisé plus rigoureusement et le rôle des femmes dans tous les domaines du travail aéronautique est mesuré.
- b) **Prise en compte de femmes qui ont généralement été invisibles** : En n'étant pas limitée aux fonctions techniques, cette démarche prend en compte les femmes qui jouent des rôles stratégiques dans des domaines de l'administration tels que les affaires juridiques et financières, la planification, la gestion des aptitudes du personnel, ainsi que d'autres femmes dont le mérite a généralement peu été reconnu mais dont le travail au sein d'une autorité de l'aviation assure la cohérence des activités techniques et opérationnelles.
- c) **Conception plus efficace des politiques publiques** : S'ils disposent d'une base de données plus exhaustive et multidimensionnelle, les États membres et l'OACI pourront créer des politiques plus efficaces répondant aux besoins réels des femmes dans des contextes professionnels divers.
- d) **Concordance avec les normes internationales** : La démarche recommandée est conforme aux recommandations d'organisations telles que l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), qui exhortent les États à adopter des méthodes de promotion de l'égalité des sexes ayant une vaste portée, tenant compte de la diversité des conditions et des contextes, et montrant le fonctionnement réel des institutions publiques, c'est-à-dire d'examiner tous les profils d'emploi, y compris ceux qui ne relèvent pas directement de l'aéronautique.
- e) **Renforcement de l'équité dans les organisations** : Une vision exhaustive et globale qui est également équilibrée nous permettra de repérer les obstacles à l'accès aux postes de prise de décisions, à la répartition des emplois, aux activités de formation et à l'équilibre entre travail et vie familiale, et simplifiera la mise en place de mesures correctives et l'accès des femmes aux fonctions de direction.

5. **CONCLUSION**

5.1 La démarche exhaustive et globale en faveur de l'égalité des sexes que privilégie l'OACI et la proposition de la CLAC de nuancer cette démarche aboutiraient à la création d'un outil méthodologique novateur, puissant, efficace et pouvant facilement servir de modèle au niveau mondial, dont la mise en œuvre serait possible sans ressources budgétaires supplémentaires. L'adoption d'un tel outil par l'OACI au titre de son programme permettrait de créer une véritable base de données à jour sur la participation des femmes aux activités des autorités de l'aviation civile, ce qui contribuerait à l'égalité d'accès aux possibilités de formation, au perfectionnement professionnel et à la prise de décisions.

5.2 L'approche préconisée aidera à renforcer la capacité du système de l'aviation internationale de concevoir et mettre en œuvre des politiques fondées sur les données factuelles qui soient plus réalistes, largement représentatives et efficaces. Elle permettra aussi de progresser vers une représentation plus équitable des femmes dans l'aviation civile et de faire en sorte que toutes les femmes, indépendamment de

leur grade ou de leur fonction, soient connues et valorisées, et occupent la place qu'elles méritent, dans le cadre de la construction d'une aviation mondiale plus équilibrée et réaliste.

— FIN —