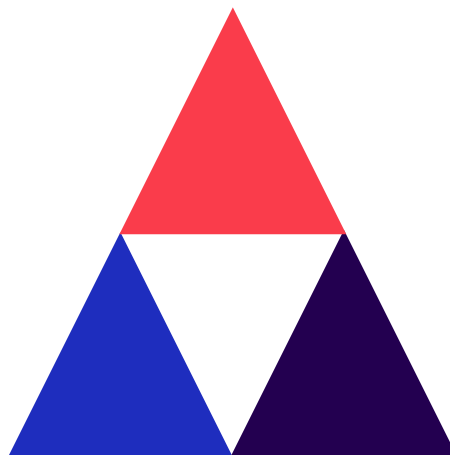




► **Compte rendu des travaux**

Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur
de l'aviation civile
(Genève, 24-28 avril 2023)



► Table des matières

	Page
Introduction	5
Examen des points de l'ordre du jour	6
I. Discours d'ouverture.....	6
II. Séance d'information et de mise à jour par l'OACI.....	11
III. Discussion point par point	15
Discussion du point 1.....	15
Discussion du point 2.....	18
Discussion du point 3.....	24
Examen et adoption du projet de conclusions et de recommandations	29
Conclusions et recommandations sur la promotion du travail décent visant à façonner un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile	30
Introduction	30
Difficultés et possibilités en matière de promotion du plein emploi productif et du travail décent dans le secteur de l'aviation civile	30
Mesures nécessaires pour garantir un milieu de travail sûr et salubre et une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable	32
Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....	32
Annexe I: Liste de référence non exhaustive de déclarations, d'instruments et de directives de l'OIT ainsi que d'autres directives et instruments internationaux visant à faire progresser le travail décent dans le secteur de l'aviation civile	35
Annexe II: Liste de référence non exhaustive des ressources de l'aviation civile qui ont une incidence sur le travail et les questions sociales.....	35
Clôture de la réunion	37

► Introduction

La [réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile](#) s'est tenue du 24 au 28 avril 2023. Le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a décidé, lors de sa 341^e session (mars 2021), d'organiser cette réunion, dans l'objectif d'examiner les perspectives et les défis relatifs aux bonnes pratiques dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et à la promotion du travail décent et de l'emploi productif pour orienter le relèvement du secteur de l'aviation civile après la pandémie de COVID-19, afin de parvenir à tirer des conclusions, notamment des recommandations pour le futur.

Lors de sa première séance, la réunion a adopté le calendrier (TMGCAS/2023/2) et les points de discussion (TMGCAS/2023/1). La réunion a tenu six séances plénières, dont trois consacrées à la discussion des points de discussion.

Conformément à l'article 6 du [Règlement des réunions techniques](#), la réunion est présidée par M. Norddahl (travailleur, Islande). Lors de sa première séance, la réunion a élu les trois vice-présidents suivants:

Groupe gouvernemental

Vice-présidente: M^{me} C. Drake (États-Unis d'Amérique)
assistée par: M^{me} J. Goodyear (États-Unis)
 M^{me} A. Cruz Ross (Bureau)

Groupe des employeurs

Vice-président: M. E.S. Torky (Égypte)
assisté par: M. L.R. Morales Vélez (Organisation internationale des employeurs (OIE))
 M. R. Marinkovic (OIE)
 M^{me} E. Villet (OIE)

Groupe des travailleurs

Vice-présidente: M^{me} S. Nelson (États-Unis)
assistée par: M^{me} M. Llanos (Confédération syndicale internationale (CSI))
 M. R. Subasinghe (Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF))
 M. G. Mocho Rodríguez (ITF)
 M^{me} R. Chatterjee (ITF)
 M. S. Currás Barrios (Fédération internationale des associations de pilotes de ligne (IFALPA))

M^{me} A. van Leur (Directrice du département des politiques sectorielles) assure le rôle de secrétaire générale de la réunion, M^{me} A. Cruz Ross, celui de la secrétaire exécutive, tandis que M. B. Wagner (chef de l'équipe Transports et maritimes) assure l'encadrement de la réunion. M^{me} M.M. Than Tun assure le rôle de coordinatrice des services de secrétariat, et M. T. Geckeler, celui de représentant du Bureau du conseiller juridique.

La réunion a rassemblé 145 participants (TMGCAS/2023/5), dont 46 représentants et conseillers gouvernementaux (de 25 États Membres), ainsi que 14 observateurs gouvernementaux (de 11 États Membres), 14 représentants, conseillers et observateurs des employeurs et 53 représentants, conseillers et observateurs des travailleurs, et 18 observateurs d'organisations intergouvernementales (OIG) et d'organisations internationales non gouvernementales invitées. Les femmes représentaient 33 pour cent des participants.

► Examen des points de l'ordre du jour

I. Discours d'ouverture

1. Le président ouvre la réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile en souhaitant la bienvenue à tous les participants. La réunion sera l'occasion d'analyser les enseignements tirés de l'arrêt, de la reprise et du relèvement du secteur de l'aviation dans le contexte d'une pandémie mondiale. Avant la pandémie de COVID-19, le transport aérien connaissait une croissance impressionnante à travers le monde, avec un impact significatif sur la connectivité et la mondialisation. La pandémie a fait naître des défis majeurs, aujourd'hui aggravés par les progrès technologiques rapides et les engagements en matière d'action climatique. Les défis financiers et économiques auxquels le secteur est confronté à la suite de la pandémie sont autant de facteurs à prendre en compte pour résoudre les questions sociales et d'emploi. Dans cette optique, la réunion contribuera à façonner l'avenir du travail dans le secteur pour ses quelque 8,7 millions de travailleurs. Il est nécessaire d'adopter des politiques, des mesures et des pratiques visant à garantir que les travailleurs du secteur aéronautique bénéficient d'un emploi décent et de possibilités de formation, et qu'ils peuvent poursuivre leur activité dans ce secteur. Dans le même temps, il est nécessaire de créer des environnements favorables capables d'attirer les investissements indispensables dans les infrastructures et la technologie aéronautique, afin que le secteur reste source d'emplois de qualité pour les années à venir. La réunion sera une occasion unique d'apporter le point de vue de l'OIT et de rechercher des solutions pour un avenir durable du secteur, par le biais du dialogue social.
2. La secrétaire générale de la réunion souhaite la bienvenue à tous les participants à la réunion technique, qui sera l'occasion de discuter des défis et des possibilités liés à l'avenir du travail et à un relèvement vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile, ainsi que de la manière d'exploiter véritablement le potentiel d'emploi du secteur pour garantir un travail décent et durable. Le secteur de l'aviation civile est essentiel pour le développement économique et indispensable pour le transport de passagers et la livraison de marchandises. Il s'agit de l'un des secteurs les plus durement touchés par la pandémie de COVID-19, secteur qui ne s'en est pas encore totalement relevé. L'aviation civile est l'un des modes de transport les plus sûrs. Le secteur s'est engagé à garantir un environnement de travail sûr et salubre, mais le personnel du secteur de l'aviation est exposé à des risques en matière de sécurité et de santé, tels que la fatigue, le stress, le bruit, les vibrations, la pollution de l'air, les fumées de cabine, ainsi que la violence et le harcèlement. Le secteur travaille à une transition juste vers de nouveaux objectifs environnementaux, qui nécessiteront des mesures de qualification et d'apprentissage continu.
3. Après avoir conclu un [accord](#) de coopération en 2022, l'OIT et l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) ont entretenu des relations étroites, et le secrétariat de l'OACI a contribué par ses commentaires et ses suggestions à la préparation du rapport pour discussion. La réunion sera l'occasion de se pencher sur le secteur de l'aviation civile tout en tenant compte de l'Agenda du travail décent de l'OIT, en s'appuyant sur les normes internationales du travail, les déclarations et les outils de l'OIT et, bien entendu, sur le dialogue social, et d'adopter des conclusions et des recommandations visant à guider dans les années à venir les mandants de l'OIT, l'OIT et le secteur dans son ensemble.
4. La secrétaire exécutive de la réunion présente brièvement le [contenu](#) du rapport soumis pour discussion ([TMGCAS/2023](#)), qui a été élaboré en vue de servir de base de discussion par le Bureau, en étroite collaboration avec l'OACI et en tenant compte de la contribution de celle-ci, dans le but d'éclairer les délibérations de la réunion.

5. Le vice-président employeur déclare que la réunion offre une occasion unique de veiller à ce que le secteur de l'aviation civile soit préparé à d'éventuelles crises futures, dans un contexte de risque élevé pour l'emploi, encore accru par l'augmentation des prix du pétrole, et de l'inflation élevée, une croissance économique lente et des mesures peu efficaces de lutte contre le changement climatique. Le groupe des employeurs remercie le Bureau pour son rapport complet et se félicite des exemples fournis sur les possibilités de travail décent et les difficultés auxquelles le secteur est confronté, et aussi pour sa reconnaissance de la contribution que peut apporter le secteur en termes de création d'emplois et de transition juste, par le biais de l'innovation technologique. Si les principes et droits fondamentaux au travail sont essentiels à une transition juste, il faut toutefois faire preuve de prudence quant aux décisions de l'OIT, qui ne sont pas applicables dans tous les contextes et ne constituent pas une jurisprudence.
6. Le groupe des employeurs est d'accord avec les questions clés identifiées dans le rapport, en particulier la nécessité de tirer parti de l'innovation, des technologies propres et du développement des compétences dans le but d'optimiser le potentiel du secteur à créer des emplois directs et indirects, tout en offrant des possibilités économiques. Pour faire face aux situations de crise et aux conséquences de l'inflation et de l'augmentation des taxes sur les émissions, le secteur doit faire preuve de résilience et de durabilité. Outre une transition juste à moyen et long terme, les besoins et les réalités du secteur à court et moyen terme doivent être pris en considération, de même que les impacts macroéconomiques potentiels des mesures sur l'emploi et le développement économique. Des politiques cohérentes et coordonnées sont nécessaires, qui tiennent compte des capacités et des priorités de chaque pays, afin de permettre aux entreprises et aux travailleurs de continuer à jouer un rôle dans le développement économique. Il est nécessaire de tirer des enseignements des politiques locales et mondiales existantes et de l'efficacité des réponses apportées. Les nouvelles réalités du marché du travail doivent également être prises en compte. La réunion technique doit aboutir à des conclusions claires, fondées sur des preuves, qui tirent parti des progrès déjà accomplis.
7. La vice-présidente travailleuse déclare que la pandémie de COVID-19 a décimé le secteur de l'aviation civile, avec l'annulation de plus de 90 pour cent des vols de passagers à travers le monde. Les travailleurs du secteur de l'aviation ont continué à travailler pour rapatrier les citoyens, transporter les fournitures médicales essentielles et soutenir les systèmes médicaux, malgré un ensemble disparate de législations et de réglementations qui manquaient de coordination structurée et étaient chaotiques, confuses et contradictoires. En outre, des millions de travailleurs ont perdu leur emploi du jour au lendemain en raison de la pandémie. Alors que les emplois dans l'aviation étaient autrefois très recherchés, le secteur est désormais caractérisé par des horaires de travail imprévisibles, des taux de rémunération en baisse, une fatigue croissante et des formes d'emploi atypiques. En conséquence, le secteur n'est plus attractif et sa reprise après la pandémie a été entravée par un manque de travailleurs, entraînant des annulations et des retards de vols, ainsi que des pertes de bagages. L'ensemble du secteur a fait face à de graves pénuries de main-d'œuvre.
8. Les trois dernières décennies ont été marquées par la déréglementation, la fragmentation, la sous-traitance et l'intensification de la concurrence dans le secteur, ce qui, tout en rapportant de l'argent aux directeurs généraux et en rendant le transport aérien plus accessible au grand public, a eu de graves répercussions sur les conditions d'emploi ainsi que sur la sécurité et la santé au travail. La sécurité aérienne s'est concentrée sur la sécurité et la navigabilité des avions, au détriment d'une approche centrée sur l'humain. Le personnel d'assistance au sol a vu son salaire stagner, les entreprises de manutention des bagages ayant tenté de rester compétitives lors des appels d'offres. La prolifération des petites entreprises dans un contexte de concurrence intense a empêché le personnel au sol de négocier collectivement et les a contraints à travailler davantage

pour un salaire moindre. La déréglementation et la concurrence intense ont également affecté le personnel navigant. La complexité de leur emploi, notamment liée à la multiplicité des sites opérationnels et des temps de repos dans plusieurs pays, a souvent eu pour conséquence que le personnel navigant n'a pas accès aux soins de santé, aux retraites et à d'autres formes de protection sociale. Il existe une lacune évidente en matière de gouvernance: les membres d'équipage doivent être couverts par la législation sur la sécurité sociale en vigueur dans le pays auquel ils sont affectés.

9. Dans un contexte de déclin des normes d'emploi, de protection législative ambiguë et de formes d'emploi atypiques, les travailleurs du secteur de l'aviation sont privés de leurs droits fondamentaux à la liberté d'association et à la négociation collective, qui sont particulièrement cruciaux dans le contexte d'une numérisation accrue et accélérée. Les changements technologiques doivent être motivés par la volonté d'améliorer le secteur et de renforcer les niveaux de sécurité, et non de réduire les coûts. Alors que le secteur s'appuie sur des données pour prendre des décisions éclairées sur les aspects liés à l'utilisation des avions commerciaux, ces données sont de plus en plus utilisées pour contrôler les performances des travailleurs et surveiller ceux qui exercent leur droit à la liberté d'association. Les syndicats doivent avoir le droit de négocier la manière dont les données sont collectées et utilisées.
10. Enfin, le secteur est marqué par une ségrégation professionnelle fondée sur le genre et un écart de rémunération de facto entre les hommes et les femmes, les emplois les mieux rémunérés (ingénieurs, contrôleurs aériens et pilotes) étant dominés par les hommes. Les femmes sont confrontées à des obstacles systémiques pour accéder à ces emplois, notamment les coûts de formation, les responsabilités familiales, l'accès à des installations sanitaires et à des uniformes appropriés, qui doivent être supprimés. Les femmes travaillant dans le secteur de l'aviation occupent très majoritairement des postes en contact avec la clientèle, comme le personnel navigant, où elles devraient être reconnues comme des professionnelles de la sécurité, plutôt que d'être réduites à leurs caractéristiques physiques et de voir leur expérience et leur expertise ignorées au profit de la jeunesse. Elles sont exposées à la violence, à bord en tant que personnel navigant et au sol dans les services d'enregistrement, de sécurité et d'assistance à la clientèle. Pour que le secteur de l'aviation soit attractif sur le marché de l'emploi, il est nécessaire de s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui pèsent sur le recrutement et le maintien des talents en garantissant un travail décent, en renforçant la résilience économique et, bien entendu, en s'attaquant à la crise climatique mondiale.
11. La vice-présidente gouvernementale fait remarquer que la réunion technique arrive à point nommé. La connectivité et les réseaux de transport intégrés constituent la base du développement économique aux niveaux national et international. Pour certains pays, le secteur de l'aviation offre des possibilités de développement aux économies locales et régionales, tandis que pour d'autres, difficiles à atteindre, le transport aérien relie la population et les chaînes d'approvisionnement locales au reste du monde. La pandémie de COVID-19 a ralenti la croissance du secteur de l'aviation, tout en augmentant les coûts d'exploitation, avec un impact particulièrement important sur les petits États insulaires en développement. Des travailleurs qualifiés ont changé de secteur, des formations ont été interrompues et les infrastructures ont été touchées. Des investissements importants dans le secteur sont nécessaires, mais les ressources sont limitées. La coopération internationale sera cruciale pour le relèvement.
12. Pour garantir la sûreté, la sécurité, la durabilité et la résilience, les gouvernements revoient leurs cadres juridiques et institutionnels afin de répondre aux besoins du secteur, notamment en matière de création d'emplois, de droits du travail et d'exigences de formation, pour garantir un travail décent. Au lendemain de la pandémie, il est important de redoubler d'efforts pour soutenir les entreprises et les travailleurs du secteur. Il convient de relever les défis de la diversité et de

promouvoir des environnements de travail sûrs et salubres au moyen de cadres normatifs appropriés. Il convient de prêter attention à la durabilité, à l'engagement des employés et à l'avenir du travail en tenant compte des facteurs de changement actuels, notamment la transition écologique, la nature cyclique et la structure du secteur, l'évolution démographique de la main-d'œuvre, ainsi que les avancées technologiques. La numérisation, l'introduction de l'intelligence artificielle et le développement des systèmes d'aéronefs sans pilote auront un impact profond sur les perspectives d'emploi dans le secteur. La fracture numérique entre les pays développés et les pays en développement doit être comblée, afin que personne ne soit laissé pour compte. Le dialogue social doit être maintenu et le droit à la négociation collective respecté.

13. Les nouveaux modèles économiques ont des répercussions importantes sur la sécurité de l'emploi, la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur l'attraction et le maintien des travailleurs dans leur emploi. Les meilleures pratiques et les enseignements tirés à cet égard devraient être partagés. Le groupe gouvernemental s'est engagé à participer activement à la réunion technique en vue d'un dialogue social constructif afin d'assurer le relèvement économique vert, durable, équitable et inclusif du secteur, et d'exploiter pleinement son potentiel d'emploi par le biais du travail décent.
14. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord déclare que le secteur de l'aviation représentait une partie importante de l'économie du Royaume-Uni, employant quelque 230 000 personnes. Soutenir la main-d'œuvre du secteur de l'aviation est donc une priorité pour son gouvernement. Le secteur est confronté à des défis importants, notamment le changement climatique, l'automatisation et la transformation numérique. Les passagers au Royaume-Uni ont été témoins des problèmes de main-d'œuvre résultant de la pandémie de COVID-19, avec des perturbations des services à travers le pays et l'Europe en raison d'un manque de personnel au sol et de manutentionnaires. Le ministère des Transports a fait de la recherche de talents une priorité, ce qui a conduit au lancement du programme «Generation Aviation», en collaboration avec le secteur de l'aviation et les associations caritatives, afin de promouvoir les métiers de l'aviation et de lever les obstacles à l'accès à ces métiers. Le programme soutient les organisations travaillant avec les jeunes et les groupes sous-représentés afin de les sensibiliser aux possibilités d'emploi dans le secteur. Il a offert des opportunités de formation, a collaboré avec le secteur de l'aviation afin de comprendre les défis auxquels la main-d'œuvre est confrontée, a fourni des services de sensibilisation et de mentorat pour les jeunes, et a recueilli et analysé des données provenant du secteur de l'aviation. La collaboration et l'apprentissage à partir des réussites des autres entreprises sont essentiels.
15. Un message vidéo du secrétaire général du Forum international des transports a été diffusé, dans lequel il déclare que l'aviation civile est un secteur d'une grande importance économique qui, avant la pandémie de COVID-19, employait près de 90 millions de personnes. Cependant, depuis 2020, de nombreuses personnes travaillant dans le secteur de l'aviation ont perdu leur emploi. Alors que les compagnies aériennes tentent de réembaucher du personnel, elles constatent que d'anciens employés ont trouvé un emploi dans d'autres secteurs. La guerre en Ukraine a ajouté de nouvelles difficultés. Le secteur de l'aviation est également confronté à un défi structurel fondamental: comment réduire ses émissions de carbone sans réduire le nombre de vols? Le secteur de l'aviation émet 2,5 pour cent de toutes les émissions de dioxyde de carbone liées à l'énergie. La décarbonation nécessite une transition vers des carburants d'aviation durables, dont la production doit être augmentée. L'augmentation de la production de ces carburants offre une opportunité de développement industriel et de création d'emplois verts. Le Forum international des transports a créé un groupe d'intérêt commun sur la décarbonation du secteur de l'aviation et se réjouit de travailler avec l'OIT sur les aspects sociaux de cette transition cruciale.

16. Le directeur exécutif du Groupe d'action sur les transports aériens (ATAG) déclare que, malgré toutes les technologies qui caractérisent le secteur de l'aviation, les personnes constituent l'aspect le plus fondamental et le plus durable de ce secteur. L'aviation est un secteur qui relie les familles, les entreprises et les commerces, et qui fonctionne grâce à l'engagement dévoué de 11 millions d'employés directs dans le monde. Soutenant déjà près de 90 millions d'emplois au total, d'ici à 2050 le secteur devrait transporter quelque 10 milliards de passagers par an et soutenir quelque 180 millions d'emplois à travers le monde. De nombreux emplois directs dans le secteur de l'aviation sont en contact avec les passagers et ne peuvent donc pas être exercés à distance. Les licenciements effectués pendant la pandémie de COVID-19 ont posé des problèmes lors de la reconstitution de la main-d'œuvre physique au moment du relèvement après la pandémie. Avec les changements démographiques majeurs prévus dans la population mondiale au cours des prochaines années, la main-d'œuvre disponible devrait diminuer dans de nombreuses régions du monde. À la lumière du développement technologique rapide dans le secteur, l'automatisation et l'intelligence artificielle, si elles sont utilisées à bon escient, pourraient constituer un mécanisme de soutien vital pour les travailleurs. L'objectif visant à atteindre une neutralité carbone dans le secteur d'ici à 2050 est un défi de taille, qui nécessitera une coopération mondiale et des efforts conjoints avec d'autres secteurs, et la mission principale de l'ATAG est d'aider le secteur à atteindre cet objectif clé d'ici à 2050. Le secteur de l'aviation est toutefois doté des moyens nécessaires pour assurer une transition juste, sans conséquences négatives pour les travailleurs et les emplois.
17. Un représentant de l'Association internationale du transport aérien (IATA) déclare que le relèvement après la pandémie de COVID-19, avec les nombreux défis qui y sont associés, est l'occasion de réfléchir à la façon de bâtir un secteur de l'aviation civile plus résilient, plus durable, plus diversifié et plus représentatif. L'IATA s'est efforcée d'améliorer la compréhension du secteur du transport aérien par les décideurs, de sensibiliser aux avantages de l'aviation et de plaider en faveur d'une réglementation raisonnable et équilibrée. L'IATA a mis au point des normes commerciales mondiales sur lesquelles le secteur du transport aérien s'appuie, en même temps qu'elle a fourni une infrastructure financière (en réglant pour ses membres plus de 265 milliards de dollars des États-Unis par an), une formation et des données essentielles. En 2023, le trafic mondial de passagers devrait revenir à environ 85,5 pour cent du trafic observé avant la pandémie de COVID-19. Bien qu'un certain relèvement économique ait pu être observé depuis la levée des restrictions liées à la pandémie, des efforts sont nécessaires pour que le secteur mondial de l'aviation dispose d'une base financière solide. Pour construire un avenir plus vert, plus durable et plus inclusif, les compagnies aériennes doivent être suffisamment rentables pour attirer les capitaux nécessaires à la décarbonation du secteur.
18. S'il est naturel de vouloir aller de l'avant, la prochaine pandémie ou urgence sanitaire n'est qu'une question de temps. Il est donc essentiel de s'y préparer. Le soutien des gouvernements est essentiel. Les gouvernements qui ont apporté un soutien financier essentiel au secteur pendant la pandémie ont protégé des emplois essentiels et ont permis aux compagnies aériennes de continuer à fournir une connectivité mondiale essentielle, ce qui a facilité la distribution de vaccins et d'équipements de protection individuelle. Les bonnes pratiques en la matière doivent être partagées. Pour réussir, le secteur doit rester attractif: les compagnies aériennes doivent offrir des salaires compétitifs et un travail décent et être représentatives des communautés qu'elles desservent. L'IATA a donné la priorité aux efforts visant à accroître la diversité des genres dans les compagnies aériennes par le biais de son initiative «25en2025», qui vise à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction et des emplois dans lesquelles elles sont sous-représentées de 25 pour cent, ou à un minimum de 25 pour cent, d'ici à 2025. Enfin, l'objectif visant à conserver l'excellent bilan du secteur de l'aviation en matière de sécurité est une préoccupation commune des gouvernements, du secteur de l'aviation et des travailleurs. Il convient toutefois de s'attaquer au problème que posent les menaces croissantes de violence sur le lieu de travail, notamment les agressions physiques et verbales à l'encontre du personnel navigant et du personnel au sol.

19. Une déclaration vidéo du directeur général du Conseil international des aéroports (ACI) est diffusée, dans laquelle il déclare que l'ACI est l'association commerciale des aéroports du monde, qui sert 712 membres opérant dans 1 925 aéroports dans 171 pays. L'ACI travaille avec l'OACI sur des sujets techniques et stratégiques. Elle encourage l'excellence aéroportuaire. Actuellement, plus de 11 millions de personnes sont directement employées dans le secteur de l'aviation, dont 60 pour cent dans les aéroports. La pandémie de COVID-19 a affecté la vie et les moyens de subsistance de cette main-d'œuvre. Si les voyages ont repris après la levée des restrictions, ils l'ont fait plus rapidement que prévu, créant des engorgements dans l'ensemble du secteur. La demande de voyages augmente et, pour relever ce défi, le secteur est contraint de repenser sa stratégie en matière d'emploi afin d'attirer et de retenir les talents. Le secteur s'est également engagé à rechercher des solutions au changement climatique. La durabilité des systèmes aéronautiques dépend des mesures prises pour créer de meilleures conditions de travail et des possibilités d'investissement. Il est essentiel de poursuivre et de renforcer la collaboration avec les partenaires du secteur et ceux qui sont extérieurs à celui-ci, y compris les gouvernements et les établissements d'enseignement. La présente réunion technique offre une occasion importante de partager des informations et des points de vue afin de garantir que la durabilité économique, environnementale et sociale est au cœur des investissements dans le secteur et sa main-d'œuvre.
20. La secrétaire exécutive de la Conférence européenne de l'aviation civile (CEAC) fait savoir que la CEAC réunit 44 États membres en Europe dans l'objectif de promouvoir le développement continu d'un système de transport aérien européen sûr, efficace et durable. Le secteur de l'aviation génère des millions d'emplois à travers le monde, stimule l'innovation technologique et permet la mobilité des citoyens. Or il a connu un ralentissement sans précédent en raison de la pandémie de COVID-19. Malgré les efforts des gouvernements pour apporter un soutien financier au secteur afin de lui permettre de conserver son personnel et de maintenir ses infrastructures, la crise a entraîné des licenciements, des faillites et des pertes financières. Les trois principaux défis pour le relèvement du secteur sont sa santé financière, l'impact des nouvelles technologies sur les emplois dans l'aviation et la capacité d'attirer et de retenir une main-d'œuvre talentueuse et qualifiée. La fragilité financière révélée par la crise de COVID-19 se traduit par des dettes pour les aéroports, la perte de lignes et de marchés pour les compagnies aériennes, et d'autres pressions financières, qui freinent les investissements à long terme dans la transformation du secteur. La numérisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle changent le visage du secteur et ont un impact sur les profils professionnels, potentiellement pour le meilleur. La formation et le développement professionnel continu sont une nécessité pour préparer la main-d'œuvre à l'évolution que connaît le secteur et garantir le professionnalisme dans un environnement de travail sûr et salubre. Des mesures devraient être prises pour accroître la diversité et l'inclusion dans le secteur, en garantissant l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi pour les groupes sous-représentés et en faisant du secteur de l'aviation une perspective d'emploi attractive pour tous. Des mesures d'incitation visant à promouvoir les investissements dans les nouvelles technologies et les nouvelles énergies dans l'ensemble du secteur permettent un relèvement durable et une transition juste. La responsabilité sociale et la protection de l'environnement doivent être des priorités, ancrées dans le dialogue social.

II. Séance d'information et de mise à jour par l'OACI

21. Au cours de la deuxième séance plénière, les participants à la réunion technique ont entendu trois représentants de l'OACI, qui ont présenté des aspects pertinents des travaux de l'organisation.
22. La responsable du Bureau de la planification stratégique, de la coordination et des partenariats (bureau du Secrétaire général) présente les défis et les possibilités en matière d'égalité des genres dans le secteur de l'aviation, en soulignant que les résultats mondiaux en la matière sont difficiles

à obtenir. La dernière enquête de l'OACI sur le statut du personnel titulaire d'une licence réparti par genre a dressé un tableau peu encourageant. Le nombre de femmes titulaires d'une licence dans le secteur de l'aviation n'a augmenté que très légèrement, passant de 4,5 pour cent en 2016 à 4,9 pour cent en 2021. La proportion de femmes pilotes en service et de femmes ingénieures et techniciennes de maintenance d'avions titulaires d'une licence mondiale a légèrement augmenté, et le nombre de contrôleuses aériennes est resté stable. Seuls 6 pour cent des PDG de compagnies aériennes sont des femmes. L'écart persistant entre les genres résulte de préjugés culturels et de stéréotypes inculqués dès la petite enfance et tout au long de l'éducation, de problèmes liés à la poursuite des études chez les filles, qui limitent la participation des filles et des jeunes femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), ainsi que d'un manque de politiques et de cadres favorables, et d'investissements et de financements insuffisants afin de réduire les inégalités entre les genres dans le secteur de l'aviation. L'absence de données entrave la prise de décisions éclairées, l'élaboration de politiques et le développement.

23. Présentant le contexte général du Programme de l'OACI pour l'égalité des genres, elle explique que les quatre objectifs du programme sont les suivants: renforcer les capacités et sensibiliser davantage les personnes concernées sur l'inégalité entre les genres; améliorer la représentation des femmes; accroître la responsabilité; et renforcer l'engagement avec les partenaires extérieurs. En 2022, l'Assemblée de l'OACI, lors de sa 41^e session, a adopté à l'unanimité la résolution A41-26, qui demande à l'organisation de prendre l'initiative de soutenir l'égalité des genres dans le secteur de l'aviation, conformément au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le Plan de mise en œuvre 2.0 du Programme de l'OACI pour l'égalité des genres a ensuite été élaboré autour des 17 indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tenant compte de la manière dont ils pourraient être appliqués et dont l'OACI pourrait atteindre les objectifs du système des Nations Unies en matière de parité des sexes d'ici à 2028 en intégrant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans tous les aspects du travail de l'organisation.
24. Le Sommet mondial sur le genre dans l'aviation, organisé par l'OACI en collaboration avec l'OIT, la Commission européenne, ONU Femmes et le Forum international des transports de l'OCDE, se tiendra en juillet 2023, à Madrid, en Espagne, et donnera l'occasion à toutes les parties prenantes concernées de réfléchir à la façon de renforcer l'égalité des genres dans un secteur hautement spécialisé, en se concentrant non seulement sur les problèmes et les défis, mais aussi sur les facteurs facilitateurs, les expériences et les leçons tirées de l'expérience. Le programme du sommet s'articule autour d'une série d'intervenants, parmi lesquels on compte des exemples à suivre, des jeunes et des décideurs, issus non seulement du secteur de l'aviation, mais aussi d'autres secteurs, le contexte étant celui d'une approche intersectorielle. Il permettra de nouer des liens et de débattre du projet de division de la résolution 41-26 de l'Assemblée de l'OACI en neuf composantes concrètes: aspirations et ambitions pour dépasser le statu quo; promotion du travail décent; leadership et prise de décision inclusifs comme agents du changement; politiques et financement sensibles au genre; éducation et formation dans les domaines des STIM; nécessité de disposer de données pour agir en faveur de l'égalité des genres; science comportementale à l'appui de l'égalité des genres; vaincre les préjugés: exemples à suivre; faire progresser l'égalité des genres: les expériences des États; et point de vue du secteur sur la définition des objectifs. Le sommet se terminera par l'adoption d'un appel à l'action, qui définira des mesures concrètes et des étapes afin de réduire les inégalités entre les genres dans le secteur de l'aviation.

25. Un expert en facilitation (Bureau du transport aérien) décrit les activités de l'OACI visant à aider le secteur de l'aviation à se remettre de l'impact de la pandémie de COVID-19. L'OACI, par l'intermédiaire de son groupe de travail sur le relèvement du secteur de l'aviation, a travaillé avec les États Membres, les partenaires et le secteur de l'aviation pour publier des orientations sur un redémarrage et un relèvement sûrs, sécurisés et durables du secteur de l'aviation. Le groupe de travail a travaillé en trois phases et a formulé des recommandations et des lignes directrices basées sur les besoins des États Membres et du secteur. Les conclusions de ses travaux ont été publiées dans plusieurs rapports, tous accessibles au public. Le groupe de travail s'est appuyé sur les dix principes clés suivants: protéger les personnes grâce à des mesures harmonisées mais flexibles; œuvrer de concert avec le secteur de l'aviation et faire preuve de solidarité; assurer une connectivité essentielle; gérer activement les risques liés à la sécurité, à la sûreté et à la santé; intégrer les mesures de santé publique aux systèmes de sécurité et de sûreté du secteur de l'aviation; renforcer la confiance du grand public; faire la distinction entre reprise et relèvement; soutenir les stratégies d'aide financière visant à aider le secteur de l'aviation; assurer la durabilité; et tirer des enseignements afin d'améliorer la résilience. En plaçant la facilitation au premier plan de ses discussions, le groupe de travail a émis 20 recommandations, notamment sur la vaccination, les certificats de test, le suivi des contacts et la gestion des risques transfrontaliers.
26. Une conférence virtuelle de haut niveau sur le COVID-19 s'est tenue en octobre 2021, à laquelle ont participé 129 États Membres et 38 organisations internationales. Les points à l'ordre du jour dans le cadre de la facilitation comprenaient: la facilitation des mesures opérationnelles liées à la pandémie; le renforcement de la coordination nationale et de la coopération internationale, en particulier entre les autorités de santé publique et les autorités aériennes; le renforcement du partage des données numériques; l'identification des futures approches de gestion des mesures de facilitation liées à la santé, avec des discussions sur l'expérience des passagers et le suivi de la mise en œuvre; et l'assistance en cas d'incidents impliquant des aéronefs et des passagers dans le contexte de la pandémie. La conférence a débouché sur l'adoption d'une déclaration ministérielle, par laquelle les ministres se sont engagés à soutenir une stratégie de gestion des risques multiniveaux et fondée sur des faits pour l'aviation civile internationale, à faciliter le transport aérien des vaccins, des fournitures médicales essentielles et du personnel, à apporter un soutien, notamment économique et financier, au secteur de l'aviation, à garantir la préparation opérationnelle du personnel du secteur de l'aviation ainsi que la navigabilité des aéronefs, et à assurer l'interopérabilité et la reconnaissance mutuelle des applications numériques ainsi que l'accès à celles-ci.
27. L'Assemblée de l'OACI, lors de sa 41^e session en septembre 2022, a adopté la résolution A41-11, comprenant une déclaration sur la facilitation du transport aérien, qui affirmait l'engagement mondial à permettre le relèvement sûr et efficace du secteur de l'aviation après la pandémie de COVID-19 et à rendre l'aviation plus résiliente à l'avenir. Elle invite les États Membres à envisager d'harmoniser les mesures relatives au statut COVID-19 des voyageurs, à adopter une politique de reconnaissance mutuelle des preuves sanitaires et à procéder à des évaluations complètes des risques. Elle demande également aux États d'assurer la coordination entre les autorités de l'aviation civile et les autorités de santé afin de permettre une mise en œuvre fluide des dispositions relatives à la santé de l'annexe 9 de la Convention de Chicago relative à l'aviation civile internationale; de promouvoir l'interopérabilité mondiale du traitement des passagers; et de soutenir le développement et la mise en œuvre de technologies sans contact et d'équipements technologiques novateurs. L'Assemblée a également adopté une déclaration consolidée des politiques permanentes de l'OACI en matière de facilitation (résolution A41-17) relative aux urgences de santé publique, aux mécanismes nationaux de coordination de la facilitation du transport aérien, aux plans aéronautiques nationaux, à la préparation à une épidémie de maladie contagieuse présentant un risque pour la santé, et à la délivrance numérique de certificats de vaccination conformément aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé et aux spécifications de l'OACI en matière de codes-barres.

28. Dans sa résolution A41-12, l'Assemblée sur la protection de la santé et le maintien de la sécurité du transport aérien international en cas d'urgence de santé publique affectant le transport aérien, a demandé à l'OACI de renforcer sa capacité de gestion des crises, notamment en établissant un cadre de réponse aux crises, et d'étudier les moyens de formaliser la gouvernance de l'Accord de collaboration de l'OACI pour la prévention et la gestion des événements de santé publique dans le secteur de l'aviation civile (CAPSCA). Cet accord est un programme de collaboration volontaire, intersectoriel et multi-organisationnel, établi comme cadre de collaboration entre le secteur de l'aviation et celui de la santé publique. La résolution A41-12 demande également à l'OACI de s'engager avec l'OMS et d'autres organisations concernées à conclure des accords de collaboration formels pour renforcer le CAPSCA et les activités de facilitation liées à la santé publique. La collaboration par l'intermédiaire du CAPSCA permet de partager des informations et des ressources pour la prévention et la gestion des urgences de santé publique. La résolution invite également les États signataires à élaborer un plan national de préparation pour l'aviation qui traite des urgences de santé publique de portée internationale et d'autres urgences de santé publique, en pleine conformité avec les normes et pratiques recommandées de l'OACI, les procédures pour les services de navigation aérienne et le Règlement sanitaire international (2005), et avec la participation des parties prenantes, notamment les experts en médecine aéronautique, les exploitants d'aéroports, les exploitants d'aéronefs et les prestataires de services de navigation aérienne.
29. Une responsable adjointe du développement économique du secteur de l'aviation (Bureau du transport aérien) présente les travaux en cours par les quatre groupes d'experts de l'OACI sur le développement économique du transport aérien, établis par le Comité du transport aérien du Conseil de l'OACI: le groupe d'experts sur la réglementation du transport aérien, le groupe d'experts des données sur l'aviation et de l'analyse, le groupe d'experts sur l'économie des aéroports et le groupe d'experts sur l'économie des services de navigation aérienne. Le groupe d'experts sur la réglementation du transport aérien est chargé de quatre tâches principales: progresser vers une convention sur l'investissement étranger dans les compagnies aériennes; examiner les avantages et les défis de la libéralisation et les obstacles à l'ouverture de l'accès au marché; surveiller les progrès de la libéralisation et les questions émergentes d'intérêt général pour les États Membres et élaborer des lignes directrices politiques actualisées lorsque cela est nécessaire; et entreprendre d'autres tâches qui lui ont été confiées par l'ATC. Le groupe d'experts a créé quatre groupes de travail pour accomplir ces tâches, qui sont tous pleinement opérationnels et continueront à se réunir tout au long de l'année 2023. Le groupe d'experts des données sur l'aviation et de l'analyse comprend trois groupes de travail: un groupe de travail pluridisciplinaire sur les prévisions de trafic à long terme; un groupe consultatif d'experts chargé d'élaborer un cadre méthodologique sur le compte satellite de l'aviation; et un groupe de travail sur la compétitivité de l'aviation chargé d'élaborer un indice de compétitivité mondiale. Les travaux des trois groupes sont en cours et font l'objet d'un examen périodique.
30. Le groupe d'experts sur l'économie des aéroports et le groupe d'experts sur l'économie des services de navigation aérienne ont organisé plusieurs réunions conjointes et fonctionnent par l'intermédiaire de cinq groupes de travail, dont le premier, consacré à la performance environnementale, a achevé ses travaux et émis des recommandations. Les quatre autres groupes de travail sont toujours en cours et sont chargés d'examiner les politiques de l'OACI en matière de redevances pour les aéroports et les services de navigation aérienne, d'identifier un financement durable pour les fonctions de supervision des États, d'étudier le recouvrement des coûts pour les services météorologiques et de météorologie spatiale, et de travailler sur les aspects économiques des systèmes d'aéronefs sans pilote et sur le recouvrement potentiel des coûts.

31. La vice-présidente travailleuse remercie les représentants de l'OACI pour leurs présentations et reconnaît en particulier le travail effectué par le groupe de travail du Conseil sur le relèvement de l'aviation pendant la pandémie de COVID-19 en vue d'accorder aux travailleurs du secteur de l'aviation, en particulier au personnel navigant, un accès prioritaire aux vaccins, ce qui a sans aucun doute contribué à la sécurité de ceux qui ont travaillé pendant la pandémie. Les efforts déployés pour harmoniser les lignes directrices des autorités de santé et des autorités de l'aviation sont inestimables. La recommandation du groupe de travail sur les mesures à prendre pour résoudre le problème des passagers perturbateurs est également particulièrement utile. Le groupe des travailleurs souligne l'importance du travail décent, en tant que fondement de la résilience face aux futures crises sanitaires. Les travaux de l'OACI sur l'égalité des genres sont également appréciés. Il est particulièrement important de reconnaître et de surmonter les obstacles structurels à la participation des femmes dans le secteur.

III. Discussion point par point

Discussion du point 1

Quelles sont les difficultés auxquelles le secteur de l'aviation civile est confronté et quelles possibilités s'offrent à lui aujourd'hui et dans l'avenir pour promouvoir le plein emploi productif et le travail décent, dans le cadre du changement climatique, des avancées technologiques et d'autres vecteurs de changement?

32. La vice-présidente travailleuse déclare que les déficits en matière de travail décent sont néfastes non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les entreprises et constituent un obstacle au plein emploi. Dans plusieurs cas, les débrayages de travailleurs mal payés ont entraîné des pertes considérables pour les entreprises et l'annulation de certaines opérations aéroportuaires. Le maintien dans l'emploi des travailleurs pose un problème lorsque les salaires proposés ne sont pas décents; les pénuries de personnel qui en résultent intensifient la fatigue et le stress du personnel navigant restant. La fatigue est une préoccupation majeure pour le personnel navigant et les travailleurs de l'ensemble du secteur. Les temps de vol, les périodes de service et de repos sont essentiels à la sécurité des vols. La violence au travail est également un sérieux problème: au cours du premier semestre 2022, 4 242 incidents de violence de la part de passagers perturbateurs ont été signalés.
33. L'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, y compris l'accès à un trajet sûr et à des installations sanitaires décentes, permettrait de lever les obstacles qui empêchent les femmes de travailler dans le secteur de l'aviation. L'emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins doit être encouragé. Leurs obligations familiales doivent être reconnues, une aide financière à la formation doit être fournie et les uniformes de travail doivent être appropriés et inclusifs. La ségrégation professionnelle fondée sur le genre constitue une forme de discrimination; les emplois traditionnellement occupés par des femmes tendent à être moins bien rémunérés, à s'effectuer dans des conditions de travail moins bonnes et sont remplacés par l'automatisation et la numérisation. Toutefois, la technologie ne devrait jamais compromettre la sécurité et les normes devraient être constamment renforcées pour rendre le secteur de l'aviation plus sûr que jamais. Les négociations collectives favorisent une évaluation complète des nouvelles technologies et protègent contre l'utilisation abusive des données. Des mesures devraient être prises pour contrôler les processus de données et les algorithmes afin de s'assurer qu'ils ne facilitent pas la discrimination à l'encontre des travailleurs ou des passagers.

34. Des investissements importants seront également nécessaires pour atteindre les objectifs de durabilité. Le secteur est confronté aux effets du changement climatique et aux conditions météorologiques extrêmes. Un véritable tripartisme sera essentiel pour relever ces défis. Les travailleurs de l'aviation civile se voient régulièrement refuser leur droit fondamental à la liberté d'association, notamment leur droit de grève, souvent par le biais de restrictions extrêmes. La sous-traitance continue d'avoir des conséquences majeures sur les négociations collectives. Les défis du travail décent peuvent être relevés par la négociation collective, le dialogue social et un véritable tripartisme.
35. Selon le vice-président employeur, la pandémie de COVID-19 a engendré une série de défis pour le secteur de l'aviation civile, avec d'importantes répercussions pour la promotion du plein emploi, de l'emploi productif et du travail décent, ainsi que pour la lutte contre les effets du changement climatique. Dans de nombreuses régions, la pandémie a accéléré le déclin de la participation de la main-d'œuvre. En outre, le secteur de l'aviation est confronté à une évolution démographique, un nombre important de travailleurs atteignant l'âge de la retraite. La pénurie de personnel devrait se poursuivre; attirer et retenir les jeunes talents constitue un défi pour le secteur. Selon les prévisions, le trafic mondial de passagers devrait doubler d'ici à 2037 et atteindre 19 milliards de passagers en 2041. Une main-d'œuvre solide et diversifiée sera nécessaire pour répondre à cette demande. La diversité, l'équité et l'inclusion sont essentielles pour garantir l'attrait et l'accessibilité du secteur de l'aviation à un large éventail d'employés et pour constituer une main-d'œuvre créative et représentative.
36. Le secteur de l'aviation est en constante évolution; des technologies nouvelles et des innovations apparaissent, susceptibles de transformer le secteur et d'entraîner une nouvelle demande de compétences et des possibilités de transitions professionnelles et de création d'emplois. Le secteur de l'aviation au sens large est de plus en plus complexe et diversifié: le renforcement du soutien technologique permet aux travailleurs de se concentrer davantage sur les activités intrinsèquement humaines et sur celles qui requièrent des compétences sociales. Les emplois doivent être repensés, car ils nécessiteront des compétences et des connaissances différentes. La mondialisation du secteur de l'aviation offre la possibilité de créer des lieux de travail plus diversifiés et plus inclusifs, mais pose également un défi en matière de normes et de réglementation du travail. La mondialisation signifie également qu'une action coordonnée est nécessaire pour faire face aux urgences mondiales: la fragmentation de la prise de décision pendant la pandémie a entraîné une grande instabilité dans le secteur. La pandémie a mis en évidence la vulnérabilité du secteur face aux chocs économiques et aux perturbations. La préparation et la résilience nécessiteront des approches et une planification innovantes.
37. La sécurité et la sûreté doivent toujours rester des priorités absolues pour le secteur. Dans un contexte de pénurie de personnel et de forte rotation, il convient de veiller tout particulièrement à ce que les normes ne soient pas abaissées et à ce que le personnel reçoive une formation adéquate. La réduction du personnel disponible pour répondre à la demande du secteur affecte les heures de travail et entraîne une augmentation de la fatigue et des problèmes de santé. La santé mentale des équipages et du personnel au sol doit également faire l'objet d'une attention particulière, notamment par le biais de mesures visant à éliminer toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, y compris celles infligées par des passagers turbulents. Enfin, il convient de tenir compte de l'impact environnemental du secteur. Alors que les efforts de décarbonation ont un impact financier important sur les exploitants d'aéronefs, la durabilité environnementale peut contribuer à préserver et à augmenter les emplois, à condition que des politiques publiques appropriées soient en place pour soutenir la transition.

38. La vice-présidente gouvernementale déclare qu'il est important de définir le champ des professions incluses dans la discussion au cours de la réunion technique. Le rapport du Bureau se concentre sur les contrôleurs aériens, le personnel des compagnies aériennes, les employés des aéroports travaillant dans l'aviation, ceux qui travaillent dans la maintenance, la réparation et la révision, et le personnel d'assistance au sol. Le secteur de la fabrication n'a pas été ajouté à cette liste, bien qu'il soit étroitement lié à la maintenance, en raison de ses conditions de travail et de ses cadres réglementaires distincts. La pandémie de COVID-19 a posé de nouveaux défis et exacerbé les problèmes existants en matière d'emploi et de conditions de travail dans l'ensemble du secteur de l'aviation civile. Le relèvement est inégal et incomplet. Le coût et le temps nécessaires au recrutement et à la formation entravent le retour aux niveaux d'emploi antérieurs à la pandémie. Le manque d'harmonisation des normes sociales et du travail dans l'ensemble du secteur entrave les efforts visant à assurer un travail décent et continue à poser des problèmes de sécurité.
39. L'inégalité entre hommes et femmes et le manque de diversité dans le secteur ont entraîné une sous-représentation des femmes dans certaines professions et ont contribué à un écart de rémunération important entre les genres. Les femmes peuvent faire l'objet d'une exclusion systémique de certains rôles, ainsi que de discrimination, de préjugés sexistes, d'actes de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Les problèmes de santé et de sécurité au travail sont également importants, notamment ceux liés à la fatigue, au stress et à la sécurité personnelle. Les mesures visant à renforcer la sécurité et la santé au travail devraient aller de pair avec les mesures visant à améliorer la sécurité des aéronefs et des vols, car ces deux aspects sont liés et se renforcent mutuellement.
40. Le changement climatique pose également plusieurs difficultés au secteur. L'impact environnemental du secteur de l'aviation nuit à son attractivité pour l'emploi actuel et futur. Une transition juste vers des pratiques plus propres et plus durables permettra au secteur de continuer à représenter un moteur pour la création de travail décent et d'emplois durables de bonne qualité. Les évolutions technologiques, telles que la numérisation, l'introduction de l'intelligence artificielle et le développement de systèmes d'aéronefs sans pilote, auront un impact important sur les perspectives d'emploi dans le secteur. La législation et la réglementation doivent donc être adaptées en conséquence, et la fracture numérique entre les pays en développement et les pays développés doit être comblée pour que personne ne soit laissé pour compte dans le secteur. Grâce à l'engagement, au dialogue social et aux mesures réglementaires prises par les gouvernements, tous les défis auxquels le secteur de l'aviation est confronté peuvent devenir des occasions de créer des emplois durables et décents.
41. La représentante gouvernementale des États-Unis déclare que l'aviation civile est un secteur clé pour la réalisation d'une transition environnementale juste et un vecteur essentiel pour la création de travail décent et d'emplois de bonne qualité. Le secteur est amené à se développer. L'offre de main-d'œuvre est en constante évolution, qui a été exacerbée pendant la pandémie de COVID-19. Le recrutement et le maintien dans l'emploi du personnel constituent un défi important. Il convient de proposer des formations adaptées aux nouvelles réalités du secteur et d'offrir des emplois respectant des normes élevées en matière de santé et de sécurité, les droits fondamentaux au travail et le droit à la négociation collective. L'existence d'une main-d'œuvre à deux vitesses et la sous-traitance ont entraîné une baisse significative des normes de sécurité et des conditions de travail. Les gouvernements et les employeurs doivent s'attaquer à ces problèmes et promouvoir des emplois de qualité, afin d'accroître l'attractivité du secteur de l'aviation. Les employés du secteur de l'aviation civile sont souvent confrontés à l'incertitude quant à leurs droits en matière de sécurité sociale, soumis à différents régimes juridiques, ce qui nuit aux normes du travail et exacerbe les inégalités. Dans le cas du secteur maritime, la convention

du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), stipule que les gens de mer sont soumis à la législation de sécurité sociale de leur pays de résidence. Aucun traité ou accord multilatéral de ce type ne traite des droits des travailleurs du secteur de l'aviation civile.

42. Des recoupements entre le travail forcé et la traite des êtres humains ont été constatés dans tous les modes de transport, y compris l'aviation. Les travailleurs en contact avec le public devraient être formés afin de reconnaître et de signaler aux autorités compétentes les cas présumés de traite des personnes. Le secteur de l'aviation doit élaborer une politique globale visant à traiter tous les aspects de la traite des personnes, non seulement pour signaler les cas, mais également pour assurer la collecte de données, le partage d'informations, la sensibilisation du public et l'aide aux victimes.
43. La vice-présidente travailleuse se félicite de la convergence des points de vue des mandants sur les principaux défis auxquels est confronté le secteur de l'aviation civile, notamment en ce qui concerne la diversité et l'égalité d'accès au travail, la lutte contre la fatigue et les problèmes de sécurité qui en découlent, la reconnaissance du lien entre la santé et la sécurité au travail et la sécurité opérationnelle, la cohérence et la continuité de la réglementation entre les pays, la lutte contre la violence à l'encontre du personnel de l'aviation, la garantie que l'adoption de nouvelles technologies fasse l'objet de négociations collectives afin de s'assurer qu'elles ne portent pas atteinte au travail décent et à l'emploi, et l'utilisation de la transition juste comme une opportunité de soutenir le relèvement suite à la pandémie en mettant l'accent sur le travail décent. Le groupe des travailleurs est fier que ses représentants aux États-Unis aient lutté avec acharnement pour reconnaître et dénoncer la traite d'êtres humains, par le biais d'une formation destinée au personnel navigant et au personnel au sol, qui a débouché sur des lignes directrices et des normes de l'OACI en la matière. Enfin, le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que la MLC, 2006, a été mentionnée en tant que modèle de normalisation et de cohérence en matière de réglementation ayant force exécutoire et pouvant contribuer de manière significative au travail décent.
44. Le vice-président employeur insiste sur l'importance du dialogue social en temps de crise, grâce auquel un équilibre peut être garanti dans les relations entre les partenaires sociaux. Son groupe insiste particulièrement sur l'importance de veiller à ce que les évolutions technologiques s'accompagnent d'une prise en compte équilibrée de la protection des travailleurs et de la stabilité du secteur. Il met en garde contre les comparaisons avec le secteur maritime, qui a ses propres spécificités.
45. La vice-présidente gouvernementale se félicite des nombreux points communs relevés dans les commentaires des différents partenaires sociaux, ce qui laisse présager des discussions fructueuses.

Discussion du point 2

Quelles sont les politiques, les mesures et les pratiques qui ont réussi et celles qui ont échoué, et que faut-il faire pour garantir un milieu de travail sûr et salubre et une transition juste vers un avenir du travail à même de contribuer au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale?

46. Le vice-président employeur déclare que la réponse rapide à la pandémie de COVID-19 a permis de sauver des emplois et des revenus, de soutenir les entreprises et de redéployer les ressources. Les systèmes de gestion de la sécurité et la formation ont permis de réduire les risques en matière de santé et de sécurité au travail. Les incitations à l'utilisation de carburants d'aviation durables et de technologies à haut rendement énergétique ont permis de réduire l'impact environnemental des opérations aériennes. Le dialogue social, avec le soutien des partenaires

internationaux, a permis d'élaborer des politiques et des réglementations visant à promouvoir un environnement de travail sûr et salubre, et a joué un rôle crucial dans l'adoption de mesures temporaires visant à s'adapter à la crise du COVID-19. Les modalités de travail flexibles et la sous-traitance peuvent renforcer la résilience et préserver les emplois, à condition qu'elles soient réglementées convenablement.

47. En ce qui concerne les mesures moins efficaces, la fragmentation de la prise de décision et l'application incohérente des politiques et des mesures pendant la pandémie doivent être corrigées en vue de la préparation aux crises futures. Le manque de personnel découlant des restrictions et des licenciements empêche le secteur de répondre à la demande de transport aérien qui a rapidement augmenté après la pandémie. L'augmentation soudaine de la demande s'est traduite par un allongement des heures de travail du personnel restant, ce qui a accru les risques en matière de santé et de sécurité au travail. Le manque de diversité et d'inclusion dans le secteur a conduit à un écart de rémunération de facto entre les genres et entre les races. Les politiques et les réglementations visant à garantir une qualification adéquate de la main-d'œuvre font défaut. La reconnaissance transfrontalière des qualifications et des compétences peut également être améliorée, notamment pour garantir que les travailleurs migrants ont la même capacité d'adaptation et de résilience que les travailleurs nationaux. Les gouvernements doivent accorder une attention particulière à la transition écologique de toutes les infrastructures à proximité des aéroports, et pas seulement à celle du transport aérien.
48. La préparation aux crises doit être renforcée dans tout le secteur de l'aviation civile, dans le cadre d'une approche associant l'ensemble du gouvernement, avec une formation appropriée et le respect des normes internationales pertinentes. Des mesures doivent être prises pour améliorer l'attractivité du secteur afin d'accroître le recrutement et le maintien des travailleurs dans leur emploi. Un environnement propice à la création d'entreprises durables doit être encouragé, sur la base de politiques macroéconomiques visant à promouvoir la durabilité, avec des plans clairs pour le soutien financier à déployer en cas d'urgence. Des mesures devraient être prises afin de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le secteur, en particulier aux postes de direction, et de nombreux efforts doivent être déployés afin d'éliminer toutes les formes de violence et de harcèlement à l'encontre des travailleurs. Les normes de sécurité et de santé au travail doivent être respectées. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent collaborer pour renforcer la professionnalisation des postes dans le secteur de l'aviation en favorisant l'accès aux qualifications universitaires et en garantissant la transférabilité des qualifications pour faciliter les mutations d'un pays ou d'un employeur à l'autre.
49. L'optimisation et l'augmentation de l'efficacité du contrôle du trafic aérien et de l'espace aérien peuvent améliorer la cohérence des politiques, réduire les émissions et diminuer les coûts. L'investissement dans la décarbonation, en particulier par le développement et l'utilisation de carburants d'aviation durables et de technologies à haut rendement énergétique, est nécessaire pour réduire l'impact environnemental du secteur de l'aviation. Les gouvernements doivent prendre des mesures visant à soutenir et à accélérer une juste transition. Les meilleures pratiques doivent être partagées et les conseils pratiques devraient être fondés sur des preuves. L'OIT et l'OACI peuvent veiller à ce que les enseignements tirés de la pandémie soient partagés à l'échelle mondiale. Le recours au dialogue social devrait être optimisé pour trouver des solutions communes aux crises, en se concentrant sur des projets conjoints avec des priorités communes. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences doivent être abordées de manière conjointe, avec des mesures visant à optimiser la fidélisation des talents, à accroître le niveau de formation et de qualification des travailleurs, et à soutenir le développement durable du secteur.

50. La vice-présidente travailleuse déclare que les temps de vol et de service ne sont pas destinés à protéger les travailleurs, mais plutôt à garantir la sécurité aérienne. Il n'existe pas de réglementation internationale cohérente sur le temps de travail dans le secteur de l'aviation. En outre, les questions relatives au temps de travail et à la fatigue ne se limitent pas au personnel navigant: les travailleurs au sol échappent généralement aux systèmes de gestion de la sécurité aérienne et aux réglementations sur le temps de travail conçues pour assurer la protection des travailleurs. Le groupe des travailleurs est préoccupé par le vide normatif qui existe depuis longtemps en matière de temps de travail et de repos pour les travailleurs du secteur de l'aviation. Un environnement de travail sûr et salubre est l'un des principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT doit soutenir la mise en œuvre des politiques de l'OACI en matière de signalements non punitifs et de systèmes de gestion de la sécurité. Il est essentiel de créer un environnement qui permette aux travailleurs de soulever des questions sans subir de représailles. En outre, pour garantir la sécurité des travailleurs dans l'aviation et rendre le secteur attractif pour divers travailleurs, un véritable engagement tripartite est nécessaire afin de résoudre le problème inacceptable mais important des passagers perturbateurs. De bons exemples sont disponibles en Italie et au Brésil et pourraient servir de modèles, et toute mesure doit se baser sur la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
51. Le travail décent est essentiel pour améliorer l'attractivité du secteur et surmonter la crise actuelle de recrutement et de maintien des travailleurs dans leur emploi. Une évaluation des conditions d'emploi, des droits des travailleurs et de la santé et de la sécurité au travail est nécessaire pour garantir un véritable attrait du travail dans le secteur. Les formes d'emploi atypiques, en particulier la sous-traitance, affectent la santé et la sécurité au travail et risquent de nuire à une réponse unifiée aux situations d'urgence. Pour les travailleurs transfrontaliers, des difficultés sont apparues en raison de la complexité des relations de travail entre les pays d'origine, de l'enregistrement des compagnies aériennes, de la résidence et de l'emplacement de l'agence de recrutement. Les environnements réglementaires et juridiques disparates entraînent une fragmentation de la prise de décision, qui ne peut être surmontée que par l'application cohérente des normes internationales du travail, dont les travailleurs du secteur de l'aviation sont régulièrement exclus. La MLC, 2006, peut être une source d'inspiration importante à cet égard.
52. Le développement économique, social et environnemental de l'aviation devrait s'appuyer sur des négociations collectives et un dialogue social solides. La technologie ne devrait être introduite que pour améliorer et renforcer la sécurité et la gestion de la sécurité. Les risques liés à la surveillance, aux violations des droits et aux conséquences négatives sur la sécurité devraient être résolus par la négociation collective et le dialogue social. L'égalité des genres et la diversité de la main-d'œuvre doivent être une priorité et ne peuvent être réalisées qu'en garantissant un travail décent. La mise en œuvre de tous les aspects de l'Agenda du travail décent est essentielle au développement durable du secteur. Enfin, le changement climatique touche des millions de travailleurs du secteur de l'aviation et a un impact sur la sécurité des opérations au sol et dans les airs. Le dialogue social tripartite dans l'aviation est nécessaire pour convenir des modalités d'une juste transition qui rendra le secteur plus attractif pour les nouvelles générations de travailleurs. Les travailleurs peuvent contribuer de manière significative à la réponse climatique grâce à leur connaissance approfondie de tous les aspects du secteur et de ses fonctions. Ils devraient être en première ligne dans la recherche de solutions. Une forte coordination au niveau mondial est nécessaire pour garantir une approche sûre, équitable et centrée sur les êtres humains de la transition vers un secteur de l'aviation décarboné. La durabilité ne peut être atteinte qu'au niveau mondial. Le secteur de l'aviation devrait s'inspirer du groupe de travail sur la transition juste dans le secteur maritime, créé par l'OIT, l'Organisation maritime internationale et les partenaires sociaux.

53. La vice-présidente gouvernementale déclare que des structures de dialogue social efficaces facilitent l'élaboration de politiques et de pratiques appropriées pour garantir un environnement de travail sûr et salubre et une transition juste. Les politiques et stratégies centrées sur les êtres humains en réponse à la pandémie de COVID-19 ont été les plus efficaces pour préserver des emplois de bonne qualité et retrouver des possibilités de travail décent. La préservation de l'emploi, associée à une protection sociale axée sur les travailleurs, peut soutenir le secteur de l'aviation civile, en particulier en période de crise. Les sources de revenus doivent toutefois être diversifiées pour garantir l'emploi. La planification de la continuité en temps de crise est essentielle et doit se faire par le biais du dialogue social. La sécurité des travailleurs doit être un objectif en soi et doit soutenir l'objectif de sécurité des vols. À cet égard, il est essentiel d'aborder la question de la fatigue, du stress et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La collecte de données et la transparence peuvent aider à identifier les interventions nécessaires. La négociation collective est également essentielle pour établir des conditions de travail appropriées et mettre à jour le cadre réglementaire. Une transition juste et centrée sur l'humain vers la neutralité carbone nécessite une approche équilibrée de l'investissement à la fois dans la technologie et dans les travailleurs. La pandémie de COVID-19 a montré l'importance du secteur de l'aviation en tant que mode de transport, y compris pour les fournitures médicales et autres fournitures nécessaires dans les situations de crise.
54. L'absence d'une approche politique cohérente en général pendant la pandémie, associée à une politique incohérente dans le secteur de l'aviation, exacerbée par une mauvaise communication, a nui au travail décent dans le secteur de l'aviation civile. La pandémie a mis en évidence les difficultés rencontrées par les travailleurs dont les contrats de travail ont été conclus dans des pays autres que celui où ils sont domiciliés. Le travail indépendant a également entravé l'accès aux mesures de protection sociale d'urgence. La cohérence et l'alignement de l'accès à la protection sociale transfrontalière sont essentiels pour la résilience de la main-d'œuvre. Le maintien dans l'emploi des travailleurs n'a pas été une priorité et les licenciements effectués pendant la pandémie ont entraîné des difficultés dans la reconstitution de la main-d'œuvre. Les décisions à court terme qui n'ont pas investi dans le capital humain ont entravé le relèvement et nui à la réputation du secteur connu pour être créateur de carrières de qualité. Le recours croissant à la sous-traitance a compliqué et sapé les négociations collectives, et l'approche disparate de la réglementation de l'emploi dans un secteur international a rendu difficile la détermination des cadres réglementaires applicables. Les politiques visant à remédier aux inégalités des genres en matière d'emploi dans l'aviation civile font défaut depuis longtemps et doivent être activement mises en œuvre. De même, des efforts doivent être déployés pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion, y compris pour les personnes handicapées et les travailleurs issus de milieux défavorisés ou sous-représentés. Des conditions de travail décentes doivent également être garanties pour les agents au sol, qui sont confrontés à des conditions météorologiques extrêmes dans les aéroports, en raison du changement climatique.
55. Les stratégies de relèvement et de croissance doivent être centrées sur l'humain. Le flux d'informations entre des agences disparates doit être harmonisé pour assurer la cohérence des politiques et un dialogue régulier est essentiel. Des mesures de sécurité donnant la priorité à la fois à la sécurité des vols et à la sécurité et à la santé au travail doivent être mises en œuvre. La numérisation doit optimiser l'efficacité, tout en protégeant la vie privée des travailleurs et en garantissant la protection des données. Les avantages de la numérisation doivent profiter aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs. Les politiques gouvernementales doivent soutenir l'investissement du secteur de l'aviation dans le capital humain, notamment par le biais de programmes d'apprentissage agréés et de programmes de formation rémunérée qui peuvent resserrer les liens entre la main-d'œuvre et les employeurs, combler les lacunes en matière de compétences et créer des passerelles entre les carrières. La coopération internationale en vue

d'une transition juste devrait être renforcée, et des efforts devraient être déployés pour réduire la fracture numérique et corriger les inégalités entre les pays développés et les pays en développement. Des approches globales, innovantes et intégrées sont nécessaires pour empêcher la propagation du travail informel. Enfin, la coopération internationale, y compris la collaboration entre l'OIT et l'OACI, devrait être renforcée, en particulier au profit des petits États insulaires en développement.

56. Le représentant gouvernemental de l'Argentine informe les participants que, depuis 2020, le gouvernement argentin met à jour sa réglementation sur les heures de travail et les heures de repos, conscient des liens étroits entre la santé et la sécurité au travail et la sécurité des vols. La réglementation est révisée dans le cadre d'une approche collaborative et tripartite, avec la contribution de l'Institut national aéronautique. Un accord a été trouvé et la nouvelle réglementation a été adoptée, avec notamment une disposition sur les signalements non punitifs. En 2021, les effets de la pandémie sur le secteur sont devenus pleinement visibles, et le dialogue social a prévalu avec la conclusion de deux conventions collectives importantes sur les mesures visant à promouvoir le relèvement du secteur. Au niveau national, le relèvement du secteur est satisfaisant et la croissance est au rendez-vous. Les normes internationales ont également un rôle clé. Il ne faut rien lâcher pour œuvrer ensemble au relèvement et à la croissance du secteur à l'échelle mondiale.
57. Le représentant gouvernemental de la France se félicite des points de convergence entre les parties, qui apparaissent au fil de la discussion, notamment sur l'égalité des genres et le rôle des femmes dans le secteur de l'aviation, et la nécessité d'une hétérogénéité dans les mesures prises, basées sur les normes internationales. La décarbonation est également cruciale et nécessite une approche la plus inclusive possible. L'exemple fourni par le secteur maritime est précieux. Il n'est pas seulement question de la survie de l'industrie, mais de la survie tout court.
58. La représentante gouvernementale des États-Unis fait savoir qu'aux États-Unis, le personnel navigant et les guichetiers sont confrontés à la violence et au harcèlement au travail par des passagers perturbateurs. En 2021, l'Administration fédérale de l'aviation a adopté des politiques strictes d'application de la loi contre les passagers turbulents, visant à poursuivre en justice toute personne qui agresse, menace, intimide ou interfère avec un membre du personnel navigant. Moyennant quoi, le taux d'incidents impliquant des passagers turbulents a chuté de 60 pour cent. Dans certains cas, le signalement de problèmes de sécurité a donné lieu à des représailles. Ces représailles peuvent être évitées en encourageant une culture juste. Pendant la pandémie de COVID-19, les États-Unis ont mis en place un programme de financement des salaires, dont l'application a permis de verser 59 milliards de dollars des États-Unis au secteur national de l'aviation pour le paiement continu des salaires et des avantages sociaux de plus de 640 000 employés. Le nombre d'employés dans le secteur dépasse désormais celui de 2019. Ce programme peut servir de modèle de bonnes pratiques pour l'aide au secteur de l'aviation en temps de crise internationale. En ce qui concerne le droit de grève, le gouvernement des États-Unis estime qu'il est inhérent à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Enfin, la numérisation et l'automatisation peuvent entraîner des gains d'efficacité, mais elles comportent des risques en lien avec la violation de la vie privée et l'intégration de préjugés. Un dialogue tripartite est donc nécessaire pour garantir la promotion du travail décent.
59. La représentante gouvernementale de l'Autriche déclare que son pays met en pratique depuis longtemps une approche visant à résoudre les problèmes liés à l'emploi par le dialogue social et la conclusion de conventions collectives. Dans le secteur de l'aviation, le ministère des Transports et le ministère du Travail ont mis en place une plateforme d'échanges dans le cadre du dialogue social sur des sujets de préoccupation. Lors de la pandémie de COVID-19, une réduction temporaire du temps de travail a été mise en place afin de réduire les coûts tout en préservant

les emplois. Cette mesure a permis une reprise rapide après la levée des restrictions. Si les mesures prises au niveau national sont efficaces, celles qui ont des implications transfrontalières sont plus complexes. Les temps de travail et de repos, ainsi que l'inspection du travail, posent particulièrement problème. Les disparités entre les réglementations en matière de sécurité et de travail sont également préoccupantes. Le travail indépendant est de plus en plus courant, et le travail à domicile empêche l'inspection du travail.

60. Le représentant gouvernemental de Trinité-et-Tobago déclare que les petits États insulaires en développement sont confrontés à la difficulté supplémentaire que représente la fuite des cerveaux. Des politiques doivent être mises en place afin d'aider ces États à atténuer la perte de personnel formé et qualifié. Pendant la pandémie, des comités interministériels composés de représentants du secteur de l'aviation ont permis au secteur de se faire entendre lors des discussions sur l'élaboration des politiques visant à limiter l'impact de la pandémie.
61. Concernant le temps de travail et les périodes de repos des membres d'équipage, le vice-président employeur rappelle que les normes et pratiques recommandées par l'OACI en la matière sont détaillées dans l'annexe 6 de la Convention de Chicago relative à l'aviation civile internationale. Bien que ces normes et pratiques recommandées ne soient pas juridiquement contraignantes, elles sont destinées à servir de lignes directrices afin que les États Membres élaborent leurs propres politiques et réglementations sur le temps de travail et les périodes de repos des membres d'équipage, et veillent à leur mise en œuvre. Les particularités du secteur rendent difficile l'adoption d'une approche unifiée, et la flexibilité reste donc essentielle au niveau national et au niveau de l'entreprise. Le dialogue social est également crucial. Il rappelle ensuite que la définition des «formes d'emploi atypiques» reste floue et souligne que l'utilisation de cette expression stigmatise diverses formes de relations de travail qui se sont en fait révélées positives pour la résilience et le relèvement rapide du secteur de l'aviation. Des modèles de maintien des travailleurs dans leur emploi devraient être élaborés en tenant compte des cadres juridiques en vigueur et du travail décent, lorsque la réglementation permet d'assurer la protection des travailleurs. Il peut être utile de procéder à une nouvelle évaluation de la manière dont les normes de l'OIT peuvent être appliquées dans le secteur, en coopération avec d'autres parties prenantes du secteur, afin de mieux comprendre les lacunes.
62. La vice-présidente travailleuse est d'avis qu'il faut identifier les lacunes et que la préservation des emplois et le soutien économique apporté en vue du maintien dans l'emploi ont été essentiels au relèvement et devraient constituer la base de toute politique future de gestion de crise. Le groupe des travailleurs remercie le groupe gouvernemental d'avoir reconnu l'importance de la négociation collective et le lien entre la sécurité des vols et la santé et la sécurité au travail. La négociation collective devrait en effet servir de base à la mise à jour des cadres réglementaires. La cohérence des politiques aux niveaux national et international est essentielle pour garantir la protection des travailleurs. Le travail précaire, y compris les modalités contractuelles transfrontalières et multipartites, menace la sécurité et la santé au travail et mérite de faire l'objet d'une étude plus approfondie. Elle attire l'attention des participants sur les recommandations du groupe d'action conjointe visant à examiner l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs du secteur des transports et sur la chaîne d'approvisionnement mondiale.
63. Selon le groupe des travailleurs, les progrès technologiques devraient profiter aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs. L'innovation technologique et la numérisation nécessitent un dialogue social et des négociations collectives, et sont essentielles à une transition juste. L'OIT, l'OACI et les partenaires sociaux jouent tous un rôle crucial dans la décarbonation du secteur et la transition verte. Les meilleures pratiques devraient être partagées et reproduites et le groupe de travail pour une transition juste dans le secteur maritime peut servir d'exemple. Des mesures doivent être prises pour promouvoir le recrutement de travailleurs dans le secteur de l'aviation afin de faire face à l'augmentation prévue du trafic aérien.

64. Une approche collaborative des pénuries de main-d'œuvre est essentielle. Le rétablissement de l'équilibre entre les genres augmentera automatiquement la main-d'œuvre. Les déficits en matière de travail décent doivent être éliminés en adoptant une approche cohérente du réseau complexe de réglementations et de pratiques dans les différentes juridictions. L'informalité et le travail précaire ne peuvent être traités que par des normes mondiales qui tiennent compte des réalités de l'emploi dans l'aviation. L'écart de rémunération entre les genres et entre les races doit être comblé et le secteur doit être ouvert à tous, y compris aux travailleurs handicapés. Le groupe des travailleurs est préoccupé par le fait que certains systèmes de gestion des risques liés à la fatigue, visés à l'annexe 6 de la convention de Chicago, ne s'appliquent pas à tous les travailleurs et devraient être étendus au personnel chargé de l'entretien et du travail liés à l'aéronef. Enfin, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ne concernent pas seulement les abus commis par les passagers, mais s'étendent à toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail.
65. La vice-présidente gouvernementale se félicite du nombre important de points de convergence entre les parties, en particulier sur le climat, la violence et le harcèlement, l'égalité entre les genres et les normes d'emploi formel fondées sur les principes du travail décent.

Discussion du point 3

Quelles recommandations devraient être formulées concernant l'action à venir de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres (gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs) pour promouvoir le travail décent et durable afin d'orienter le relèvement du secteur de l'aviation civile après la pandémie de COVID-19 et restaurer sa croissance?

66. La vice-présidente travailleuse recommande la convocation d'une future réunion d'experts pour élaborer un recueil de directives pratiques sur le recrutement et le maintien des travailleurs dans leur emploi et l'amélioration des possibilités offertes aux femmes dans le secteur de l'aviation. Ce recueil devrait comprendre une section sur le recrutement avec des dispositions sur les mesures visant à promouvoir l'attractivité du secteur; l'évolution de la carrière, les compétences pédagogiques et la formation tout au long de la vie; les apprentissages; la relation de travail et les modèles contractuels; et les pratiques de recrutement. Une section sur le maintien dans l'emploi devrait être axée sur les points suivants: les principes et droits fondamentaux au travail, la rémunération, la protection sociale et les conditions de travail; la mobilité professionnelle et les qualifications et compétences transférables; et les questions liées au lieu de travail, notamment la sécurité et la santé au travail, la discrimination et l'inégalité d'accès à l'emploi, la violence et le harcèlement, ainsi que l'impact des nouvelles technologies et du changement climatique sur le secteur. Une section supplémentaire sur l'amélioration des possibilités offertes aux travailleuses pourrait couvrir la ségrégation et la discrimination professionnelles fondées sur le genre; la sécurité et la santé au travail tenant compte de la dimension de genre, y compris les équipements de protection individuelle, la santé des femmes, l'accès à des installations sanitaires et les questions liées à la maternité; et l'éradication de la violence et du harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail.
67. Compte tenu de l'absence d'une norme internationale du travail pour le secteur de l'aviation, de l'exclusion des travailleurs de l'aviation du champ d'application de nombreuses normes internationales du travail et de l'impact de l'absence de réglementation sur le maintien dans l'emploi des travailleurs et la durabilité du secteur, il convient de procéder à une analyse des lacunes normatives. L'analyse porterait sur les lacunes dans le champ d'application personnel des normes internationales du travail, les lacunes thématiques et les lacunes dans la mise en œuvre.

Les sujets à examiner devraient inclure les principes et droits fondamentaux au travail; les risques pour la santé et la sécurité au travail spécifiques au secteur; la violence et le harcèlement; les relations de travail et les modèles contractuels; les conditions minimales de travail; le licenciement; les frais de recrutement, de formation et de délivrance des licences; la protection sociale; les mécanismes de règlement des litiges; l'inspection du travail; et la nature transfrontalière de l'aviation civile internationale.

68. L'OIT, en collaboration avec l'OACI et les partenaires sociaux, devrait étudier la possibilité de créer un groupe de travail pour une transition juste dans le secteur de l'aviation, en s'inspirant de l'exemple du secteur maritime. Ce groupe de travail aurait pour objectif de renforcer et de coordonner la collaboration entre les gouvernements, le secteur, les travailleurs, les syndicats, les organisations d'employeurs et les universités en vue d'une transition sûre, équitable et centrée sur l'humain vers un secteur de l'aviation décarboné. Il pourrait être soutenu par un groupe mondial d'apprentissage par les pairs, par l'intermédiaire duquel les partenaires mondiaux pourraient engager un dialogue stratégique sur le thème de la transition juste du secteur de l'aviation, afin de s'assurer qu'aucun travailleur de l'aviation ne soit laissé de côté.
69. L'OIT devrait également élaborer, en coopération avec l'OACI, un guide des meilleures pratiques en matière de sécurité et de santé au travail dans le secteur de l'aviation civile, couvrant les responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail, les systèmes de gestion, les signalements et les enquêtes, les comités d'entreprise, la formation, l'identification des risques liés à la sécurité et à la santé au travail et de leurs causes, et l'inspection du travail. La coopération avec l'OACI devrait être renforcée conformément à l'Accord de coopération de 2022, accord qui devrait être prolongé au-delà de 2027. L'OIT devrait également promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail, des déclarations de l'OIT, des instruments et des outils pertinents pour le secteur, et renforcer la capacité des mandants à respecter, promouvoir et réaliser les principes et les droits fondamentaux au travail. Elle devrait promouvoir les meilleures pratiques, collecter des données et fournir des conseils sur la protection sociale dans le secteur. Enfin, elle devrait organiser des réunions et des ateliers régionaux sur des sujets pertinents pour les mandants.
70. Les États Membres de l'OIT, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, devraient promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs du secteur de l'aviation, notamment en garantissant que tous les travailleurs jouissent du droit à la négociation collective; promouvoir l'aviation civile en tant que bien public et favoriser le travail décent et durable dans l'aviation; s'attaquer aux risques et aux défis posés par les nouvelles technologies dans le secteur; soutenir le relèvement et la croissance de l'aviation civile et l'emploi dans le secteur par des politiques macroéconomiques et industrielles, y compris des modèles de financement durables, et des réponses et des plans et politiques de relèvement pour aider à restaurer la confiance et la stabilité dans l'aviation civile après la pandémie de COVID-19; promouvoir la création, l'attractivité et la préservation des possibilités de travail décent; stimuler l'emploi des femmes dans le secteur en promouvant des mesures et des actions visant à réduire les obstacles à l'emploi spécifiques au genre; et garantir des conditions de travail adéquates, la sécurité et la santé au travail et étendre la protection sociale à tous les travailleurs du secteur de l'aviation.
71. Les gouvernements doivent adopter, mettre en œuvre et appliquer efficacement les lois et réglementations nationales afin de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent à tous les travailleurs du secteur de l'aviation civile, en tenant également compte des obligations qui leur incombent en vertu d'autres normes internationales du travail. Les systèmes d'inspection du travail devraient disposer de ressources suffisantes, tant sur le plan financier que sur le plan des ressources humaines, de

l'équipement et de la formation. Les gouvernements devraient également s'engager dans des pratiques d'achat durables conformes aux normes internationales du travail pertinentes. Enfin, les entreprises publiques et privées du secteur de l'aviation devraient respecter les droits de l'homme conformément aux trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

72. Le vice-président employeur déclare que les gouvernements doivent investir dans la formation et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre de la nouvelle génération. La transférabilité des qualifications ne touche pas beaucoup d'emplois dans le secteur de l'aviation. Garantir cette transférabilité des qualifications et des compétences dans l'ensemble du secteur peut améliorer son attractivité, offrir des perspectives de carrière, limiter la rotation du personnel et offrir des compétences normalisées et reconnues à l'échelle internationale. Des programmes pédagogiques et universitaires devraient être élaborés en collaboration avec les universités et les employeurs, afin de rendre le secteur plus attractif et engageant, et de stimuler la diversité et l'égalité des genres, tout en garantissant la sécurité du secteur. Une évaluation des besoins du marché du travail devrait être réalisée, et des mesures visant à identifier l'évolution des rôles des travailleurs de l'aviation en fonction du développement technologique et de l'innovation devraient être prises. L'OIT pourrait apporter son soutien à cet égard.
73. Pendant la pandémie, les gouvernements ont pris des mesures économiques visant à permettre aux entreprises et aux aéroports de continuer à prendre en charge une partie de leur personnel et de leur charge de travail. Une aide financière à plus long terme devrait également être envisagée, en attendant le relèvement complet du secteur. Une évaluation de l'impact et une analyse comparative des mesures prises devraient être réalisées et l'OIT pourrait collaborer avec les gouvernements et l'OACI afin de rédiger un recueil des meilleures pratiques axé sur la cohérence et l'efficacité des politiques. Il convient de s'attaquer aux obstacles financiers à la formation et de prendre des mesures pour stimuler l'emploi des groupes sous-représentés dans le secteur. L'OIT devrait proposer des lignes directrices sur les mesures qui pourraient être prises, sans pour autant répéter les efforts existants, tels que les travaux de l'IATA sur la diversité des genres et les résolutions de l'OACI.
74. Les effets de la pandémie sur la santé mentale ne doivent pas être oubliés. Les mesures visant à lutter contre la violence et le harcèlement à l'encontre du personnel navigant devraient être évaluées et leur application devrait être élargie pour couvrir les travailleurs au sol. Il convient également d'élaborer des dispositions contractuelles par le biais du dialogue social, dans un contexte de travail décent. L'OIT, en collaboration avec l'OACI, pourrait procéder à une évaluation complète des lacunes dans les normes du travail. Les pratiques recommandées par l'OACI couvrent des sujets tels que les règles mondiales de limitation du temps de vol, les normes pour le contrôle du trafic aérien et les heures de travail pour les contrôles de sécurité dans les aéroports. Il convient d'éviter tout chevauchement avec les réglementations mondiales existantes. L'OIT, l'OACI et les gouvernements devraient collaborer afin de maintenir les normes à jour, efficaces et cohérentes, et les gouvernements doivent les mettre en œuvre de manière efficace. Les diverses formes d'emploi, y compris la sous-traitance, lorsqu'elles sont gérées dans les cadres réglementaires existants, permettent au secteur de fournir des services et de combler les lacunes en matière de compétences, tout en restant durable. La flexibilité facilitée par ces dispositions a permis d'éviter des perturbations majeures des activités et de préserver l'activité des travailleurs pendant la pandémie.
75. Le secteur de l'aviation a besoin d'une croissance inclusive, d'innovation, de productivité et de mécanismes de réaction fondés sur les enseignements tirés et les meilleures pratiques. Les politiques macroéconomiques, y compris les investissements et le financement visant à soutenir

la viabilité des entreprises, sont nécessaires au relèvement du secteur. Des mesures et des mécanismes politiques visant à optimiser la stabilité des activités sont essentiels pour permettre aux entreprises de planifier et de gérer leurs ressources humaines et leurs opérations. Ces mesures devraient combiner des solutions axées sur la croissance et l'avenir, ainsi que des stratégies de préparation aux crises et des plans de relèvement à long terme, fondés sur le dialogue social et une approche pangouvernementale. La coordination interinstitutions et la coopération entre les acteurs du secteur de l'aviation doivent être renforcées. Les gouvernements devraient créer des groupes de travail spécialisés dans des domaines tels que le développement des compétences, la formation, la diversité des genres et les mesures d'incitation adaptées au secteur.

76. La vice-présidente gouvernementale déclare que l'OIT et l'OACI devraient renforcer leur coopération dans trois domaines: l'égalité entre les genres; le travail décent et durable; et la collecte de données. La décarbonation devrait également être un domaine d'intérêt commun. Des informations devraient être partagées sur les mesures prises pour atteindre l'objectif ambitieux à long terme de réduction à zéro des émissions nettes de carbone d'ici à 2050 dans l'aviation internationale, tel qu'adopté par la 41^e Assemblée de l'OACI. L'OIT et ses mandants devraient prendre des mesures visant à mettre fin à l'inégalité des genres et à la discrimination au travail, tout en encourageant la participation des femmes dans l'aviation. La participation de l'OIT au deuxième Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation est donc particulièrement appréciée. En ce qui concerne l'avenir du travail décent et durable dans l'aviation, l'OIT et l'OACI devraient mettre au point un mécanisme conjoint, en consultation avec les gouvernements, le secteur et les experts du travail, afin d'œuvrer à l'harmonisation des normes sociales et du travail. Aborder la question de la transition juste, sur la base de l'expérience du secteur maritime, nécessite une collaboration entre des agences dotées de compétences et d'autorités différentes aux niveaux national, régional et international.
77. L'OIT devrait collaborer avec les gouvernements et les institutions financières internationales pour élaborer des politiques appropriées pour le secteur afin d'aider à retenir les travailleurs qualifiés en période de crise économique. Elle devrait intensifier son action dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et promouvoir des mesures visant à répondre à des préoccupations essentielles, telles que la gestion de la fatigue, la discrimination fondée sur le genre, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Un travail décent et des emplois de qualité sont nécessaires à une transition juste. Les travailleurs doivent participer aux discussions sur la planification de la transition et doivent recevoir le soutien et les compétences nécessaires pour prospérer dans une économie décarbonée. À cette fin, l'OIT devrait soutenir le développement des compétences et la formation tout au long de la vie. Elle devrait faciliter les échanges de bonnes pratiques et d'enseignements tirés de l'expérience, et continuer à être une source de recherches et de données faisant autorité. Elle devrait conserver une compilation de bons exemples de politiques et d'autres mesures prises pour soutenir la continuité des opérations en temps de crise. Le groupe gouvernemental a convenu avec les partenaires sociaux que l'OIT devrait évaluer l'applicabilité des normes internationales du travail existantes au secteur de l'aviation civile.
78. Les États Membres de l'OIT devraient élaborer des cadres solides pour la continuité des opérations par le biais du dialogue social et de la consultation des parties prenantes. Les cadres de gestion des crises devraient donner la priorité au maintien des emplois et à la sécurité des opérations. Des cadres de compétences solides et des programmes de formation innovants sont également nécessaires pour développer le capital humain. Une collaboration permanente au niveau international est nécessaire pour partager les meilleures pratiques et la recherche en matière de sécurité et de santé au travail. La collecte de données et la transparence sont

essentielles à l'élaboration de politiques fondées sur des faits. Les gouvernements devraient réagir de manière appropriée aux divers modèles contractuels et aux modalités d'emploi afin de garantir que les travailleurs ne sont pas exclus par inadvertance ou injustement des régimes de protection sociale et qu'ils peuvent exercer leurs droits fondamentaux au travail. L'équité entre les genres devrait être une priorité et les gouvernements devraient s'engager à évaluer et à mettre fin à l'inégalité entre les genres et à lutter contre la discrimination fondée sur le genre. En l'absence d'instruments propres au secteur, les gouvernements devraient appliquer les principes et droits fondamentaux au travail et la convention n° 190 de l'OIT. Les initiatives en faveur de l'aviation durable, y compris l'adoption d'énergies renouvelables et de carburants durables, ainsi que les mesures visant à renforcer les compétences des travailleurs pour les préparer à la transition, devraient être encouragées.

79. Enfin, les partenaires sociaux devraient continuer à s'engager véritablement dans le dialogue social et la négociation collective afin d'identifier les moyens d'améliorer les conditions de travail dans le secteur. Ils doivent continuer à promouvoir une «culture juste», dans laquelle les travailleurs sont encouragés à signaler les problèmes liés à la sécurité, sans crainte de représailles.
80. Le représentant gouvernemental de la France, soutenu par les représentantes des gouvernements de l'Autriche, des Pays-Bas et du Portugal, se félicite de la référence faite à l'objectif à long terme ambitieux de l'OACI, qui est énoncé dans la résolution A41-21, intitulée *Consolidated statement of continuing ICAO policies and practices related to environmental protection – Climate change* (Déclaration consolidée des politiques et pratiques permanentes de l'OACI en matière de protection de l'environnement – Changement climatique). Cette résolution est particulièrement importante et tous les gouvernements devraient s'engager à la mettre en œuvre.
81. Un observateur du gouvernement de l'Espagne déclare que, pendant la pandémie de COVID-19, l'Espagne a pris des mesures qui ont démontré l'efficacité du dialogue social dans divers domaines, notamment les salaires, les conditions de travail et la protection sociale. Le gouvernement considère la démocratie au travail comme une priorité essentielle et encourage donc la négociation collective et l'inclusion des travailleurs dans les processus décisionnels. Le dialogue social est essentiel pour garantir que les représentants des employeurs et des travailleurs du secteur de l'aviation participent à l'élaboration de mesures visant à améliorer l'emploi, notamment en ce qui concerne l'éducation, la formation et le développement technologique. L'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue sont eux aussi essentiels pour garantir une main-d'œuvre à même de répondre aux besoins en matière de compétences d'un secteur aussi spécialisé. L'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects du travail et l'élimination de la violence et du harcèlement sont des priorités essentielles pour le gouvernement, qui a ratifié la convention n° 190 de l'OIT. La bonne gouvernance du travail doit être ancrée dans le travail décent; l'inspection du travail est essentielle. Le gouvernement espagnol soutient la proposition visant à mettre en place un mécanisme conjoint OIT-OACI pour identifier les lacunes législatives et travailler à l'harmonisation des normes de protection sociale du travail et à leur application dans le secteur de l'aviation civile, en vue de garantir un travail décent et durable.
82. Selon une observatrice du gouvernement de l'Algérie, chaque fois qu'il est fait mention dans le projet de conclusions de la mise en œuvre de la résolution A41-21 de l'OACI, il faudrait que ceci soit accompagné d'une référence à sa compatibilité avec la législation nationale.

83. En ce qui concerne les formes d'emploi atypiques et le travail contractuel, la vice-présidente travailleuse attire l'attention des participants sur le paragraphe 17 du dispositif de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (ILC.109/Résolution XVI). Le groupe des travailleurs soutient la proposition du groupe gouvernemental d'ajouter à l'accord entre l'OIT et l'OACI un quatrième domaine de préoccupation commune, dénommée «la décarbonisation et une transition juste». Enfin, l'OIT a un rôle important à jouer pour assurer la sécurité et la santé au travail dans le secteur de l'aviation. Une analyse des lacunes normatives doit être menée, en particulier dans le cadre de la coopération renforcée entre l'OIT et l'OACI, afin d'identifier les lacunes et d'éviter le chevauchement des activités. En droit comme dans la pratique, certaines catégories de travailleurs sont exclues de la protection. La sécurité et la santé au travail sont un droit fondamental, et des questions telles que la fatigue peuvent devenir des problèmes de sécurité et des facteurs de cause d'accidents graves si elles ne sont pas traitées de manière appropriée. La convention (n° 1) de l'OIT sur la durée du travail (industrie), 1919, exclut le transport aérien de son champ d'application. Les travailleurs doivent être protégés. L'OIT doit collaborer avec l'OACI pour garantir un travail décent de même que la sécurité et la santé au travail.
84. Le vice-président employeur encourage le Bureau à rédiger un projet de conclusions de la réunion technique sur la base des points de convergence des discussions.
85. La vice-présidente gouvernementale se félicite du fait que les trois groupes ont mis l'accent sur le besoin de formation et de qualification dans le secteur, l'importance de l'égalité entre hommes et femmes, l'importance de garantir la sécurité et la santé au travail, et la nécessité d'examiner les lacunes en matière de protection, en particulier la nécessité de remédier à l'exclusion du personnel d'assistance en escale, alors que c'est souvent lui qui est le plus vulnérable aux conditions météorologiques extrêmes.

► Examen et adoption du projet de conclusions et de recommandations

86. À la troisième séance de la réunion, conformément aux dispositions de l'article 13 du Règlement intérieur des réunions techniques, les participants ont établi un groupe de travail chargé de rédiger le projet de conclusions reflétant la diversité d'opinions, de propositions et de suggestions exprimées au cours de la discussion tenue au sein de la réunion (TMGCAS/2023/7).
87. Le groupe de travail était présidé par le président, M. M. Norddahl (travailleur, Islande), et était composé des membres suivants:

Membres gouvernementaux

États-Unis	M ^{me} C. Drake M ^{me} J. Goodyear (conseillère)
France	M. B. de Lacombe
Suisse	M. A. Triverio
Thaïlande	M. S. Benjanirat M. A. Insuwan (conseiller)
Trinité-et-Tobago	M. F. Regis M. F. Pearson (conseiller)

Zambie	M. P. Mulola M ^{me} C. Mulenga Chikolwa (conseillère)
Membres employeurs	
Vice-présidents	M. E.S. Torky (Égypte) M. M. Abbott (Canada) M. C. Gutiérrez Laguna (Pérou) M. Perera Chameel (Sri Lanka) M. Kevin Kraham (États-Unis) M ^{me} Mukwehwa Nester (Zimbabwe)
Conseillers	M. L.R. Morales Vélez (OIE) M. R. Marinkovic (OIE) M ^{me} E. Villet (OIE)
Membres travailleurs	
Vice-présidents	M ^{me} S. Nelson (États-Unis) M. E.A. Llano (Argentine) M ^{me} D. Modonesi (Italie) M. S. Purvinas (Australie) M. O. Richardson (Royaume-Uni) M. B. Shury (IFALPA)
Conseillers	M ^{me} M. Llanos (CSI) M. R. Subasinghe (ITF) M. G. Mocho Rodríguez (ITF) M ^{me} R. Chatterjee (ITF)

88. Le projet de conclusions sur la promotion du travail décent visant à façonner un relèvement économique vert, durable et inclusif dans le secteur de l'aviation civile (TMGCAS/2023/8), tel que révisé par le groupe de travail, est soumis à la réunion pour adoption lors de sa cinquième séance.

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

Introduction

Projet de paragraphe 1

89. Le paragraphe 1 est approuvé.

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

Projets de paragraphes 2 et 3

90. Les paragraphes 2 et 3 sont approuvés.

Projet de nouveau paragraphe après le paragraphe 3

91. La vice-présidente gouvernementale remercie les groupes des travailleurs et des employeurs d'avoir accepté le paragraphe sur l'égalité des genres, qui est un sujet important pour tous les membres du groupe gouvernemental.
92. Le paragraphe 3 *bis* est approuvé.

Projet de paragraphe 4

93. La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe ne peut accepter les modifications proposées par le groupe des employeurs lors des délibérations du groupe de travail sur les conclusions, consistant à supprimer plusieurs éléments de la liste des risques pour la sécurité et la santé, qu'à la condition que ces questions soient traitées directement dans une autre partie des conclusions.
94. La vice-présidente gouvernementale partage cet avis et déclare que son groupe n'acceptera les modifications à apporter au paragraphe 4 que propose le groupe des employeurs que si les participants acceptent la proposition du groupe gouvernemental consistant à ajouter une nouvelle clause après le paragraphe 17 *g*), qui se réfère au lien entre les travaux de l'OIT et ceux de l'OACI sur la sécurité et la santé dans l'industrie aéronautique.
95. Compte tenu de la discussion et de l'approbation du paragraphe 17 *g*) *bis* qui s'en est suivie, le paragraphe 4 est approuvé tel qu'amendé.

Projet de paragraphe 5

96. Le paragraphe 5 est approuvé.

Projet de paragraphe 6

97. La vice-présidente travailleuse présente un texte de compromis, approuvé par un petit groupe tripartite informel qui s'est réuni après la réunion du groupe de travail sur les conclusions, en vue d'une concertation sur les éléments du projet de conclusions n'ayant pas fait l'objet d'un consensus. Le groupe informel est convenu de réviser le paragraphe comme suit: «Les changements structurels en ce qui concerne la propriété, l'exploitation, la consolidation et l'adoption de nouveaux modèles économiques et de nouvelles pratiques commerciales (y compris la propriété et le contrôle dans des pays autres que l'État d'immatriculation) constituent des caractéristiques de l'industrie qui pourraient avoir un impact sur l'emploi et la protection du travail et pourraient représenter un défi pour la surveillance et l'application de la réglementation. Traiter ces spécificités du secteur de manière cohérente, dans les sphères politique, réglementaire et pratique, peut faire progresser le travail décent dans le secteur et permettre de surmonter les difficultés en matière de sécurité, de santé et d'inspection.»
98. Le paragraphe 6, tel que modifié par le groupe de travail tripartite informel, est approuvé.

Projet de nouveau paragraphe après le paragraphe 6

99. Le paragraphe 6 *bis* est approuvé.

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

Projets de paragraphes 7 à 12

100. Les paragraphes 7 à 12 sont approuvés.

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

Projets de paragraphes 13 et 14

101. Le groupe de travail sur les conclusions est convenu de fusionner en un seul paragraphe les paragraphes 13 et 14.

102. Le paragraphe 13 ainsi modifié est adopté.

Projet de nouveau paragraphe après le paragraphe 14

103. La vice-présidente gouvernementale fait savoir que la réunion du groupe de travail sur les conclusions a discuté notamment de la question de savoir si les États devraient «adopter», «fournir» ou «garantir» des cadres stratégiques et réglementaires adéquats. Le groupe gouvernemental a une préférence pour le verbe «fournir».

104. Il en est ainsi décidé.

105. Sur le conseil de la secrétaire générale de la réunion, le mot «États» est remplacé par «gouvernements».

106. Le paragraphe 14 *bis* est adopté tel que modifié.

Projet de paragraphe 15

107. Le paragraphe 15 est approuvé.

Projet de nouveau paragraphe après le paragraphe 15

108. Le paragraphe 15 *bis* est approuvé.

Projet de paragraphe 16

Projet de chapeau

109. Le chapeau est approuvé.

Projets d'alinéas a) à c)

110. Les alinéas a) à c) sont approuvés.

Projet d'alinéa d)

111. À la recommandation du groupe de travail sur les conclusions, le projet d'alinéa d) a été divisé en deux alinéas, chacun d'entre eux ayant été révisé.

112. Les alinéas d) et d) *bis* sont approuvés.

Projets d'alinéas e) à k)

113. Les alinéas e) à k) sont approuvés.

Projet de nouvel alinéa après l'alinéa k)

114. L'alinéa k) *bis* est approuvé.

115. Le paragraphe 16 est approuvé dans sa totalité.

Projet de paragraphe 17**Projet de chapeau**

116. Le chapeau est approuvé.

Projets d'alinéas a) et b)

117. Les alinéas a) et b) sont approuvés.

Projet de nouvel alinéa après l'alinéa b)

118. L'alinéa b) *bis* est approuvé.

Projet d'alinéas c) et d)

119. Les alinéas c) et d) sont approuvés.

Projet d'alinéa e)

120. Aucun consensus n'ayant pu être atteint au sein du groupe de travail sur les conclusions, un petit groupe de travail tripartite informel s'est réuni et est convenu de réviser l'alinéa, après «sur les possibilités et les difficultés rencontrées», pour le modifier comme suit: «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;».

121. L'alinéa e) est approuvé tel qu'amendé.

Projet d'alinéa f)

122. Aucun consensus n'ayant pu être atteint au sein du groupe de travail sur les conclusions, un petit groupe de travail tripartite informel s'est réuni et est convenu de réviser l'alinéa, après «et de décider de» pour lire: «toutes autres actions stratégiques, mesures et possibilités en vue d'une coopération tripartite;».

123. L'alinéa f) ainsi modifié est approuvé.

Projet d'alinéa g)

124. Aucun consensus n'ayant pu être atteint au sein du groupe de travail sur les conclusions, un petit groupe de travail tripartite informel s'est réuni et est convenu de réviser comme suit l'alinéa, après «afin de»: «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;».

125. L'alinéa g) ainsi modifié est approuvé.

Projet de nouvel alinéa après l'alinéa g)

- 126.** Aucun consensus n'ayant pu être atteint au sein du groupe de travail sur les conclusions et du petit groupe de travail tripartite informel, deux propositions ont été formulées en vue d'un nouvel alinéa après l'alinéa g). Le groupe des employeurs propose de rédiger comme suit l'alinéa g): «collaborer avec l'OACI, dans le cadre de consultations avec les mandants tripartites et en vertu de l'Accord OIT-OACI, sur les priorités et les défis concernant les normes sociales et du travail de l'aviation civile, en particulier en ce qui concerne les principaux aspects de la sécurité et de la santé au travail;». Le groupe gouvernemental propose, quant à lui, que le nouvel alinéa soit rédigé comme suit: «collaborer avec l'OACI afin de reconnaître s'il est nécessaire de mettre en place des normes sociales et du travail propres au domaine de l'aviation, y compris 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 ou la gestion de la fatigue;».
- 127.** Suite à des consultations informelles, le vice-président employeur fait savoir que, dans un esprit de souplesse et de compromis, son groupe souhaite modifier la proposition du groupe gouvernemental en ajoutant, à la première ligne, après «avec l'OACI», les termes «dans le cadre de consultations avec les mandants tripartites et en vertu de l'Accord OIT-OACI» et en remplaçant ensuite les termes «de reconnaître» par «d'évaluer». Il souhaite également supprimer les termes «y compris» ainsi que le groupe de phrase «tels que les temps de travail et de repos ou la gestion de la fatigue». Son groupe est prêt à accepter ainsi ce libellé à condition que le paragraphe 4 soit adopté avec ses modifications.
- 128.** La vice-présidente gouvernementale remercie le groupe employeur pour la souplesse et la compréhension dont il fait preuve. Son groupe accepte l'adjonction proposée, mais ne peut accepter que soient supprimés les termes «y compris» et le groupe de phrase «tels que les temps de travail et de repos». Ces points sont particulièrement importants et devraient donc être mentionnés spécifiquement dans les conclusions de la réunion technique. Dans la mesure où il est proposé de supprimer du paragraphe 4 la liste des principaux aspects de la sécurité et de la santé au travail, une liste restreinte devrait figurer dans ce nouvel alinéa. Le sujet des temps de travail et de repos ayant été retiré du reste du document, il convient qu'il soit traité dans le présent alinéa.
- 129.** La vice-présidente travailleuse partage cet avis et pense elle aussi que les conclusions ne doivent pas faire obstacle à l'Accord OIT-OACI, qui est cité directement dans l'alinéa en question. Les termes «y compris» avant «en ce qui concerne les principaux aspects de la sécurité et de la santé au travail» doivent être réintégrés dans le texte.
- 130.** Le vice-président employeur propose de remplacer «tels que» (avant «les temps de travail et de repos») par «y compris».
- 131.** La vice-présidente gouvernementale, qui apprécie l'esprit de compromis qui se dégage de la salle, suggère que soient utilisés les termes «en particulier» à la place de «y compris» avant «en ce qui concerne les principaux aspects de la sécurité et de la santé au travail».
- 132.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur approuvent tous deux cette proposition.
- 133.** L'alinéa g) *bis* est approuvé tel que modifié.

Projet d'alinéas h) et i)

- 134.** Les alinéas h) et i) sont approuvés.

Projet de nouvel alinéa après l'alinéa i)

135. L'alinéa *i) bis* est approuvé.

Projet de nouvel alinéa après l'alinéa i) bis

136. L'alinéa *i) ter* est approuvé.

137. Le paragraphe 17 tel que modifié est approuvé dans son ensemble.

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

138. Le titre est approuvé.

Normes internationales du travail**Instruments fondamentaux**

139. La liste des instruments fondamentaux est approuvée.

Conventions de gouvernance (prioritaires)

140. La liste des conventions de gouvernance est approuvée.

Conventions techniques

141. La liste des conventions techniques est approuvée.

Recommandations techniques

142. La liste des recommandations techniques est approuvée.

Déclarations

143. La liste des déclarations est approuvée.

Autres instruments et directives internationaux

144. La liste des autres instruments et directives internationaux est approuvée.

145. L'annexe I est approuvée dans sa totalité.

Annexe II: Liste de référence non exhaustive des ressources de l'aviation civile qui ont une incidence sur le travail et les questions sociales**Titre**

146. Suite à une discussion sur la signification de l'expression «ont une incidence sur», la vice-présidente travailleuse suggère de supprimer les termes «qui ont une incidence sur».

147. Il en est ainsi décidé.

148. Le titre ainsi modifié est approuvé.

Conventions

149. La liste des conventions est approuvée.

Lignes directrices, manuels et résolutions de l'OACI

150. La liste des lignes directrices, manuels et résolutions de l'OACI est approuvée.

Ressources utiles de l'OACI

151. La liste des ressources utiles de l'OACI est approuvée.

152. L'Annexe II est approuvée dans son ensemble.

153. La réunion technique adopte à l'unanimité et dans leur ensemble les Conclusions et recommandations sur la promotion du travail décent visant à façonner un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile ([TMGCAS/2023/9](#)), telles qu'elles ont été amendées.

* * *

Genève, le 28 avril 2023

(Signé) M. Magnús NORDDAHL
Président

► Clôture de la réunion

La secrétaire générale de la réunion constate que le dialogue social s'est à nouveau imposé. Elle félicite les membres du bureau de la réunion, les membres du groupe de travail sur les conclusions, ainsi que tous les participants à la réunion technique.

Le vice-président employeur remercie tous ceux qui ont contribué aux travaux de la réunion technique et les félicite pour l'esprit de compromis dont ils ont fait preuve. Les conclusions adoptées par la réunion fourniront des orientations précieuses à toutes les parties prenantes en vue d'assurer un avenir durable au secteur de l'aviation civile. Il exprime tout particulièrement sa gratitude au président et à ses collègues du bureau, ainsi qu'à tous les membres du Bureau qui ont travaillé avec diligence pour faciliter le bon déroulement de la réunion.

La vice-présidente travailleuse insiste sur l'importance des résultats de la réunion technique et remercie les travailleurs de l'aviation du monde entier qui ont fait confiance à la réunion pour parvenir à des conclusions précieuses pour l'avenir du secteur. Le groupe des travailleurs exprime sa gratitude au président et aux autres membres du bureau de la réunion pour la façon dont ils ont conduit les débats et la souplesse dont ils ont fait preuve tout au long de la réunion. Le Bureau a accompli un travail inestimable pour assurer le bon déroulement de la réunion et créer un environnement propice à une issue positive. Les conclusions reconnaissent l'urgence de traiter la question de l'égalité entre hommes et femmes et de la discrimination dans l'industrie aéronautique, ainsi que l'importance d'admettre le lien qui existe entre la santé et la sécurité au travail et la sécurité opérationnelle. Le groupe des travailleurs reconnaît le sacrifice des collègues qui ont perdu la vie au service de l'industrie, en exerçant leur droit d'organisation. Il rend un hommage tout particulier à son collègue et ami, Alex Dolorosa, un éminent syndicaliste philippin assassiné il y a deux jours.

La vice-présidente gouvernementale remercie tous les participants à la réunion, particulièrement ses collègues du bureau de la réunion, pour leur participation engagée et constructive. Le groupe gouvernemental remercie toutes les personnes du Bureau pour leur soutien afin d'assurer le bon déroulement de la réunion technique.

Remerciant le Bureau pour son appui, ainsi que tous les participants à la réunion, en particulier les vice-présidents, pour l'esprit de collaboration qui a présidé aux délibérations, le président déclare close la Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile.