



Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile

Genève, 24-28 avril 2023

La Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile,

S'étant tenue à Genève, du 24 au 28 avril 2023,

Adopte les conclusions et recommandations suivantes:

► Conclusions et recommandations sur la promotion du travail décent visant à façonner un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile¹

Introduction

1. Le secteur de l'aviation civile, qui joue un rôle crucial pour assurer un développement économique et social durable, est également primordial pour le transport de passagers et la livraison de marchandises sensibles au facteur temps et dont la valeur est élevée. Dans ce secteur, l'évolution de la connectivité, de la croissance et de la qualité de service est allée de pair avec l'élaboration de politiques et de réglementations techniques garantissant la sûreté et la sécurité du secteur. Les investissements dans des écosystèmes durables pour l'aviation ont une forte incidence sur l'emploi et les chaînes d'approvisionnement des secteurs connexes comme les secteurs du voyage, du tourisme et de la santé. La connectivité aérienne est essentielle pour les petits pays insulaires, les pays en développement, les pays sans littoral et les régions géographiquement isolées.

Difficultés et possibilités en matière de promotion du plein emploi productif et du travail décent dans le secteur de l'aviation civile

2. Le secteur aéronautique s'est engagé à rester l'un des modes de transport les plus sûrs, en respectant les critères techniques et opérationnels définis dans les normes et pratiques recommandées de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). La croissance du secteur a entraîné une augmentation de la demande et des possibilités d'emploi, dans la mesure où il représente une source considérable d'emplois directs et indirects dans les

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 349^e session (novembre 2023).

secteurs connexes. Dans le même temps, le secteur est soumis à des pressions liées à la mondialisation et au financement de politiques d'action climatique essentielles à tous les niveaux. En outre, les changements technologiques rapides comme la numérisation, l'automatisation et la robotisation, les conséquences du recours à l'intelligence artificielle, la mise au point de systèmes d'aéronef sans pilote et les tours commandées à distance, peuvent avoir une incidence sur l'emploi et sur la nature du travail. Il est également nécessaire d'accroître la coopération pour favoriser la diversité et l'inclusivité, notamment au moyen du dialogue social.

3. Le secteur a été l'un des plus durement touchés par la pandémie du COVID-19 et le processus de relance, qui se poursuit encore actuellement, demeure inégal et partiel. Au lendemain de la pandémie, des difficultés concernant la main-d'œuvre sont apparues dans de nombreux groupes professionnels, ce qui a nui au relèvement du secteur. La pandémie a constitué une occasion unique de recenser les bonnes pratiques et les enseignements de l'expérience, d'en tirer parti et de collaborer en vue de renforcer la coopération internationale, maintenir la connectivité, préserver les compétences, faciliter la reprise en cas de chocs futurs et accroître l'attrait du secteur.
4. On observe dans le secteur des déséquilibres entre hommes et femmes tout au long de la vie professionnelle, notamment en ce qui concerne le recrutement, les perspectives de carrière et les écarts de salaire. Remédier à ces écarts et déséquilibres favoriserait la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'un monde du travail exempt de discrimination, de violence et de harcèlement.
5. Parmi les divers facteurs pouvant expliquer les difficultés liées au recrutement et au maintien dans l'emploi du personnel aéronautique, on compte le coût de la formation, de la certification et de l'actualisation des compétences, les stéréotypes, les préjugés, les idées préconçues au sujet de l'empreinte écologique du secteur et les obstacles juridiques. Afin d'attirer les travailleurs et de les encourager à rester dans le secteur, les perspectives de carrière et les conditions de travail devraient être compétitives et le travail décent, encouragé. Bien que le secteur de l'aviation soit source de nombreux emplois décents, on recense un certain nombre de déficits de travail décent, qui concernent notamment la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail, ainsi que la violence et le harcèlement, provenant par exemple de passagers perturbateurs se trouvant à bord d'un avion ou dans un aéroport.
6. La diversité des modèles contractuels et des modalités d'emploi offre la souplesse nécessaire pour la fourniture de services, peut constituer un tremplin vers l'emploi dans le secteur et répond aux besoins des travailleurs. De plus en plus, de nombreuses personnes sont engagées dans des formes de travail comme le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée et le travail via des agences d'emploi privées, qui peuvent servir de tremplin vers l'emploi, en particulier pour les travailleurs qui se heurtent à des obstacles plus grands sur le marché du travail, tels que les jeunes travailleurs, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs migrants. Ces types de travail peuvent créer des déficits de travail décent, notamment lorsqu'ils ne sont pas bien réglementés, qu'ils ne sont pas utilisés pour atteindre l'objectif juridique particulier visé, mais pour contourner les obligations légales et contractuelles de l'employeur, ou qu'ils ne permettent pas de protéger adéquatement les travailleurs ni de leur fournir une protection sociale et aux principes et des droits fondamentaux adaptée. Cela peut porter atteinte au principe de la concurrence loyale et contribuer au creusement des inégalités sur le marché du travail.
7. Les changements structurels sur le plan de la propriété, de l'exploitation et du regroupement d'activités, ainsi que l'adoption de nouveaux modèles commerciaux et de nouvelles pratiques

(y compris la propriété et le contrôle dans des pays autres que l'État d'immatriculation) sont autant de caractéristiques du secteur qui pourraient avoir une incidence sur l'emploi et la protection des travailleurs, et soulever des difficultés sur le plan du contrôle et de la mise en application de la réglementation. Une prise en compte cohérente de ces particularités, dans les domaines politique, réglementaire et pratique, peut faire progresser le travail décent dans le secteur et contribuer à relever les défis en matière de sécurité, de santé et d'inspection.

8. Le personnel navigant et les autres travailleurs de l'aviation se heurtent souvent à des obstacles spécifiques en matière d'accès à la protection sociale et à la protection des travailleurs en raison de l'absence de cadres réglementaires adaptés à la nature transfrontalière de leur travail.

Mesures nécessaires pour garantir un milieu de travail sûr et salubre et assurer une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable

9. La sécurité opérationnelle ainsi que l'élaboration et l'application de mesures préventives et correctives visant à garantir un milieu de travail sûr et salubre sont indissociables. Il est donc primordial de garantir le travail décent, notamment en réaffirmant la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs de l'aviation civile, afin d'attirer et de retenir les travailleurs, qu'ils soient peu ou hautement qualifiés, et de préserver les emplois, tout en reconnaissant les particularités du secteur.
10. La cohérence des politiques, l'harmonisation, la coordination et la collaboration au niveau international sont des conditions préalables à un avenir durable du travail dans le secteur. Des orientations techniques et des mesures de contrôle à l'échelle internationale, y compris des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé, sont déjà en place dans certains sous-secteurs et devraient être exploitées, promues, étendues et mises en œuvre de manière efficace, tout en étant alignées sur les instruments et outils internationaux en matière de travail.
11. La demande croissante de transport aérien nécessite des investissements pour faciliter une transition juste vers la durabilité environnementale et atteindre les objectifs fixés par le secteur. Compte tenu du rythme de l'innovation technologique et des efforts déployés en matière de transition énergétique, une approche centrée sur l'humain s'impose pour promouvoir le travail décent et investir dans la formation, la qualification et l'apprentissage tout au long de la vie. Pour ce faire, une harmonisation à l'échelle internationale des besoins en formation et en certification est nécessaire pour garantir des normes de haute qualité et de sécurité. La reconnaissance transfrontalière des qualifications et des compétences peut s'avérer importante afin d'améliorer le développement durable international du secteur ainsi que la qualité et la sécurité des opérations.
12. Le dialogue social concilie les intérêts des travailleurs, des employeurs et des gouvernements et ouvre la voie vers une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, afin de garantir la croissance, la continuité, la stabilité et la durabilité globale du secteur dans les années à venir. Il convient d'encourager le dialogue social, au cœur duquel se trouve la négociation collective, aussi bien sur le lieu de travail qu'au sein des entreprises, ou encore aux niveaux national, régional et international. Les consultations, les échanges d'information et toutes autres formes de dialogue entre les partenaires sociaux et les gouvernements ont également leur importance.
13. Une «culture juste» (culture de la sécurité positive), soutenue par des mécanismes de réclamation efficaces et par une coordination mondiale, qui visent à rendre l'industrie plus sûre

et à écarter la crainte de représailles, pourrait permettre d'uniformiser de manière efficace les règles du jeu entre les pays, de favoriser le respect des règlements techniques et de répondre par anticipation aux préoccupations concernant le signalement de cas de violence ou de harcèlement, ou de tout autre incident ou d'un événement quel qu'il soit.

14. Si des progrès ont été accomplis pour garantir un environnement de travail plus inclusif, plus respectueux et plus diversifié, des lacunes subsistent néanmoins en matière de lutte contre les inégalités pour les personnes exposées à la discrimination. Le secteur de l'aviation civile doit aborder tous les aspects de ses activités sous l'angle de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion, en ne laissant personne de côté. Par exemple, le recrutement équitable des travailleurs migrants ou les programmes et mesures en faveur de l'égalité et de la diversité promus par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'au niveau des entreprises, peuvent contribuer à lutter contre la ségrégation professionnelle et les écarts de rémunération, à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

15. Tous les États Membres de l'OIT ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer effectivement leur législation nationale afin de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent et assurent une protection à tous les travailleurs du secteur de l'aviation civile, en tenant compte des obligations qui leur incombent en vertu d'autres normes internationales du travail. Ils devraient également s'engager dans des pratiques durables en matière d'achats, en s'inspirant des normes internationales du travail. L'industrie de l'aviation civile a pour responsabilité de respecter les droits de l'homme et du travail dans ses chaînes d'approvisionnement, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Elle doit également se conformer aux législations des pays dans lesquels elle est présente.
16. Lorsqu'il conviendra, les gouvernements devraient garantir la mise en place de cadres stratégiques et réglementaires adéquats, procéder à des investissements et coopérer pour veiller à ce que le secteur soit en mesure de lutter contre le changement climatique et assurer une transition juste, non seulement pour les activités en vol, mais aussi pour les professions exercées dans les aéroports dans des conditions météorologiques extrêmes.
17. Les gouvernements devraient renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail et promouvoir une «culture juste» afin de garantir le plein respect des législations. Cela préservera les excellents antécédents du secteur en termes de sécurité en permettant aux travailleurs d'accéder à des mécanismes juridiques de recours, de réparation et de plainte qui soient appropriés, efficaces et rapides.
18. Les gouvernements devraient promouvoir et contribuer à instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et prévoir des mesures ciblées pour encourager la résilience du secteur et la capacité d'intervention, en particulier dans les situations de crise.
19. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, en fonction de leur domaine de compétences:
 - a) créer un environnement propice à un dialogue social efficace, sous toutes ses formes, y compris le dialogue social transfrontalier, et prendre des mesures pour garantir la

reconnaissance réelle de la liberté d'association et du droit à la négociation collective dans tous les segments du secteur de l'aviation civile;

- b) établir des instances de consultation tripartite régulière aux niveaux mondial, régional et national dans le secteur de l'aviation, ou les renforcer lorsqu'elles existent, afin d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques en la matière et, le cas échéant, de les réviser afin de garantir leur adaptabilité;
- c) garantir un milieu de travail sûr et salubre à tous les travailleurs du secteur de l'aviation, compte tenu des risques propres à chaque profession, en contribuant à une gestion efficace de la fatigue – au moyen par exemple de programmes de gestion des risques liés à la fatigue mis en œuvre à l'intention du personnel concerné –, de la santé mentale, du stress et des autres risques pour la santé, et en luttant contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail;
- d) s'inspirer des bonnes pratiques et mettre en place des cadres stratégiques et réglementaires applicables à la gestion du temps de travail et des périodes de repos, en tenant compte des caractéristiques propres au secteur;
- e) s'inspirer des bonnes pratiques et mettre en place des cadres stratégiques complets concernant la résilience et la préparation en cas de crise ², notamment en termes de soutien financier, en tenant compte des leçons tirées des restrictions imposées aux déplacements et en veillant à ce que les mesures soient appliquées en temps voulu;
- f) mettre en place un environnement politique et des mesures favorables à une reprise durable du secteur, qui encouragent les entreprises durables, la productivité, la croissance, l'innovation et les emplois décents, ainsi qu'une transition énergétique juste;
- g) œuvrer activement en faveur de politiques d'emploi égalitaires et inclusives dans le secteur, en promouvant le plein emploi, le travail décent et le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale;
- h) coordonner l'évaluation des besoins du marché du travail et remédier aux pénuries de compétences grâce aux moyens ci-après: reconversion professionnelle et perfectionnement des compétences, recours aux bonnes pratiques et reconnaissance des compétences d'un pays à l'autre, afin de parvenir à des normes élevées en matière de qualité et de sûreté, certification professionnelle, apprentissage, formation tout au long de la vie, y compris par la mise en place de mécanismes de collaboration tripartite; les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient contribuer à rétablir l'attrait du secteur, promouvoir une plus grande diversité au sein de la main-d'œuvre, tout en assurant la sécurité opérationnelle, et soutenir cet objectif au moyen de mécanismes de financement public;
- i) faire face aux défis que pose la mobilité transfrontalière et internationale des travailleurs, conformément aux législations nationales, par exemple la double imposition et les difficultés d'obtention de visas et de permis de travail ainsi que la responsabilité des gouvernements en matière de contrôle, notamment pour protéger les travailleurs transfrontaliers et faire progresser le travail décent et le recrutement équitable;
- j) fournir à tous les travailleurs du secteur, y compris les travailleurs indépendants, un accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables, et prendre

² [Recommandations](#) du Groupe d'action conjointe chargé d'examiner les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs du secteur des transports et la chaîne d'approvisionnement mondiale (JAG-TSC).

des dispositions pour faciliter la transférabilité des prestations sociales entre les pays, et ce quel que soit le statut d'emploi des travailleurs;

- k) promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour tous, en particulier les femmes, y compris en mettant fin aux pratiques sexistes, lorsqu'elles existent, et en instaurant des politiques permettant aux femmes d'accéder à l'emploi et de progresser vers des postes techniques ou des fonctions officielles ou de direction;
- l) lutter non seulement contre les inégalités entre hommes et femmes, mais aussi contre toutes les formes d'inégalités et de discrimination auxquelles sont confrontés les travailleurs dans tous les segments du secteur. La discrimination, quel qu'en soit le motif, a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession; il convient par conséquent de prendre des mesures pour la combattre efficacement;
- m) promouvoir et renforcer les capacités dans l'ensemble de l'écosystème de l'aviation afin de soutenir la mise en œuvre des *Lignes directrices sur la formation des équipages de cabine: mesures à prendre en cas de détection de traite de personnes*³ de l'OACI et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

20. Le Bureau devrait:

- a) promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail ainsi que des instruments, déclarations et outils de l'OIT se rapportant aux différents sous-secteurs de l'aviation, et renforcer les capacités des mandants à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail (voir annexe I);
- b) renforcer les capacités des mandants à s'engager dans un dialogue social efficace pour garantir le plein emploi productif, le travail décent pour tous et une transition juste dans le secteur;
- c) fournir un soutien technique aux mandants, selon les besoins, concernant l'application effective de la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019 et la garantie d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que droit fondamental au niveau du secteur, en coopérant notamment avec le Centre international de formation de l'OIT, à Turin;
- d) promouvoir des initiatives visant à combler l'écart entre hommes et femmes en matière de participation et de rémunération, et à mettre fin à la discrimination au travail, tout en encourageant la participation des femmes dans le secteur;
- e) soutenir la conception et la mise en œuvre de programmes d'acquisition et d'actualisation des compétences, d'apprentissage et de formation tout au long de la vie;
- f) élaborer un recueil de bonnes pratiques axé sur la cohérence et l'efficacité des politiques, mener des recherches fondées sur des données probantes, en particulier sur la santé et la sécurité au travail, collecter des données et des statistiques sur les possibilités et les difficultés rencontrées, et procéder à une analyse des lacunes normatives sur le champ d'application des normes internationales du travail dans le domaine de l'aviation civile;
- g) en collaboration avec l'OACI, faciliter l'organisation d'un atelier avec les partenaires sociaux afin d'explorer les priorités et les difficultés en matière de planification d'une

³ Conformément à l'annexe 9 de la Convention de Chicago.

transition juste dans le secteur de l'aviation et décider de toutes autres actions stratégiques, mesures et possibilités en vue d'une coopération tripartite;

- h)* effectuer des recherches sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs de l'aviation, ainsi que sur la promotion de la diversité, y compris sur les possibilités offertes aux personnel féminin de l'aviation, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'informer sur les nouvelles mesures prises par le BIT, notamment la possibilité d'organiser une réunion d'experts ou toute autre action en vue de traiter ces questions;
- i)* collaborer avec l'OACI, dans le cadre de consultations avec les mandants tripartites et en vertu de l'Accord OIT-OACI, afin de déterminer s'il est nécessaire de mettre en place des normes sociales et du travail propres au domaine de l'aviation, en particulier en ce qui concerne les principaux aspects de la sécurité et de la santé au travail, tels que les temps de travail et de repos;
- j)* prendre part à des projets de coopération pour le développement, en tenant compte de la diversité des situations, des besoins, des priorités et du niveau de développement de ses États Membres, y compris les petits États insulaires en développement, et organiser des réunions et des ateliers régionaux à cet effet;
- k)* renforcer la coordination, les synergies et la coopération avec les organisations multilatérales pertinentes, en particulier l'OACI, y compris la Prochaine génération de professionnels de l'aviation, et poursuivre l'application de l'Accord OIT-OACI au-delà de 2027, en y ajoutant un nouveau domaine d'intérêt commun intitulé «décarbonisation et transition juste» ⁴, afin de promouvoir la cohérence des politiques et de faire participer les partenaires sociaux concernés;
- l)* renforcer la collaboration avec l'OACI afin d'atteindre l'objectif mondial à long terme ambitieux pour l'aviation internationale – à savoir parvenir à des émissions de carbone nettes égales à zéro d'ici à 2050, tel que stipulé dans la résolution A41-21 de l'OACI, tout en tenant compte de la situation nationale et des capacités propres à chaque État Membre;
- m)* conformément à l'article 1 de l'Accord OIT-OACI, renforcer la collaboration avec l'OACI en vue de promouvoir dans le futur la cohérence des politiques relatives au travail décent et durable dans l'aviation, en suivant l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, et en reconnaissant les liens forts, complexes et essentiels entre les politiques sociales, commerciales, financières, économiques et environnementales.

⁴ Pour contribuer à la mise en œuvre des objectifs de l'OACI en matière de neutralité carbone et à la réalisation d'une transition juste et du travail décent.

Annexe I

Liste de références non exhaustive d'instruments, de déclarations et de directives de l'OIT ainsi que d'autres instruments et directives internationaux visant à faire progresser le travail décent dans le secteur de l'aviation civile

Normes internationales du travail

Instruments fondamentaux

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance (prioritaires)

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

Conventions techniques

- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandations techniques

- Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
- Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Déclarations

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée à la 86^e session de la Conférence internationale du Travail (1998) et amendée à sa 110^e session (2022)
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2017)
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)

Autres directives du BIT

- [Résolution concernant la promotion d'entreprises durables \(2007\)](#)
- [Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous \(2015\)](#)
- [Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales \(2016\)](#)
- [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes \(2019\)](#)

Autres instruments et directives internationaux

- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme \(2011\)](#)

Annexe II

Liste de référence non exhaustive des ressources de l'aviation civile sur le travail et les questions sociales

Conventions

- Convention relative à l'aviation civile internationale ([Convention de Chicago](#)) et [annexes](#) y relatives, et normes et pratiques recommandées ([SARPs](#))
- Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs (Convention de Tokyo, 1963)
- Convention pour la répression de la capture illicite d'aéronefs (Convention de La Haye, 1970)
- Convention pour la répression d'actes illicites dirigés contre la sécurité de l'aviation civile (Convention de Montréal, 1971)
- Protocole pour la répression des actes illicites de violence dans les aéroports servant à l'aviation civile internationale, complémentaire à la Convention pour la répression d'actes illicites dirigés contre la sécurité de l'aviation civile (Protocole sur les aéroports, 1988)
- Convention sur la répression des actes illicites dirigés contre l'aviation civile internationale (Convention de Beijing, 2010)
- Protocole complémentaire à la Convention pour la répression de la capture illicite d'aéronefs (Protocole de Beijing, 2010)
- Protocole portant amendement de la Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs (Protocole de Montréal, 2014)

Lignes directrices, manuels et résolutions de l'OACI

- Lignes directrices sur les comptes rendus de cas de traite de personnes à communiquer par les équipages de conduite et de cabine ([Circulaire 357](#))
- Manuel pour la supervision des approches de gestion de la fatigue ([Doc 9966](#))
 - Fatigue Management Guide for Airline Operators ([2015](#))
 - Fatigue Management Guide for Air Traffic Service Providers ([2016](#))
 - Fatigue Management Guide for General Aviation Operators of Large and Turbojet Aeroplanes ([2016](#))
 - Fatigue Management Guide for Helicopter Operators ([2020](#))
- Manual on Human Performance for Regulators ([Doc 10151](#))
- Manual on the Legal Aspects of Unruly and Disruptive Passengers ([Doc 10117](#))
- Policy and Guidance Material on the Economic Regulation of International Air Transport ([Doc 9587](#))
- [Résolution A41-21](#) Exposé récapitulatif de la politique permanente et des pratiques de l'OACI dans le domaine de la protection de l'environnement – Changements climatiques

- [Résolution A41-24](#) Contribution de l'aviation au Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030
- [Résolution A41-26](#) Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation
- Safety Report ([édition de 2022](#))
- Template Air Services Agreement ([Doc 9587](#))
- [Base de données sur les accords de services aériens du monde](#)

Ressources utiles de l'OACI

- [A39-WP/193](#) Améliorer la culture juste
- [A41-WP/354](#) Attirer et préparer la main-d'œuvre de l'écosystème de l'aviation pour assurer la durabilité et la résilience à long terme du secteur
- [Groupe d'experts sur la réglementation du transport aérien](#)
- [HLCC 2021-WP/4](#) Initiative mondiale visant à renforcer la réglementation des services d'assistance en escale
- [HLCC 2021-WP/90](#) Les services d'assistance en escale en tant qu'élément clé de la résilience et de la durabilité à long terme du système aéronautique
- [Étude sur les aspects de la libéralisation économique relatifs à la sécurité et la sûreté](#)