



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

L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE SECTEUR MONDIAL DE L'AVIATION

(Note présentée par l'Afrique du Sud et le Royaume Uni)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Le déséquilibre entre les sexes dans les postes de haute direction et de rang supérieur persiste dans le secteur mondial de l'aviation en dépit d'un engagement clairement exprimé par le secteur aéronautique d'éliminer ou de réduire l'écart entre les sexes. Selon les données de l'Association du transport aérien international (IATA), le pourcentage de femmes dirigeantes dans les compagnies aériennes allait de 6 % au poste de Présidente-Directrice générale (PDG) et de Directrice de l'exploitation à 12-13 % aux postes de Directrice financière et de Directrice de l'informatique. Les éléments pertinents de nombreuses études indiquent que le rôle des femmes est fondamental et contribue favorablement à la croissance et au développement économique de l'aviation.

Le secteur mondial de l'aviation s'est réuni pour la première fois en 2018 en Afrique du Sud pour échanger sur les solutions possibles au problème de l'égalité des sexes dans le secteur de l'aviation. Le Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation a approuvé quatre mesures clés à prendre par les États : la nécessité de s'assurer de l'existence d'une législation et de politiques favorables à l'égalité des sexes ; la nécessité d'analyser et de continuellement éliminer les obstacles qui perpétuent le statu quo et de promouvoir les facteurs de renforcement de l'égalité des sexes ; la nécessité de mettre en place des partenariats et des ressources directes en vue d'appuyer les objectifs de l'égalité des sexes ; et la nécessité de recueillir et d'analyser des données pour améliorer les décisions et élaborer des programmes porteurs pour la promotion de l'égalité des sexes. La présente note de travail vise à compléter la note de travail A41-WP/48 de l'Assemblée, *Mesures en faveur de l'égalité des sexes à l'OACI et dans le secteur mondial de l'aviation d'ici à 2030*, et fait état de certaines avancées positives réalisées par des États comme l'Afrique du Sud et le Royaume Uni, et par des associations comme l'IATA.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à :

- a) constater que l'inégalité des sexes constitue à la fois un problème majeur et un facteur de ralentissement du secteur aéronautique, comme il est indiqué dans la note de travail A41-WP/48 de l'Assemblée ;
- b) noter les exemples probants d'initiatives menées par l'OACI et par certains États qui visent à promouvoir l'égalité des sexes, et à encourager les États à fournir des informations détaillées sur leurs programmes respectifs et sur l'état d'avancement de ces derniers ;

	<p>c) demander à l'OACI d'encourager les États à élaborer des plans d'action dotés de calendriers précis et à rendre compte aux prochaines Assemblées des progrès accomplis (voir les exemples figurant dans la présente note), y compris sur les travaux visant à intégrer l'égalité des sexes aux politiques et aux programmes de formation nationaux et internationaux, comme le programme Prochaine génération de professionnels de l'aviation (NGAP) ;</p> <p>d) encourager l'OACI à œuvrer aux côtés des États parrains et co-parrains pour envisager de mettre en place un mécanisme d'appui à ce travail, pour par exemple suivre l'avancement de l'exécution des plans d'action, échanger des idées et des pratiques exemplaires, et créer une plateforme d'interactions continues, notamment par l'organisation de sommets biennaux sur le genre dans l'aviation mondiale, en consolidant les acquis de l'édition de 2018.</p>
<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à tous les objectifs stratégiques et à toutes les stratégies d'exécution de soutien de l'OACI.
<i>Incidences financières :</i>	<p>Les incidences de coût dépendront des programmes adoptés par les États membres dans le cadre de leurs plans d'action respectifs.</p> <p>Les activités visées dans la présente note devraient être entreprises dans le cadre des ressources disponibles dans le budget ordinaire 2023-2025 et/ou au moyen de contributions extrabudgétaires, selon les indications contenues dans le plan d'activités.</p>
<i>Références :</i>	<p>A/RES/70/1, <i>Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030</i></p> <p>Résolution A39-30 de l'Assemblée, <i>Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation</i></p> <p>Résolution A40-21 de l'Assemblée, <i>Contribution de l'aviation au programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030</i></p> <p>Note de travail A41-WP/48, <i>Mesures en faveur de l'égalité des sexes à l'OACI et dans le secteur mondial de l'aviation d'ici à 2030</i></p> <p>Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation, Le Cap, Afrique du Sud, Communiqué, 2018, https://www.icao.int/Meetings/AviationGenderSummit/Documents/Communique_Global_Aviation_Gender_Summit_FINAL.10_Aug.pdf</p> <p>Tableau hebdomadaire des données économiques de l'IATA, daté du 4 mars 2022</p>

1. INTRODUCTION

1.1 Par sa résolution A39-30 portant sur le 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 appelé les États membres et les régions à mettre en place un certain nombre de mesures.

1.2 L'Assemblée a en particulier prié instamment les États, les organisations régionales et internationales de l'aviation ainsi que le secteur aéronautique international de faire preuve d'un leadership et d'un engagement forts et déterminés en vue de faire avancer les droits des femmes et d'agir en faveur de l'égalité des sexes en établissant des politiques d'appui, et en instaurant ou en améliorant des programmes et des projets pouvant aider les femmes à développer plus avant leur carrière en aviation. En outre, et entre autres, l'Assemblée a réaffirmé son engagement à atteindre l'objectif ambitieux de parité hommes-femmes dans les catégories d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur du secteur mondial de l'aviation à l'horizon 2030.

1.3 L'écart entre les sexes demeure important dans l'aviation, en particulier dans les postes de rang supérieur et les rôles hautement qualifiés ou rémunérés, comme les directeurs, les membres de conseils d'administration, les pilotes, les ingénieurs, les contrôleurs de la circulation aérienne (ATCO), etc.

1.4 Selon le tableau hebdomadaire des données économiques de l'IATA, daté du 4 mars 2022, seulement 6 % de femmes dans le monde occupaient un poste de Présidente-Directrice générale dans les compagnies aériennes en 2021, alors que 13 % occupaient un poste de Directrice financière, 6 % de Directrice de l'exploitation, 13 % de Directrice commerciale et 12 % de Directrice de l'informatique. Au Royaume Uni, il y avait seulement 5 % de femmes pilotes en 2021.

1.5 Malgré les améliorations notées, comme indiqué dans la note A41-WP/48 de l'OACI, *Mesures en faveur de l'égalité des sexes à l'OACI et dans le secteur mondial de l'aviation d'ici à 2030*, la situation demeure bien en-deçà des objectifs et des ambitions évoqués précédemment.

1.6 Plusieurs obstacles contribuent à perpétuer le problème, qui diffèrent d'un État à l'autre, mais qui comportent de nombreux éléments communs relatifs à l'accès des femmes aux professions du secteur STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), aux idées reçues sur les secteurs de l'aviation et de l'aérospatiale et sur leurs cultures, et à la manière dont les choses sont conçues (infrastructure, formation, lieux de travail, processus de recrutement, etc.) et les effets que cela peut avoir sur l'inclusion du genre.

1.7 Il a été démontré que la diversité et l'égalité d'accès aux opportunités, aux rôles et aux salaires sont favorables aux entreprises et à l'économie – ce qui milite fortement en faveur de mesures fondées sur l'équité et le développement économique. Selon une étude australienne qui a analysé six années de rapports sur le genre envoyés par les entreprises australiennes à l'Agence fédérale pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail, les entreprises qui ont nommé des femmes PDG ont vu leur valeur marchande augmenter de 5 %. Relever d'au moins 10 % le nombre de femmes occupant des postes de leadership clés a eu un impact positif de 6,6 % sur la valeur marchande d'une entreprise (données économiques de l'IATA, 2022).

2. ANALYSE

2.1 Résultats du Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation

2.1.1 Pour faire suite à la résolution A39-30, l'Afrique du Sud a annoncé et organisé en partenariat avec l'OACI le premier Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation en 2018 au Cap, en Afrique du Sud, auquel plus de 54 États ont participé. Le moment est donc bien choisi pour inviter le secteur à réexaminer les mesures adoptées à cette occasion, notamment les suivantes :

2.1.1.1 Élaborer des politiques et des plans d'action

- a) Pour faire suite aux recommandations faites dans le cadre du Sommet, les États devraient envisager d'élaborer ou de modifier des lois et des politiques pour permettre aux organisations de mettre en œuvre des programmes visant à assurer aux femmes l'accès aux occasions offertes et un appui ;
- b) Pour faire connaître leur volonté et leur appui, les États doivent élaborer des plans d'action et démontrer leur détermination, par exemple, en prenant un engagement solennel ou en adhérant à des programmes mondiaux existants ;
- c) Les États doivent se faire les défenseurs de la cause et montrer leur engagement à cet égard.

2.1.1.2 Éliminer les obstacles et tenir compte des facteurs de renforcement de l'égalité des sexes

- a) Éliminer ou atténuer les préjugés et les stéréotypes à la maison, à l'école et sur le lieu de travail afin d'accroître l'accès des filles aux disciplines STIM, pour augmenter le nombre de femmes qualifiées ;
- b) Encourager la formation en leadership auprès des cadres intermédiaires afin de les préparer aux postes de cadres supérieurs ;
- c) Favoriser le mentorat réalisé dans une optique d'égalité des sexes ;
- d) Partager les pratiques exemplaires en matière d'égalité des sexes ;
- e) Par l'entremise de recherches et de données probantes qui aident à comprendre les obstacles, élaborer des politiques pour les lever, inciter les États à échanger les pratiques exemplaires en la matière et promouvoir les rôles de leadership et l'appui de l'évolution professionnelle.

2.1.1.3 Établir des partenariats et des structures ou processus

- a) Accélérer le développement de l'égalité des sexes en aviation grâce à des partenariats avec des parties prenantes qui ont une vision et des objectifs communs à cet égard ;
- b) Faire circuler les pratiques exemplaires dans les États et entre eux et dans les structures telles que l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), ONU-Femmes, etc.

2.1.1.4 Recueillir des données probantes

- a) Rappeler l'importance de la collecte, de l'analyse et de la transmission de données ventilées par sexe pour la prise de décisions et de politiques éclairées en matière

d'égalité des sexes dans l'aviation, et appuyer les efforts de l'OACI pour recueillir des données, en particulier sur le personnel de l'aviation civile ;

- b) Les données seraient utilisées pour formuler avec précision des décisions et des politiques conduisant à la mise en œuvre efficace de mesures en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur de l'aviation.

2.2 Mesures favorables prises par les États

2.2.1 Plusieurs États, organisations et branches du secteur ont mis l'accent sur l'égalité des sexes et ont mis en œuvre un certain nombre de mesures qui y sont favorables, à la fois sous l'impulsion de l'État et, dans certains cas, en réponse à la résolution A39-30. Certains de ces exemples sont présentés ci-après.

2.2.1.1 L'Afrique du Sud a pris certaines mesures en faveur de l'égalité des sexes, notamment :

- a) Organisation d'un sommet national annuel sur l'égalité des sexes dans le secteur de l'aviation depuis 2019 afin de créer une plate-forme de mobilisation, de réseautage, d'échange d'idées et de programmes, et de suivi des progrès réalisés par les entités et les entreprises du secteur de l'aviation ;
- b) Élaboration et lancement d'un programme de mentorat pour les femmes axé sur le mentorat individuel et de groupe. L'objectif est de constituer un vivier de femmes fortes et capables de tirer parti des occasions de leadership au sein de l'Autorité de l'aviation civile et du secteur ;
- c) Obtention d'une représentation 50-50 au sein du conseil d'administration, du comité directeur de l'Autorité de l'aviation civile de l'Afrique du Sud (SACAA) et d'une représentation 51-49 entre les employés féminins et masculins de la SACAA ;
- d) Établissement d'une représentation des femmes aux échelons les plus élevés de la SACAA et d'autres entités de l'aviation telles que les services de navigation et de trafic aérien et la société Airports Company South Africa ;
- e) Prise d'un engagement solennel par les chefs de file du secteur de l'aviation de l'Afrique du Sud, à l'invitation de la SACAA, pour donner la priorité à l'autonomisation des femmes dans la sphère professionnelle. La signature de l'engagement par les chefs de file a été l'initiative du Ministre des transports qui a encouragé une participation plus importante et significative des femmes dans l'ensemble du secteur de l'aviation ;
- f) Élaboration de programmes visant à assurer l'autonomisation des femmes dans le cadre des programmes de stages, d'apprentissage et de bourses internes et externes de la SACAA.

2.2.1.2 Le Royaume-Uni a établi les programmes suivants au cours des dernières années :

- a) **Programme Reach for the Sky (*visez grand*)** : le programme a pour but de faire connaître davantage les carrières du domaine de l'aviation et d'encourager la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Il repose sur quatre piliers et objectifs : mieux faire connaître l'aviation (pour inspirer la prochaine génération) ; programmes de communication (éducation des jeunes sur le secteur) ; cheminements de carrière (mettant en valeur les possibilités d'emploi dans l'aviation) ; compétences et formation (appui aux travailleurs établis, aux jeunes et à des groupes divers) ;

- b) *Aviation Ambassadors (ambassadeurs de l'aviation)* : il s'agit d'un groupe composé de 12 [ambassadeurs de l'aviation](#) nommés par le Ministère des transports du Royaume-Uni à l'appui du programme *Reach for the Sky*, pour aider à développer une main-d'œuvre compétente, diversifiée et durable ;
- c) *UK Women in Aviation and Aerospace Charter (Charte des femmes dans l'aviation et l'aérospatiale du Royaume-Uni)* : les secteurs de l'aérospatiale et de l'aviation du Royaume-Uni se sont réunis pour œuvrer en faveur de l'égalité des sexes par l'entremise de *Women in Aviation and Aerospace Charter (WIAAC)* (Charte des femmes dans l'aviation et l'aérospatiale). Les membres de la Charte comprennent des fabricants de produits aérospatiaux, des compagnies aériennes, des aéroports, des organismes commerciaux et autres. La WIAAC reflète l'aspiration du secteur à obtenir une représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux.

2.2.1.3 Campagne 25 by 2025 de l'IATA

- a) L'IATA a lancé la campagne *25 by 2025*, dans le cadre duquel les entreprises s'engagent à accroître la représentation des femmes dans les postes de direction de leur organisation et dans les domaines où les femmes sont traditionnellement sous-représentées. Un certain nombre de compagnies aériennes de différents États membres se sont engagées en ce sens.

3. CONCLUSION

3.1 L'Assemblée est invitée à prendre note des bons exemples de l'Afrique du Sud, du Royaume-Uni et d'autres parties prenantes, y compris les exemples de l'OACI décrits dans la note de travail A41-WP/48, et à encourager d'autres États à faire part de leurs pratiques exemplaires respectives. Les États devraient être encouragés à élaborer des plans d'action assortis de calendriers concrets et à rendre compte des progrès accomplis dans les Assemblées à venir. Un mécanisme de communication devrait être mis en place pour permettre aux États de donner périodiquement de l'information sur les progrès accomplis pour favoriser l'égalité des sexes et contribuer à faire avancer les choses, et de faire connaître les pratiques exemplaires. Pour que cette initiative prenne son essor, il est important aussi que l'OACI fasse progresser les mesures prévues (A41-WP/48, *Mesures en faveur de l'égalité des sexes à l'OACI et dans le secteur mondial de l'aviation d'ici à 2030*) et développe une structure et un mécanisme pour contribuer au partage des idées, et stimuler et suivre l'évolution des plans d'action. On pourrait notamment établir une approche plus structurée pour la tenue d'un Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation à des intervalles convenus et l'inclusion des questions sur l'égalité des sexes dans des programmes comme celui de la Prochaine génération de professionnels de l'aviation.

3.2 En conclusion, nous citons l'adage sud-africain, « Igama lamakhosikazi, malibongwe » qui se traduit par « Que le nom des femmes soit loué. »