



ASSEMBLÉE — 41^e SESSION

COMITÉ EXÉCUTIF

Point 27 : Mesures en faveur de l'égalité des sexes à l'OACI et dans le secteur mondial de l'aviation d'ici à 2030

PROMOTION D'INITIATIVES DE L'INDUSTRIE POUR SOUTENIR L'OBJECTIF AMBITIEUX DE L'OACI SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES D'ICI 2030

(Note présentée par l'Association du transport aérien international [IATA], la Fédération internationale des associations de contrôleurs du trafic aérien [IFATCA] et la Fédération internationale des associations de pilotes de ligne [IFALPA])

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Les femmes sont encore largement sous-représentées dans le secteur de l'aviation, en particulier chez les cadres supérieurs, les pilotes, les ingénieurs en aérospatiale et les contrôleurs du trafic aérien. À l'échelle mondiale, l'aviation soutient 65,5 millions d'emplois dans les secteurs des voyages et du tourisme, et sa contribution est vitale dans la réalisation du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030, notamment l'objectif 5 : « *Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* ». Reconnaissant cela, la 39^e Session de l'Assemblée de l'OACI a adopté la résolution A39-30.

La présente note présente les détails essentiels du programme *25by2025*, une initiative de l'ensemble de l'industrie en faveur de la diversité, et elle explique comment il peut être utilisé et promu par les États et d'autres intervenants comme facilitateur clé de l'objectif ambitieux de l'OACI sur l'égalité des sexes d'ici 2030.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à :

- constater et encourager les initiatives de l'industrie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, notamment le rôle que peut jouer le programme *25by2025* pour aider les États et l'industrie aérienne mondiale à atteindre l'objectif ambitieux d'égalité des sexes d'ici 2030 ; et à
- presser les États de faire la promotion du programme *25by2025* auprès des compagnies aériennes, des aéroports, des fournisseurs de services d'escale et d'autres intervenants de la chaîne de valeur de l'aviation dans leurs territoires respectifs, en le présentant comme un tremplin important vers l'égalité des sexes dans l'industrie mondiale.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note se rapporte à l'objectif stratégique 4 « Développement économique du transport aérien »
<i>Incidences financières :</i>	Sans objet

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

<i>Références :</i>	<i>Objectif 5 de développement durable des Nations Unies, « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ». Résolution A39-30 de l'Assemblée de l'OACI, « 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'aviation et le concept de « diversité, équité et inclusion » (DE&I) sont intimement liés. La diversité consiste à reconnaître, respecter et valoriser les différences fondées, entre autres, sur l'ethnicité, le sexe, l'âge, la race, la religion, l'orientation sexuelle et le handicap. L'aviation assure la connectivité essentielle qui procure des bienfaits sociaux et économiques aux personnes, aux communautés et aux nations.

1.2 Un des éléments de DE&I les plus visibles est le sexe, et en s'attaquant à cette question, il est possible d'élaborer une approche exhaustive qui entraînera de meilleurs résultats sur le plan des affaires, améliorera l'accès aux talents et assurera le mieux-être des employés (McKinsey).

1.3 L'enjeu est évident : bien que plus de 80 % des membres du personnel de cabine soient des femmes, seulement 5,1 % des pilotes dans le monde sont des femmes (source : ISWAP), et les femmes ne représentent qu'environ 26 % des contrôleurs du trafic aérien ; 18 % des répartiteurs de vols ; et moins de 9 % des ingénieurs en aérospatiale (source : Korn Ferry). De plus, les femmes demeurent sous-représentées parmi les gestionnaires supérieurs au sein des compagnies aériennes et seulement 22 des 290 compagnies aériennes membres de l'IATA sont dirigées par des femmes².

1.4 La durabilité est à l'intersection de l'équité, de l'environnement et de l'économie et par conséquent, une industrie aérienne véritablement durable devrait assurer la participation substantielle de tous ses membres issus de la diversité dans toute la chaîne d'approvisionnement. La diversité et l'inclusion au sein de la main-d'œuvre rendent l'environnement de travail attractif pour les nouveaux talents.

1.5 Étant donné les impacts opérationnels et économiques de la COVID-19 sur l'industrie aérienne, des décisions en matière d'emploi ont été prises, qui affectaient indirectement la diversité des sexes. Avant la COVID-19, l'industrie estimait qu'il y avait une pénurie de professionnels compétents en aviation, ainsi qu'un écart sur le plan de la représentation des genres. L'industrie aérienne risque de perdre encore plus en termes de diversité de la main-d'œuvre, ce qui affectera la durabilité de la reprise. En même temps, la pandémie de COVID-19 a aussi créé plusieurs possibilités, comme le télétravail et la formation à distance, qui donnent un accès à un plus large bassin de talents.

1.6 En tant qu'industrie mondiale qui soutient 65,5 millions d'emplois dans les secteurs des voyages et du tourisme, l'aviation doit jouer un rôle essentiel en contribuant à l'atteinte de l'objectif 5 du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 : « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ».

1.7 En 2016, une résolution de l'Assemblée de l'OACI priait « instamment les États, les organisations régionales et internationales de l'aviation et l'industrie aéronautique internationale d'adopter une position et des engagements fermes et déterminés pour faire avancer les droits des femmes, et de prendre les mesures nécessaires pour renforcer l'égalité entre les sexes en appuyant des politiques ainsi que

² En 30 mai 2022

l'établissement et l'amélioration de programmes et projets visant à améliorer les perspectives de carrière des femmes au sein des organes directeurs et techniques de l'OACI, du Secrétariat de l'OACI et du secteur mondial de l'aviation ».

1.8 Le redémarrage et la reprise après la pandémie de COVID-19 sont l'occasion pour l'aviation de replacer la DE&I au centre de ses préoccupations. La diversité, l'équité et l'inclusion sont essentielles au rétablissement de l'industrie aéronautique puisque la recherche des talents les meilleurs et les plus brillants doit être de large portée. Cela est critique parce que les recherches démontrent que la pandémie a eu des répercussions négatives sur les femmes, bien plus que chez les hommes, alors que celles-ci avaient du mal à équilibrer la vie professionnelle et les autres tâches, comme l'enseignement à la maison et les soins à donner aux autres.

1.9 L'amélioration de la [diversité des genres](#) dans l'industrie est nécessaire, non seulement parce que « c'est une bonne chose à faire », mais aussi parce que c'est judicieux du point de vue des affaires. Selon le rapport McKinsey « [Women in the workplace 2021](#) », « quand les femmes sont bien représentées au sommet des organisations, les entreprises ont 50 % plus de chances de surpasser leurs homologues ». Les investisseurs, les consommateurs et les travailleurs exigent de plus en plus que les organisations accordent davantage d'importance à l'équilibre des genres et d'autres aspects de DE&I.

1.10 L'initiative *25by2025* est un projet de diversité et d'inclusion à l'échelle de l'industrie visant à accroître le nombre de femmes occupant des postes de haut rang de 25 % par rapport aux chiffres déclarés, ou pour atteindre une représentation de 25 % d'ici 2025.

1.11 La présente note précise les détails de l'initiative *25by2025* et explique comment elle peut être utilisée et promue par les États et l'industrie en général comme facilitateur clé de l'objectif ambitieux de l'OACI sur l'égalité des sexes d'ici 2030.

2. DISCUSSION

2.1 Les indicateurs de diversité et d'inclusion mentionnés au paragraphe 1.3 démontrent que les femmes sont sous-représentées en aviation. Les statistiques démontrent clairement qu'il y a matière à améliorer la diversité et l'inclusion dans une industrie qui connecte le monde en toute sécurité et qui rassemble les gens.

2.2 Malgré certains progrès en matière d'égalité des sexes, il reste beaucoup à faire. Il faut donner aux femmes des chances égales dans la poursuite de leurs carrières. L'initiative *25by2025* vise précisément cela en offrant à l'industrie la possibilité de fixer des cibles atteignables et de partager les bonnes pratiques, les leçons apprises et les succès.

2.3 Le projet convie toutes les compagnies aériennes et les organisations du domaine de l'aviation (y compris les autorités de l'aviation civile, etc.). Actuellement, il y a 111 signataires, dont 99 compagnies membres de l'IATA, cinq compagnies non membres et sept participants qui ne sont pas des compagnies aériennes.

2.4 En se joignant au projet *25by2025*, les compagnies aériennes et les autres organisations liées à l'aviation s'engagent à :

- a) déclarer chaque année leurs mesures clés en matière de diversité ;

- b) accroître le nombre de femmes dans les postes de haut rang et les secteurs sous-représentés de 25 %, ou jusqu'à un minimum de 25 % d'ici 2025 ;
- c) augmenter le nombre de nominations de femmes de leurs compagnies aériennes à des rôles de gouvernance au sein de l'IATA jusqu'à un minimum de 25 % (pour les membres de l'IATA seulement).

2.5 En plus des engagements pris par ses membres, l'IATA elle-même s'est engagée à accroître la représentation des femmes dans sa haute direction, ses rôles de gouvernance et parmi les conférenciers lors de ses conférences. Elle s'engage à :

- a) créer un forum de partage des bonnes pratiques sur la diversité et l'inclusion et à collecter les mesures de l'industrie dans une mise à jour annuelle ;
- b) accroître le nombre de femmes participant à des événements, des groupes d'experts et des conférences pour atteindre un minimum de 25 % ;
- c) accroître le nombre de femmes nommées à des postes de gouvernance de l'IATA pour atteindre un minimum de 25 % ; et
- d) accroître le nombre de femmes occupant des postes de haut rang pour atteindre un minimum de 25 %.

2.6 L'objectif du projet *25by2025* est de favoriser les changements nécessaires au sein de l'industrie aéronautique et de faire connaître les mesures prises pour transformer le *statu quo*. L'IATA organise une fois par trimestre une téléconférence sur le projet *25by2025* qui rassemble tous les signataires, pour présenter les dernières orientations et informations. C'est l'occasion pour les participants d'expliquer les problèmes rencontrés et les exemples de bonne pratique qui, dans plusieurs cas, inspirent des efforts plus soutenus chez les autres organisations, de manière à susciter des changements.

2.7 On trouvera plus de détails en consultant la page <https://www.iata.org/en/policy/future-of-airlines-2035/25-by-2025/> ou en écrivant à l'adresse : 25by2025@iata.org.