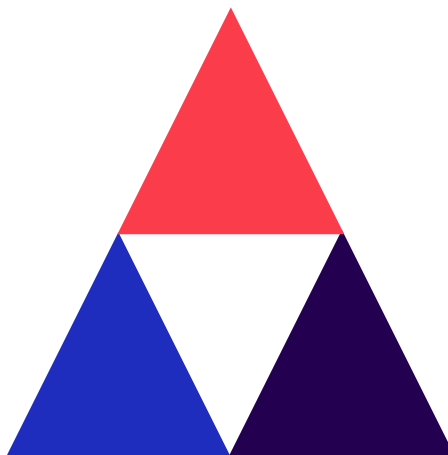




▶ Pour un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile

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



Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Pour un relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile – Rapport pour la Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile (Genève, 24-28 avril 2023), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2023.

ISBN 978-92-2-038978-2 (imprimé)

ISBN 978-92-2-038979-9 (PDF Web)

Également disponible en anglais: ISBN 978-92-2-038976-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-038977-5 (PDF Web) et en espagnol: ISBN 978-92-2-038980-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-038981-2 (PDF Web).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

▶ **Table des matières**

	Page
Sigles et acronymes	5
Introduction	7
Partie 1. Tendances et faits nouveaux	9
1. Le secteur de l'aviation civile	9
Régimes internationaux et droit aérien	9
Marchés uniques et initiatives «ciel ouvert»	13
2. Composition et structure du secteur	14
2.1. Compagnies aériennes	14
2.2. Aéroports	18
2.3. Activités aériennes au niveau des aéroports	20
3. Tendances liées à l'emploi et aux voyages	22
Emploi	22
Voyages.....	23
Partie 2. Orienter le relèvement de l'aviation: Résilience et transition juste	24
1. Le caractère cyclique de l'aviation	24
1.1. Les chocs passés.....	24
1.2. La pandémie de COVID-19	25
2. Transition juste et innovation.....	27
2.1. Politiques d'action climatique.....	27
2.2. L'innovation technologique à l'appui d'une transition juste	28
3. Possibilités à saisir pour orienter le relèvement	28
3.1. Coopération avec l'OACI	28
3.2. La croissance pour une relance riche en emplois et durable du point de vue social	29
3.3. Un environnement favorable à une croissance durable du point de vue social	31
3.4. Égalité et inclusivité.....	32
Partie 3. Renforcer la résilience: Travail décent et emploi productif.....	34
1. Emploi	35
2. Normes internationales du travail et principes et droits fondamentaux au travail.....	39

3. Protection sociale	45
4. Dialogue social.....	47
5. Enjeu prioritaire: Un milieu de travail sûr et salubre	49

Annexes

I. Accord entre l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation de l'aviation civile internationale	59
II. Recommandations du Comité de la liberté syndicale et commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – Compilation de cas pour le secteur d'aviation civile (1980-2022).....	65
III. Conclusions (n° 2) concernant la sécurité de l'emploi dans l'aviation civile	75
IV. Conclusions relatives aux problèmes concernant les contrôleurs de la circulation aérienne: définition et solutions possibles, 1979	79

Liste de figures

1. L'écosystème de l'aviation	10
2. Réglementation et régimes non contraignants complétant le droit aérien.....	11
3. Comparaison générale des régimes réglementaires sectoriels internationaux par mode de transport.....	12
4. Rôles publics et privés dans la gestion des aéroports	19
5. Emploi direct (en millions de personnes) dans l'aviation civile, 2010-2018	23
6. La pandémie de COVID-19: Le choc le plus important et le plus long que le secteur de l'aviation ait jamais connu.....	25
7. Tendances historiques des vols commerciaux réguliers	50

Liste de tableaux

1. Classement mondial des compagnies aériennes d'après les passagers-kilomètres payants (2021) et les tonnes-kilomètres (2021).....	17
2. Les aéroports les plus fréquentés au monde en passagers et en fret	20

Liste d'encadrés

1. Le fort potentiel de l'aviation africaine	30
2. Susan Mashibe, entrepreneuse.....	33
3. Exemples de meilleures pratiques concernant l'apprentissage, le recyclage et les compétences transférables en temps de crise	37
4. Meilleures pratiques relatives aux normes de qualité dans les aéroports	38
5. Pratiques concernant les temps de travail, les temps de vol, les temps de service et les périodes de repos.....	41
6. Meilleures pratiques en matière de signalement – la notion de «culture juste»	45
7. Meilleures pratiques en matière de dialogue et de négociation collective	48

▶ Sigles et acronymes

ACI	Conseil international des aéroports
ASA	accord de services aériens
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
ATAG	Groupe d'action sur les transports aériens
ATC	contrôle de la circulation aérienne
ATRP	Groupe d'experts sur la réglementation du transport aérien
CANSO	Organisation des services de la navigation aérienne civile
IAG	International Airlines Group
IATA	Association du transport aérien international
IFALPA	Fédération internationale des associations de pilotes de ligne
IFATCA	Fédération internationale des associations de contrôleurs de la circulation aérienne
ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
MLC, 2006	Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMS	Organisation mondiale de la Santé

▶ Introduction

Mandat et objet de la réunion

À sa 341^e session (mars 2021), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'approuver le projet de programme de réunions sectorielles mondiales recommandé pour 2022-23 par les organes consultatifs sectoriels, y compris une réunion technique sur le secteur de l'aviation civile. À sa 344^e session (mars 2022), le Conseil d'administration a approuvé l'objectif proposé pour la réunion, à savoir «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 après la pandémie de COVID-19, le but étant d'adopter des conclusions, y compris des recommandations concernant l'action à mener». Il a également approuvé la proposition suivante concernant la composition de la réunion: tous les gouvernements; huit représentants employeurs et huit représentants travailleurs nommés sur la base des désignations faites par leurs groupes respectifs au sein du Conseil d'administration; conseillers; observateurs; organisations internationales officielles et organisations internationales non gouvernementales en qualité d'observateur.

Rapport

Le présent rapport est publié sous l'autorité du Bureau international du Travail. Il a été établi pour jeter les bases du débat de la Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile, qui aura lieu du 24 au 28 avril 2023 à Genève. Il s'intéresse en particulier aux professions qui contribuent à la fourniture des services de l'aviation civile se rapportant aux passagers et au fret. Les conditions de travail des professions liées à la construction aéronautique sont exclues du champ de l'étude, conformément à la classification sectorielle de l'Organisation internationale du Travail (OIT). La partie 1 passe en revue les tendances et les faits nouveaux dans le secteur de l'aviation civile. Elle décrit les grands enjeux et les cadres de gouvernance sur le plan international, et aborde au fil des différentes sections la composition et la structure du secteur, l'emploi dans le secteur et les tendances en ce qui concerne les voyages. La partie 2 donne des renseignements utiles pour orienter le relèvement du secteur de l'aviation après la pandémie de COVID-19. Une compréhension du caractère cyclique du secteur, conjuguée à des objectifs ambitieux en matière de changement climatique, constitue une étape importante vers l'amélioration de la résilience et la mise au jour de solutions possibles pour orienter le relèvement. Les parties 1 et 2 apportent les éléments d'information générale et de contexte nécessaires pour la partie 3, qui aborde les aspects et les pratiques qu'il conviendra d'adopter (ou auxquelles il faudra remédier) dans le domaine du travail en vue de parvenir à la durabilité sociale et économique du secteur à moyen et à long termes. Le rapport est structuré d'après les quatre piliers de l'Agenda du travail décent: création d'emploi, protection sociale, normes internationales du travail et principes et droits fondamentaux au travail, et dialogue social.

Collaboration avec l'Organisation de l'aviation civile internationale

Il sera souvent fait mention des travaux et des normes de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) qui régissent les aspects techniques de l'aviation. L'esprit de coopération qui anime les organisations du système des Nations Unies a été illustré par la collaboration féconde que l'OIT et l'OACI ont eue par le passé lors de réunions sur l'aviation civile organisées par l'OIT, et plus récemment à l'occasion de la signature, le 15 mars 2022, de l'Accord entre l'OIT et l'OACI (annexe I). Le présent rapport tient compte des observations reçues de l'OACI.

▶ Partie 1. Tendances et faits nouveaux

1. L'aviation civile est devenue un secteur d'activité majeur après la seconde guerre mondiale. L'OACI a été fondée par la [Convention relative à l'aviation civile internationale](#) (Convention de Chicago) en 1944. L'aviation a des retombées économiques importantes, et d'après les estimations, représente 4 pour cent du produit intérieur brut mondial ¹.
2. La moitié des touristes internationaux voyagent par avion, et le transport aérien est primordial pour les marchandises sensibles au facteur temps et dont la valeur est élevée, pour le secteur pharmaceutique et pour les produits périssables ². Si 1 pour cent seulement du commerce mondial, en volume, est acheminé par voie aérienne, cette proportion représente 35 pour cent de la valeur du commerce mondial ³. Pour les pays géographiquement isolés, les pays en développement sans littoral, les pays les moins avancés et les petits États insulaires, le tourisme lié aux voyages aériens joue un rôle vital ⁴.

1. Le secteur de l'aviation civile

3. Pendant plusieurs décennies, le transport aérien a constitué principalement un service public, régi par des accords sur les services aériens (ASA) bilatéraux détaillés, et dont les prix fixes étaient calculés pour couvrir les coûts. Depuis les années 1970, la déréglementation et la privatisation ont fondamentalement transformé le secteur ⁵. Le secteur de l'aviation se distingue par un contrôle important en matière d'exploitation et sur le plan réglementaire. Il en va nécessairement ainsi de par le rôle central des mesures de sécurité et de sûreté dans les politiques et la réglementation du transport aérien, concernant des domaines comme la propriété des aéroports, le contrôle des aéronefs en vol et la certification de la production aéronautique ⁶. Il est onéreux de garantir la sûreté et la sécurité; d'après les estimations, la sécurité représente en moyenne 35 pour cent des coûts d'exploitation aéroportuaires ⁷.

Régimes internationaux et droit aérien

4. L'aviation a des retombées directes sur d'autres secteurs, dont le commerce, le tourisme et la santé, et influe donc sur les cadres internationaux de gouvernance selon de multiples points de recoupement, notamment pour ce qui est du commerce, de la protection de l'environnement, de la sécurité, de la santé et des questions liées au travail ⁸. L'écosystème de l'aviation fait intervenir un certain nombre d'acteurs (figure 1).

¹ Groupe d'action sur les transports aériens (ATAG), *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020.

² ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

³ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020.

⁴ Voir [résolution A41-24 de l'Assemblée de l'OACI](#), dans laquelle l'Assemblée a reconnu que «le transport aérien est un catalyseur du développement durable et qu'il constitue pour les pays les moins avancés (PMA), et en particulier pour les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement (PEID), un lien vital avec le reste du monde».

⁵ Christoph Brützel et Arne Schulke, «[A Look at Airline Management as Event Management: About the Challenging Task of Trying to Run a Profitable Airline](#)», *IUBH Discussion Papers – Transport & Logistik*, n° 1, 2019.

⁶ Bijan Vasigh, Ken Fleming et Tom Tacker, *Introduction to Air Transport Economics: From Theory to Applications*, deuxième édition (Ashgate, 2013).

⁷ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

⁸ Mette Eilstrup-Sangiovanni, «[Ordering Global Governance Complexes: The Evolution of the Governance Complex for International Civil Aviation](#)», *The Review of International Organizations* 17, n° 2, 2022, 293-322.

► Figure 1. L'écosystème de l'aviation



Source: Commission malaysienne de l'aviation, «[Economic Master Plan](#)».

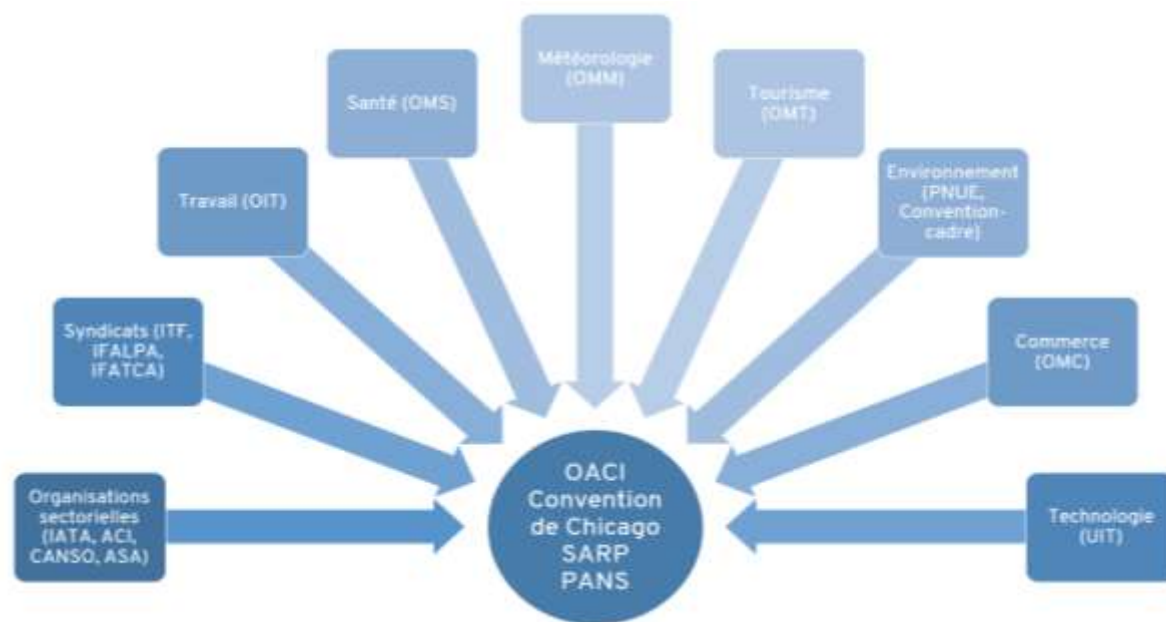
Note: Les sections en bleu sont les professions dont le présent rapport traite le plus largement.

5. La Convention de Chicago, ratifiée par 193 États, est l'instrument le plus important du secteur. Modifiée à plusieurs reprises, elle constitue en droit international le principal instrument juridique dans le domaine de l'aviation civile⁹. D'autres conventions ont aussi été élaborées sous l'égide de l'OACI, et d'autres organismes internationaux complètent le droit de l'aviation par divers régimes juridiques (figure 2).
6. La partie III de l'Accord général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) sur le commerce des services énonce des obligations générales qui peuvent intéresser la propriété et la gestion des aéroports et les services d'assistance en escale¹⁰. D'aucuns estiment qu'il serait possible d'interpréter l'objet ou la portée de l'annexe sur les services de transport aérien comme s'appliquant aux mesures liées aux services de réparation et d'entretien d'aéronefs, à la vente et à la commercialisation de services de transport aérien, et aux services de systèmes informatisés de réservation, ainsi qu'aux dispositions concernant les marchés nationaux, la concurrence internationale loyale et les flux de capitaux étrangers.

⁹ Jacomo Restellini, *Labour Relations in Aviation*, Aerospace Law and Policy Series 23 (Kluwer Law International, 2022).

¹⁰ Si une interprétation large de l'annexe est apparue ces dernières années concernant la propriété et la gestion des aéroports et les services d'assistance en escale, le champ d'application des dispositions de l'Accord général sur le commerce des services est encore mal élucidé et n'a pas été déterminé par le mécanisme officiel de règlement des différends de l'OMC. Voir Steer Davies Gleave, *Study on Airport Ownership and Management and the Ground Handling Market in Selected Non-EU Countries*, Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports (DG MOVE), 2016.

► **Figure 2. Réglementation et régimes non contraignants complétant le droit aérien**



Sigles et acronymes (propres à cette figure): Conseil international des aéroports (**ACI**), Airport Services Association (**ASA**), Organisation des services de la navigation aérienne civile (**CANSO**), Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (**Convention-cadre**), Association du transport aérien international (**IATA**), Fédération internationale des associations de pilotes de ligne (**IFALPA**), Fédération internationale des associations de contrôleurs de la circulation aérienne (**IFATCA**), Fédération internationale des ouvriers du transport (**ITF**), Organisation mondiale du commerce (**OMC**), Organisation météorologique mondiale (**OMM**), Organisation mondiale de la Santé (**OMS**), Organisation mondiale du tourisme (**OMT**), procédures pour les services de navigation aérienne (**PANS**), Programme des Nations unies pour l'environnement (**PNUE**), normes et pratiques recommandées (**SARP**), Union internationale des télécommunications (**UIT**).

Source: D'après Cecilia Decurtins, «The Air Transport Review at the WTO», thèse de doctorat, Université de Genève, 2007.

7. Par rapport au secteur maritime et à ses quatre piliers ¹¹, il n'existe pas de régime international comparable pour l'aviation civile (figure 3). Outre les cadres de l'OACI et de l'OMC ayant trait au commerce des services, une série d'accords multilatéraux et bilatéraux, souvent associés à des accords commerciaux privés, ont été produits pour l'aviation commerciale ¹². Les questions liées au travail et les questions sociales ne relèvent pas de la compétence de l'OACI et ne sont donc pas couvertes par la Convention de Chicago. Aucun traité multilatéral ni aucun régime international n'aborde expressément les normes du travail dans l'aviation ¹³. Le personnel navigant (pilotes et personnel de cabine) ne fait pas l'objet de règles harmonisées sur le plan mondial, et les questions de travail sont traitées principalement au moyen de lois nationales ¹⁴. Le maintien de la souveraineté des États de l'OACI constitue une raison importante à cet égard. À cela s'ajoute le fait que les capacités, les moyens, les ressources et les priorités des États de l'OACI diffèrent. Dans ses annexes et ses manuels, l'OACI donne certaines orientations sur les normes techniques relatives au personnel (à titre d'exemple, sur des questions comme les temps de vol et de service, la fatigue et la promotion de la santé), mais non sur les questions sociales et liées au travail, y compris les conditions d'emploi.

¹¹ Les quatre piliers du secteur maritime sont la SOLAS, la STCW, la MARPOL et la MLC, 2006. Voir les sigles et acronymes utilisés dans la figure 3.

¹² Il est parfois question des équipages dans les ASA bilatéraux. Voir «Appendix 1 – ICAO Template Air Services Agreements», dans OACI, *Policy and Guidance Material on the Economic Regulation of International Air Transport* («Politique et éléments indicatifs sur la réglementation économique du transport aérien international»), Doc 9587 (quatrième édition, 2017).

¹³ Andrea Trimarchi, *International Aviation Labour Law* (London: Routledge, 2022).

¹⁴ Restellini.

► **Figure 3. Comparaison générale des régimes réglementaires sectoriels internationaux par mode de transport**

Type de personnel	Personnel de bord (gens de mer, personnel navigant)	Personnel au sol (dockers, agents de service d'assistance en escale)	Contrôle de la circulation (contrôleurs de la circulation maritime et aérienne)
 <p>Transport maritime</p>	<p>Aspects techniques SOLAS STCW MARPOL Mémoires d'accord (régionaux) sur le contrôle par l'État du port Principes directeurs ou recueils de directives pratiques</p>	<p>Aspects techniques Convention et statut sur le régime international des ports maritimes Convention des Nations Unies sur le droit de la mer Convention FAL de l'OMI</p>	<p>Aspects techniques COLREG</p>
	<p>Aspects liés au travail et d'ordre social MLC, 2006 Mémoires d'accord sur le contrôle par l'État du port Principes directeurs de l'OIT PDFT</p>	<p>Aspects liés au travail et d'ordre social C137 et R145 C152 et R160 Principes directeurs de l'OIT PDFT</p>	<p>Aspects liés au travail et d'ordre social PDFT</p>
 <p>Aviation</p>	<p>Aspects techniques Convention de Chicago et annexes y relatives (y compris les SARP) Convention de Tokyo, 1963 Convention de La Haye, 1970 Convention de Montréal, 1971 Protocole sur les aéroports, 1988 Convention de Beijing, 2010 Protocole de Beijing, 2010 Protocole de Montréal, 2014</p>	<p>Aspects techniques Convention de Chicago et annexes y relatives (y compris les SARP) Convention de Montréal, 1971 Convention de Beijing, 2010 Protocole de Beijing, 2010 Protocole de Montréal, 2014</p>	<p>Aspects techniques Convention de Chicago et annexes y relatives (y compris les SARP) Convention de Montréal, 1971 Convention de Beijing, 2010 Protocole de Beijing, 2010 Protocole de Montréal, 2014 PANS de l'OACI</p>
	<p>Aspects liés au travail et d'ordre social PDFT</p>	<p>Aspects liés au travail et d'ordre social PDFT</p>	<p>Aspects liés au travail et d'ordre social PDFT</p>

Sigles et acronymes (propres à cette figure): **Convention (n° 137) et recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973 (C137 et R145)**, **convention (n° 152) et recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 (C152 et R160)**, Convention de l'OIM sur le Règlement international pour prévenir les abordages en mer (**COLREG**), Convention sur la répression des actes illicites dirigés contre l'aviation civile internationale (**Convention de Beijing, 2010**), Protocole complémentaire à la Convention pour la répression de la capture illicite d'aéronefs (**Protocole de Beijing, 2010**), Convention pour la répression de la capture illicite d'aéronefs (**Convention de Montréal, 1971**), Protocole portant amendement de la Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs (**Protocole de Montréal, 2014**), Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs (**Convention de Tokyo, 1963**), Convention de l'OMI visant à faciliter le trafic maritime international et Annexe y relative (**Convention FAL de l'OMI**), Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires (**MARPOL**), **Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)**, Organisation maritime internationale (**OMI**), procédures pour les services de navigation aérienne (**PANS**), Principes et droits fondamentaux au travail (**PDFT**), Protocole pour la répression des actes illicites de violence dans les aéroports servant à l'aviation civile internationale, complémentaire à la Convention pour la répression d'actes illicites dirigés contre la sécurité de l'aviation civile (**Protocole sur les aéroports, 1988**), normes et pratiques recommandées (**SARP**), Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (**SOLAS**), Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (**STCW**).

Sources: Mis Marine, «[The Four Pillars of International Maritime Law](#)», 12 juin 2020; OIT, *Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 137) et la recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973*, ILC.90/III(1B), 2002; OACI, «[Groupes d'experts techniques de l'ANC](#)»; Jon Whitlow et Ruwan Subasinghe, «[The Maritime Labour Convention, 2006: A Model for Other Industries?](#)», *International Journal of Labour Research* 7, n°s 1-2 (2015): 117-132; Restellini, *Labour Relations in Aviation*; et Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

Crédit images: Images vectorielles sur Freepik: Transport maritime – [accès premium](#); Aviation – [accès premium](#).

8. En 2019, le Comité économique et social européen a regretté qu'il n'y ait pas eu de consensus jusqu'alors pour élaborer un instrument international relatif aux droits des travailleurs dans l'aviation civile, alors qu'une convention analogue avait été conclue avec succès pour les gens de mer¹⁵. Dans son étude, il a estimé que l'absence de normes sociales harmonisées au niveau international sapait l'efficacité des normes du travail de l'Union européenne, et a recommandé à celle-ci d'inscrire des clauses de travail dans les ASA¹⁶. Les derniers accords en date de l'Union européenne comportent des clauses sociales, à titre d'exemple les accords qu'elle a conclus avec l'Ukraine et le Qatar¹⁷. La consultation, le dialogue social et la prise en considération des préoccupations légitimes des travailleurs de l'aviation sont indispensables si l'on veut faire en sorte que les clauses de travail des ASA traduisent une approche équilibrée, qui évite une dégradation de leurs conditions de travail et des pertes d'emploi éventuelles aux travailleurs concernés¹⁸.

Marchés uniques et initiatives «ciel ouvert»

9. Les autorisations d'accès au marché des services aériens réguliers sont accordées généralement à titre bilatéral dans le cadre d'un ASA, les ASA étant répertoriés dans la [base de données de l'OACI sur les accords de services aériens du monde](#) (sous son appellation courante, la «base de données WASA») ¹⁹, où plus de 5 000 accords ont été enregistrés²⁰. Entre 1987 et 1993, un marché européen unique de l'aviation a été créé par trois trains successifs de mesures de libéralisation. Le premier accord «ciel ouvert»²¹ a été conclu entre les États-Unis d'Amérique et les Pays-Bas en 1992. Des accords régionaux «ciel ouvert» plus récents ont suivi, même si les résultats ont été inégaux: le Pacte «ciel ouvert» andin, l'Accord sous-régional sur les services aériens (Accord de Fortaleza) dans le cadre du Mercosur, la Décision de Yamoussoukro en Afrique – qui a abouti à la création du Marché unique du transport aérien africain en janvier 2018 – et le Marché unique de l'aviation de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)²². L'ASA conclu entre l'ASEAN et la Chine en 2010 est le premier que l'ASEAN ait conclu en tant que bloc²³. Plus récemment, l'accord

¹⁵ Restellini. Voir aussi Comité économique et social européen, «[La dimension sociale du secteur de l'aviation \(Rapport\)](#)», 2019, paragr. 1.9.

¹⁶ Comité économique et social européen.

¹⁷ Andrea Trimarchi, «EU Social Regulations in Relation to Third States», dans *Labour Relations in Aviation*, sous la direction de Restellini, 67-83.

¹⁸ Fédération européenne des ouvriers du transport, «[External Aviation](#)».

¹⁹ Les autorisations d'accès au marché des services aériens réguliers sont accordées généralement à titre bilatéral dans le cadre d'un ASA. Conformément à l'article 83 de la Convention de Chicago, tout arrangement conclu par des États contractants doit être enregistré au Conseil de l'OACI. Les textes des ASA bilatéraux et de leurs amendements peuvent être consultés au format PDF dans la base de données de l'OACI sur les accords de services aériens du monde (WASA).

²⁰ Restellini.

²¹ Un accord «ciel ouvert» est un ASA de portée plus étendue qui accorde le droit aux compagnies aériennes d'offrir des services internationaux liés aux passagers et aux marchandises dans certains pays.

²² James Patrick Baldwin, *Evolution of the Airline Industry: Regulation, Events and Influencing Factors* (Cambridge: JPB Publishing, 2020).

²³ International Transport Forum (OCDE-ITF), *Liberalisation of Air Transport*, ITF Research Reports (Paris: Éditions de l'OCDE, 2019).

global sur le transport aérien conclu en octobre 2022 entre l'ASEAN et l'Union européenne a constitué le premier accord de libéralisation conclu dans ce domaine de bloc à bloc ²⁴.

2. Composition et structure du secteur

2.1. Compagnies aériennes

10. Le secteur du transport aérien se caractérise par une structure de marché oligopolistique. Si dans certains pays, les obstacles à l'entrée sont relativement importants ²⁵, dans d'autres pays, les compagnies aériennes font souvent partie des branches les plus compétitives. Les obstacles à l'entrée peuvent être endogènes, telles les stratégies de compagnies aériennes dominantes visant à freiner l'entrée de concurrents sur le marché, ou exogènes, telle la congestion des aéroports et les restrictions prévues dans les ASA ²⁶. En 1945, un certain nombre de compagnies aériennes ont créé l'Association du transport aérien international (IATA) pour les représenter au sein de l'OACI alors récemment créée, et entre autres fonctions, servir de chambre de compensation pour la vente internationale de billets d'avion ²⁷.
11. Les combustibles et la main-d'œuvre constituent les deux postes de dépenses les plus importants, et les compagnies aériennes se sont souvent plaintes de ne recevoir qu'une part proportionnellement faible de la valeur créée par le secteur. Selon l'IATA, le rendement des capitaux investis était de 5,8 pour cent en 2019 pour les compagnies aériennes ²⁸, tandis qu'il atteignait 20 pour cent ou au-delà pour les systèmes de distribution mondiaux, les constructeurs et les entreprises de restauration ²⁹.

Propriété

12. Longtemps, la propriété des compagnies aériennes a été strictement réglementée. Avant les années 1990, les États, individuellement ou collectivement, soit n'appliquaient pas généralement leur droit national de la concurrence au transport aérien international, soit excluaient celui-ci du champ d'application de ce droit ³⁰. Si ces restrictions ont été progressivement assouplies, la participation étrangère est limitée dans la plupart des pays, à hauteur, par exemple, de 25 pour cent aux États-Unis et de 49 pour cent dans l'Union européenne ³¹.
13. Le [Groupe d'experts sur la réglementation du transport aérien](#) (ATRP) de l'OACI a notamment été chargé de promouvoir et de superviser l'accès au marché en ce qui concerne le fret aérien, et la propriété et le contrôle des transporteurs aériens. Un projet de convention multilatérale sur l'investissement étranger dans les compagnies aériennes et un projet visant à faciliter la poursuite de la libéralisation des services de fret aérien ont été proposés à la réunion tenue par le Groupe

²⁴ Commission européenne, DG MOVE, «[Aviation: EU and ASEAN sign landmark region-to-region agreement connecting 1.1 billion people](#)», 17 octobre 2022.

²⁵ John G. Wensveen, *Air Transportation: A Management Perspective*, sixième édition (Ashgate, 2007).

²⁶ OCDE-ITF, *Liberalisation of Air Transport*.

²⁷ Il est à noter que l'IATA ne représente pas la totalité des compagnies aériennes existantes; elle compte actuellement 300 compagnies aériennes membres. Voir IATA, «[Current Airline Members](#)».

²⁸ Et, respectivement, -19,3 pour cent, -8,0 pour cent et -2,5 pour cent (projection) pour 2020, 2021 et 2022. Voir IATA, «[Global Outlook for Air Transport: Times of Turbulence](#)» (juin 2022).

²⁹ Brian Pearce, «[Airline Industry Outlook 2020](#)», IATA (2019).

³⁰ OACI, *Competition in International Air Transport*, Groupe d'experts sur la réglementation du transport aérien (ATRP), ATRP/13-IP/3 (septembre 2015).

³¹ Il convient de mentionner ici que ces conditions de nationalité ne sont pas fréquentes pour d'autres segments de la chaîne de valeur de l'aviation.

de travail de l'ATRP à Montego Bay (Jamaïque) en avril 2018³². Le groupe de travail a étudié plus avant et étoffé les deux documents lors de réunions ultérieures, mais une série de points restaient à examiner, y compris en rapport avec les questions sociales et liées au travail (voir partie 2, section 3.1).

Concentration et regroupement

14. La déréglementation a abouti à des regroupements et à des alliances dans le souci d'obtenir la meilleure efficacité. Elle est souvent passée par des ASA bilatéraux et, dans certains cas, par des accords multilatéraux au niveau régional (dans le cadre, par exemple, de l'Union européenne, de l'ASEAN ou du Marché unique du transport aérien africain). La multiplication des nouveaux modèles d'activité et des nouveaux transporteurs conventionnels a aussi permis d'exploiter leur situation géographique, parfois grâce à l'appui de politiques publiques de mise en place de grands pôles aériens, comme cela a été le cas à Singapour, au Qatar et aux Émirats arabes unis³³. Il est cependant arrivé que de nouveaux modèles d'activité à faible coût conduisent certains réseaux ou des transporteurs conventionnels à la faillite³⁴.
15. Si un certain nombre de fusions ont été opérées ces dernières décennies, le regroupement du secteur s'est davantage fait par la formation de groupes de compagnies aériennes comme le groupe Lufthansa, le groupe AirAsia et International Airlines Group (IAG)³⁵. Ces groupes permettent d'optimiser la flotte et les procédures d'exploitation en fonction des considérations d'ordre réglementaire et commercial³⁶. Les compagnies aériennes ont formé trois alliances mondiales, Star Alliance (1997), Oneworld (1999) et SkyTeam (2000)³⁷. Les plus grandes compagnies aériennes établies aux États-Unis se sont trouvées en désaccord avec les transporteurs du Golfe pendant plusieurs années, affirmant que ceux-ci bénéficiaient de subventions déloyales. United Airlines et Emirates ont conclu un partenariat en 2022³⁸.

Modèles d'activité

16. Les transporteurs à service complet (ou compagnies aériennes «historiques») opèrent selon un modèle de réseau en étoile, à savoir qu'ils disposent d'un nombre très restreint de centres de correspondances (la Lufthansa disposant de Francfort et Munich, et Air France-KLM de Paris et Amsterdam, à titre d'exemple) qui desservent toutes les autres destinations. Les transporteurs à faible coût, au contraire, opèrent de point à point. De ce fait, leurs opérations sont moins complexes, et les équipages peuvent bénéficier de meilleures conditions de travail, dans les cas où la plus grande partie vit à proximité de son lieu de travail. Sur les liaisons court-courriers, les compagnies à faible coût jouissent d'un avantage de coût de 25 à 50 pour cent³⁹.

³² OACI, «Politique et réglementation».

³³ OCDE-ITF, *Liberalisation of Air Transport*.

³⁴ Eric Pels, «Airline Network Competition: Full-service Airlines, Low-cost Airlines and Long-haul Markets», *Research in Transportation Economics* 24, n° 1, 2008, 68-74.

³⁵ Qatar Airways détient plus du quart du capital d'IAG. Voir Ben Schlappig, «Qatar Airways Increases IAG Stake To 25.1%», *One Mile at a Time*, 19 février 2020.

³⁶ Baldwin.

³⁷ James Pearson, «25 Years On: Inside The Three Global Airline Alliances», *Simple Flying*, 3 mars 2022.

³⁸ Mary Schlangenstein et Annmarie Hordern, «United Air, Emirates End Years of Rancor With Unlikely Pact», *Bloomberg*, 14 septembre 2022.

³⁹ Brützel et Schulke.

17. C'est la libéralisation du trafic aérien qui a suscité l'essor des compagnies à faible coût, dont Southwest Airlines a été la pionnière aux États-Unis et a été copiée dans ce pays par bon nombre d'autres compagnies. En Europe, la création du marché unique européen de l'aviation dans les années 1980 et 1990 a ouvert le marché aux compagnies à faible coût⁴⁰. Entre 1992 et 2012, 43 compagnies à faible coût sont entrées sur le marché européen, et 33 en sont sorties⁴¹. Ces compagnies ont pour principales caractéristiques: *a)* un service simple, dépouillé; *b)* un service court-courrier, de point à point; *c)* l'utilisation d'aéroports secondaires; *d)* un taux d'utilisation élevé des appareils; *e)* une flotte commune et une configuration haute densité à classe unique; *f)* la vente de billets en ligne; et *g)* une utilisation intensive de la main-d'œuvre⁴². La vente d'aliments et de boissons pendant le vol peut représenter jusqu'à 20 pour cent des recettes⁴³. L'essor des compagnies à faible coût a concurrencé les compagnies aériennes conventionnelles, dont certaines ont peu à peu adopté bon nombre des mêmes caractéristiques⁴⁴. Les compagnies à faible coût ont transformé le secteur en sous-traitant autant que possible les différents secteurs de leur activité et en devenant de plus en plus des «compagnies aériennes virtuelles» dont le cœur d'activité repose sur la programmation de vols, les ventes et la responsabilité opérationnelle globale⁴⁵.

Taille des compagnies

18. Le tableau 1 indique les compagnies aériennes les plus importantes au monde sous l'angle des passagers-kilomètres payants (PKP) et des tonnes-kilomètres de fret (CTK). En 2019, les dix premières compagnies aériennes cotées en bourse par la capitalisation boursière étaient Southwest Airlines, Delta Air Lines, Ryanair, Air China, United Airlines, China Southern Airlines, China Eastern Airlines, American Airlines, Singapore Airlines et InterGlobe Aviation (IndiGo)⁴⁶.

⁴⁰ Brützel et Schulke.

⁴¹ OCDE-ITF, *Liberalisation of Air Transport*.

⁴² Charles E. Schlumberger et Nora Weisskopf, *Ready for Takeoff?: The Potential for Low-Cost Carriers in Developing Countries* (Groupe de la Banque mondiale, 2014).

⁴³ Stefan Gössling et Paul Upham (dir. de publication), *Climate Change and Aviation: Issues, Challenges and Solutions* (Londres: Earthscan, 2009).

⁴⁴ Rosário Macário, José M. Viegas et Vasco Reis, «Impact of Low Cost Operation in the Development of Airports and Local Economies», 2008.

⁴⁵ OCDE-ITF, *Liberalisation of Air Transport*.

⁴⁶ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *State Support to the Air Transport Sector: Monitoring Developments related to the COVID-19 Crisis* (Paris: Éditions de l'OCDE, 2021).

► **Tableau 1. Classement mondial des compagnies aériennes d'après les passagers-kilomètres payants (2021) et les tonnes-kilomètres (2021)**

Rang	Nom	PKP (millions)	Rang	Nom	CTK (millions)
1	American Airlines	219 663	1	Federal Express	20 660
2	Delta Air Lines	194 849	2	Qatar Airways	16 102
3	United Airlines	178 084	3	United Parcel Service	15 530
4	Southwest Airlines	166 669	4	Emirates	11 842
5	China Southern Airlines	110 644	5	Korean Air	10 430
6	China Eastern Airlines	88 545	6	Turkish Airlines	9 223
7	Ryanair	86 138	7	Cargolux	8 588
8	Turkish Airlines	84 857	8	Atlas Air	8 442
9	Qatar Airways	72 293	9	Cathay Pacific Airways	8 215
10	Emirates	69 384	10	China Southern Airlines	8 078

Source: IATA, «Global Outlook for Air Transport: Times of Turbulence», juin 2022.

Particularités du transport de marchandises

19. Le transport de marchandises diffère du transport de passagers à bien des égards. Le fret aérien consiste principalement en une proposition à sens unique, dans la mesure où les charges transportées dans un sens du trajet peuvent être très différentes des charges transportées dans l'autre sens. Le trafic de fret est déterminé par l'emplacement des producteurs et des consommateurs, et ces destinations sont souvent différentes de celles que privilégie le transport de passagers⁴⁷. Le fret aérien est traité par trois types d'entreprises: les prestataires de services intégrés porte-à-porte (FedEx, UPS et autres), les compagnies aériennes tout-cargo et les compagnies aériennes de transport de passagers qui acceptent de transporter des marchandises, souvent au moyen d'avions-cargos⁴⁸. Si les recettes provenant du transport de marchandises représentaient auparavant de 10 à 15 pour cent des recettes des compagnies aériennes, cette part a bondi, lors de la pandémie, à 36 pour cent en 2020 et à 40 pour cent en 2021. L'explication tient en partie à la forte baisse du nombre de passagers et en partie à l'avantage de prix important obtenu par le fret aérien pendant la pandémie par rapport au fret maritime⁴⁹. Certaines compagnies aériennes de transport de passagers sont aussi passées aux services de fret pour répondre à la demande accrue. L'essor du commerce électronique est un autre facteur qui a contribué à l'augmentation des recettes du secteur du fret aérien.

⁴⁷ OECD-ITF, *Liberalisation of Air Transport*.

⁴⁸ Wensveen.

⁴⁹ IATA, «Global Outlook for Air Transport».

2.2. Aéroports

20. Les aéroports ont été des infrastructures publiques pendant plusieurs décennies. Ils étaient perçus comme un apport de capital dans l'activité productive des compagnies aériennes et leurs recettes provenaient des compagnies aériennes⁵⁰. À partir du moment où le processus de déréglementation du secteur de l'aviation a commencé, la plupart des aéroports sont devenus des entreprises modernes, remplissant leur mission consistant à assurer des services côté piste parallèlement à des services de transport de passagers et à d'autres services auxiliaires. Dès lors, les recettes des aéroports proviennent à la fois des compagnies aériennes et des passagers. Actuellement, 44 pour cent des recettes des aéroports proviennent de sources autres que l'aviation⁵¹. Les aéroports apportent de la valeur ajoutée aux compagnies aériennes aussi bien qu'aux passagers: les transporteurs ont intérêt à avoir davantage de passagers et les passagers, davantage de vols⁵². Nombre d'aéroports sont devenus des quartiers d'affaires à part entière, les entreprises de divers secteurs s'étant installées à proximité pour tirer parti d'une meilleure connectivité. Schiphol, près d'Amsterdam, et Incheon, près de Séoul, constituent des exemples types de ces «aérotropoles»⁵³.

Propriété et exploitation

21. Plusieurs structures de gouvernance et de participation sont possibles pour les aéroports (figure 4): propriété de l'État; propriété de l'État mais exploitation privée; partenariat public-privé; société indépendante sans but lucratif; société privée à but lucratif à actionnariat largement réparti; société privée à but lucratif à actionnariat restreint; société partiellement privée à but lucratif avec participation majoritaire du secteur privé; et société semi-privée à but lucratif avec participation majoritaire de l'État⁵⁴.
22. La participation du secteur privé au capital des aéroports est assez courante en Europe (43 pour cent des aéroports), en Asie et dans le Pacifique (26 pour cent), et en Amérique latine et dans les Caraïbes (25 pour cent). Au contraire, elle est rare en Afrique (3 pour cent), en Amérique du Nord (2 pour cent) et au Moyen-Orient (1 pour cent). Dans l'ensemble, rien ne permet de conclure définitivement à des différences entre les aéroports publics et privatisés pour ce qui est de la qualité de service, de l'efficacité opérationnelle ou de la rentabilité commerciale⁵⁵. Du point de vue de la gestion des aéroports, il n'y a pas de consensus véritable concernant un modèle optimal d'exploitation des aéroports⁵⁶.

⁵⁰ David Gillen, «The Evolution of Airport Ownership and Governance», *Journal of Air Transport Management* 17, n° 1, 3-13.

⁵¹ Conseil international des aéroports (ACI), «Policy Brief: Path to the Airport Industry Recovery – Restoring a Sustainable Economic Equilibrium», mars 2020.

⁵² Gillen.

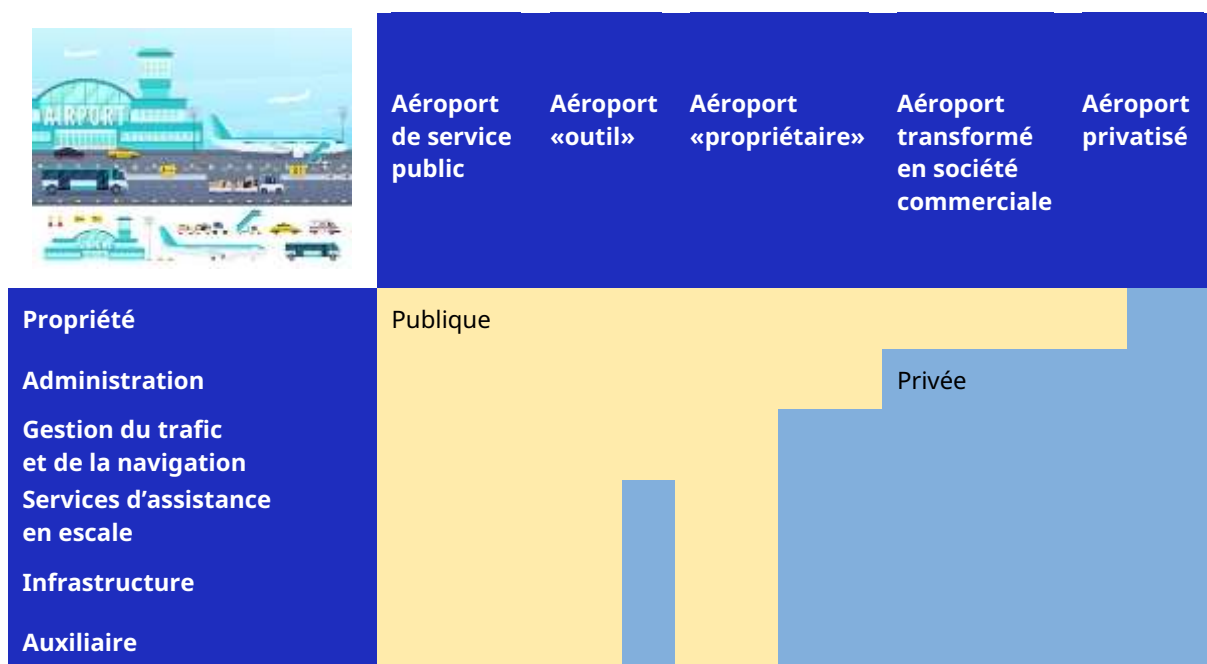
⁵³ Maya G. Ivanova, *Air Transport – Tourism Nexus: A Destination Management Perspective* (Zangador, 2017).

⁵⁴ Gillen.

⁵⁵ Anne Graham, «Airport Privatisation: A Successful Journey?», *Journal of Air Transport Management* 89, octobre 2020.

⁵⁶ Eduardo de la Peña, «A tale of Two Airports: Public vs. Private», *blogs de la Banque mondiale*, 25 octobre 2018.

► **Figure 4. Rôles publics et privés dans la gestion des aéroports**



Notes: Les services d'assistance en escale sont définis par l'OACI comme les «services aéroportuaires nécessaires à l'arrivée et au départ d'un aéronef, qui ne font pas partie des services de la circulation aérienne» ¹.

Sources: D'après Jean-Paul Rodrigue, *The Geography of Transport Systems*, cinquième édition, 2020 ²; Banque mondiale, «Port Reform Toolkit» (2007); T.E. Raja Simhan et Ayan Pramanik, «Concern on creation of 'landlord airports'», *The Hindu Businessline*, 10 mars 2018.

Crédit images: Images vectorielles sur Freepik.

¹ OACI, Convention de Chicago, annexe 6, partie I, définitions. ² Voir les définitions de Jean-Paul Rodrigue (*The Geography of Transport Systems*, cinquième édition, 2020), qui définit les notions de «port outil» et de «port propriétaire» dans son étude de 2020; ces définitions ont été adaptées par analogie aux aéroports.

Taille des aéroports

23. Le tableau 2 indique les aéroports les plus fréquentés au monde en 2021 en passagers (embarqués, débarqués et en transit, comptés une seule fois) et en fret (chargé et déchargé, fret et courrier). Les dix plus grandes sociétés d'exploitation d'aéroports selon la capitalisation boursière en 2019 étaient les suivantes: Aéroports de Thaïlande, Aena (Espagne), Aéroport international de Shanghai, Sydney Airport Holdings, Aéroports de Paris, Aéroports de Copenhague, Grupo Aeroportuario del Pacífico (Mexique), Fraport (Allemagne), Flughafen Zürich et Aéroport international de Guangzhou Baiyun ⁵⁷. Les répercussions de la pandémie sur le trafic ont sensiblement changé la donne – ainsi, l'aéroport Heathrow de Londres aurait figuré en temps normal sur cette liste.

⁵⁷ OCDE, *State Support to the Air Transport Sector*.

► **Tableau 2. Les aéroports les plus fréquentés au monde en passagers et en fret**

Rang	Nom	Nombre de passagers	Rang	Nom	Fret (en tonnes métriques)
1	Atlanta, États-Unis	75 704 760	1	Hong Kong, Chine	5 025 495
2	Dallas/Fort Worth, États-Unis	62 465 756	2	Memphis, États-Unis	4 480 465
3	Denver, États-Unis	58 828 552	3	Shanghai, Chine	3 982 616
4	Chicago, États-Unis	54 020 399	4	Anchorage, États-Unis	3 555 160
5	Los Angeles, États-Unis	48 007 284	5	Incheon, République de Corée	3 329 292
6	Charlotte, États-Unis	43 302 230	6	Louisville, États-Unis	3 052 269
7	Orlando, États-Unis	40 351 068	7	Taipei, Taiwan, Chine	2 812 065
8	Guangzhou, Chine	40 259 401	8	Los Angeles, États-Unis	2 691 830
9	Chengdu, Chine	40 117 496	9	Tokyo, Japon	2 644 074
10	Las Vegas, États-Unis	39 754 366	10	Doha, Qatar	2 620 095

Source: Conseil international des aéroports (ACI), «[The top 10 busiest airports in the world revealed](#)», communiqué de presse, 11 avril 2022.

2.3. Activités aériennes au niveau des aéroports

Services de navigation aérienne

- 24.** Les services de navigation aérienne peuvent être assurés par un organisme ou une entreprise d'État ou une entreprise privée. Grâce aux nouvelles technologies, il sera peut-être bientôt possible de contrôler le trafic aérien à partir de tours situées à distance, ce qui pourrait aider les aéroports saisonniers et excentrés à rester ouverts. Les tours éloignées sont moins coûteuses à mettre en place et à exploiter. La notion d'exploitation à distance des aéroports continue cependant de faire l'objet de débats, de groupes de travail, d'études et, surtout, d'évaluations professionnelles quant à l'existence ⁵⁸ ou non ⁵⁹ d'une dégradation de la sécurité.
- 25.** L'initiative du ciel unique européen de la Commission européenne est en préparation depuis plusieurs années. Elle vise à répartir l'espace aérien européen en blocs fonctionnels afin d'améliorer les capacités, l'efficacité et la sécurité et de protéger l'environnement ⁶⁰. Le but est que l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (EUROCONTROL) gère l'ensemble du trafic aérien dans l'Union européenne ⁶¹. Les États-Unis consacrent un milliard de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) par an au programme NextGen, qui vise à moderniser le

⁵⁸ IFATCA, «[Remote Towers: An Overview](#)».

⁵⁹ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018.

⁶⁰ IATA, *Annual Review 2016*.

⁶¹ Ivanova.

système national d'espace aérien, principalement en passant à la navigation par satellite ⁶². Si la technologie permet désormais d'assurer un service de contrôle d'aéroport sur un site extérieur à l'aéroport lui-même, les protocoles et les manuels de la Fédération internationale des associations de contrôleurs de la circulation aérienne (IFATCA) soulèvent des difficultés à cet égard ⁶³.

Services d'assistance en escale

26. Les prestataires indépendants de services d'assistance en escale et de manutention des marchandises détiennent actuellement environ 59 pour cent du marché, contre 24 pour cent il y a seulement vingt ans. Au cours de la même période, la part de marché des compagnies aériennes est passée de 59 pour cent à 36 pour cent et celle des aéroports de 17 pour cent à seulement 5 pour cent ⁶⁴. Les quatre premières entreprises de services d'assistance en escale du monde – Swissport, Dnata, Menzies et Worldwide Flight Services – emploieraient ensemble 162 000 personnes ⁶⁵. On présume toutefois qu'il existe également un certain nombre de sous-traitants qui ne sont pas comptabilisés dans ce chiffre officiel.
27. Le secteur s'emploie globalement à harmoniser les procédures dans ce domaine afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle, de réduire la complexité et d'atténuer les risques connexes. D'après les estimations, les dommages au sol coûtent actuellement aux compagnies aériennes près de 4 milliards de dollars É.-U. par an ⁶⁶, et l'IATA a prévu que ce chiffre pourrait atteindre 10 milliards de dollars É.-U. par an d'ici à 2035 ⁶⁷. La numérisation et l'automatisation des processus aéroportuaires peuvent rendre les opérations aéroportuaires plus souples et réactives ⁶⁸. La numérisation peut faire évoluer le rôle du personnel aéroportuaire de l'assistance technique à l'assistance aux passagers ⁶⁹. Le sens du contact humain et de la collaboration est nécessaire pour ce nouveau rôle ⁷⁰.
28. La délégation de concessions et la sous-traitance ont conduit dans certains cas à une diminution des salaires, à la perte d'avantages sociaux et à une rotation plus importante du personnel, ce qui a eu tendance à perturber les services aux passagers et parfois aussi à compromettre la sécurité des travailleurs et des aéroports ⁷¹. Le fait qu'une partie importante du personnel soit engagé en sous-traitance et travaille pour plusieurs employeurs peut aussi compromettre la coordination lors des interventions d'urgence au niveau des aéroports ⁷². Les compagnies aériennes exercent un fort pouvoir économique, particulièrement dans les aéroports secondaires, par rapport aux prestataires de services d'assistance en escale, pour qui la main-d'œuvre peut représenter jusqu'à

⁶² Bart Elias et Rachel Y. Tang, «Federal Civil Aviation Programs: In Brief» (Washington, DC, Congressional Research Service, 22 juillet 2020).

⁶³ IFATCA, *Technical and Professional Manual* (version 63.0, décembre 2018).

⁶⁴ Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), *Bénéfices record pour les compagnies aériennes, mais personnels sous pression* (Londres, 2016).

⁶⁵ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018.

⁶⁶ IATA, *Annual Review 2016*.

⁶⁷ IATA, «L'IATA réclame une transition pour améliorer le matériel de servitude au sol», communiqué de presse, 6 décembre 2022.

⁶⁸ ACI, «The Evolution of the Airport Workforce: Turning Challenges into Opportunities», White Paper, 2022.

⁶⁹ Thomas Romig, «The 'Great Resignation' and How it Affects the Aviation Ecosystem», *International Airport Review*, 22 juillet 2022.

⁷⁰ ACI, «The Evolution of the Airport Workforce».

⁷¹ OACI, «Initiative mondiale visant à renforcer la réglementation des services d'assistance en escale», Conférence de haut niveau sur la COVID-19, HLCC 2021-WP/4, 2021.

⁷² IATA, *Annual Review 2022*.

80 pour cent du total des coûts d'exploitation ⁷³. Le Conseil international des aéroports et l'Airport Services Association ont élaboré de concert un modèle d'accord entre exploitants d'aéroport et prestataires de services d'assistance en escale. Ce modèle d'accord est centré sur les questions techniques et juridiques et reconnaît de manière succincte le principe de la liberté syndicale ⁷⁴.

Entretien, réparation et révision

29. D'après les estimations, en 2012, le secteur de l'entretien, de la réparation et de la révision représentait un marché mondial de 50 milliards de dollars É.-U. et environ 10 pour cent des coûts d'exploitation des compagnies aériennes établies aux États-Unis. L'entretien, en particulier les contrôles lourds à forte intensité de main-d'œuvre, a été de plus en plus sous-traité et souvent délocalisé, en particulier vers la région Asie-Pacifique. En 2012, les fabricants d'équipements d'origine détenaient une part de marché de 42 pour cent dans le secteur de l'entretien, de la réparation et de la révision; nombre d'entre eux disposent de réseaux mondiaux ⁷⁵.
30. Le mauvais entretien des aéronefs est une cause majeure d'accidents, les estimations à cet égard étant comprises entre 12 et 16 pour cent. Les problèmes d'entretien sont aussi souvent à l'origine de retards de vol: d'après une estimation, 50 pour cent des retards de vol liés à des problèmes de moteur sont imputables à un entretien insuffisant ⁷⁶. L'entretien, la réparation et la révision sont soumis au contrôle des autorités aéronautiques, et la réglementation impose un certain niveau de validation des qualifications des travailleurs des centres d'entretien, de réparation et de révision ⁷⁷.

3. Tendances liées à l'emploi et aux voyages

Emploi

31. L'aviation est source de croissance économique, crée des emplois et facilite le commerce international et le tourisme ⁷⁸. Selon le Groupe d'action sur les transports aériens (ATAG), 11,3 millions d'emplois sont créés directement par le secteur lui-même, y compris au niveau des aéroports, et le secteur de l'aviation commerciale dans son ensemble soutient 87,7 millions d'emplois dans le monde ⁷⁹. Le secteur aéroportuaire représente 6,17 millions d'emplois (55 pour cent du total). Ce chiffre inclut les emplois sur site (notamment dans les commerces de détail, les restaurants, les hôtels et les organismes publics), qui représentent 5,5 millions d'emplois, soit 49 pour cent du total, et 648 000 postes auprès des exploitants d'aéroport (affectés notamment à la gestion, à l'entretien et à l'exploitation des aéroports). En tout, 3,6 millions de personnes (32 pour cent du total) sont employées directement par les compagnies aériennes et 237 000 emplois proviennent des prestataires de services de navigation aérienne (2 pour cent).

⁷³ Geraint Harvey, Peter Turnbull, et Daniel Wintersberger, «Speaking of Contradiction», *Work, Employment and Society* 33, n° 4 (août 2019), 719-730.

⁷⁴ ACI, «ACI-ASA Ground Handling Service Provider and Airport Operator Agreement Template – Version 2.0».

⁷⁵ Bart Elias et Rachel Y. Tang, *Offshoring of Airline Maintenance: Implications for Domestic Jobs and Aviation Safety* (Washington, DC, Congressional Research Service, 21 décembre 2012).

⁷⁶ Ian Hampson, Anne Junor et Sarah Gregson, «Missing in Action: Aircraft Maintenance and the Recent 'HRM in the Airlines' Literature», *The International Journal of Human Resource Management* 23, n° 12 (juin 2012), 2561-2575.

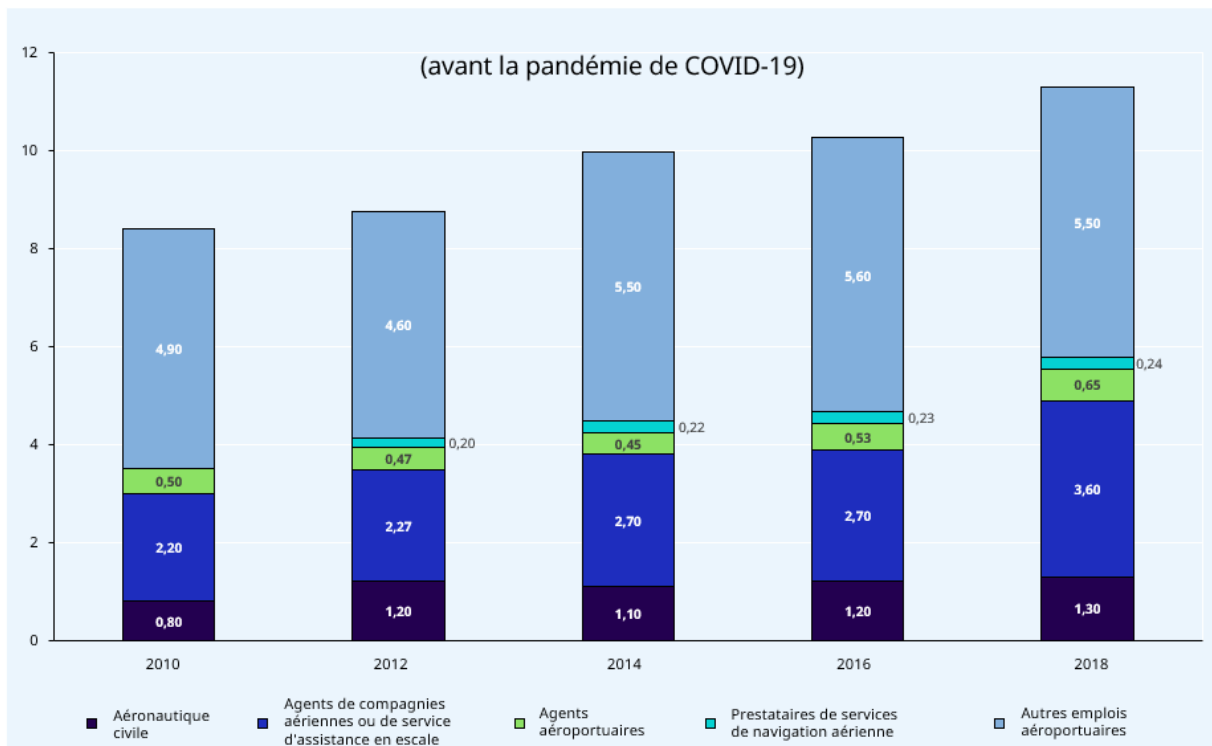
⁷⁷ Elias et Tang, «Offshoring of Airline Maintenance».

⁷⁸ OACI, «Aviation Benefits: Contributing to Global Economic Prosperity», *Uniting Aviation*, 28 février 2018.

⁷⁹ ATAG, «Social and Economic Benefits of Aviation».

32. Outre la tendance observée pour les emplois directs du secteur aéronautique pendant les années considérées (figure 5), l'achat de biens et de services par les entreprises du secteur du transport aérien a soutenu plus de 18 millions d'emplois indirects. Les emplois directs ou indirects du secteur du transport aérien ont encore soutenu 13,5 millions d'emplois dans d'autres secteurs d'activité et de service. D'après les estimations, le transport aérien a soutenu en outre 44,8 millions d'emplois dans le secteur du tourisme ⁸⁰.
33. Les emplois du secteur de l'aviation civile sont souvent influencés par les particularités réglementaires et pratiques du secteur. Les salariés peuvent être en poste dans un pays tandis que leur contrat de travail a été conclu dans un autre, ce qui est souvent source d'incertitude juridique (voir partie 3, section 2).

► **Figure 5. Emploi direct (en millions de personnes) dans l'aviation civile, 2010-2018**



Sources: ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012, 2014, 2016, 2018 et 2020.

Voyages

34. Environ la moitié des touristes internationaux atteignent leur destination par voie aérienne. Les touristes qui se rendent à leur destination à l'étranger par avion ont dépensé environ 855 milliards de dollars É.-U. dans les pays visités en 2019, année où ce chiffre avait augmenté d'environ 5 pour cent par an depuis 2000. Il est tombé à 340 milliards de dollars en 2020 ⁸¹. Les transporteurs à faible coût peuvent profiter au tourisme de maintes façons. Ils utilisent principalement des aéroports secondaires et peuvent transporter des touristes des grandes villes vers les régions plus éloignées.

⁸⁰ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020.

⁸¹ IATA, «*World Air Transport Statistics*» (document non publié, 2021), mis gracieusement à la disposition des auteurs par l'IATA.

▶ Partie 2. Orienter le relèvement de l'aviation: Résilience et transition juste

35. Le secteur de l'aviation s'attend à connaître un certain nombre de bouleversements de caractère aussi bien technologique que politique à brève échéance et à moyen terme. Ces bouleversements seront dus non seulement à des facteurs environnementaux, parmi lesquels des chocs physiques (liés notamment aux phénomènes météorologiques extrêmes), les effets du secteur sur l'environnement et les mesures réglementaires visant à réduire les émissions ou à décarboner (dont l'imposition de conditions plus strictes aux vols court-courriers), mais aussi à des questions d'ordre politique comme l'instabilité géopolitique et le terrorisme, à des questions sanitaires, comme les épidémies ou les pandémies, et à des questions économiques, comme les nouveaux modes de consommation et les niveaux d'intégration dans la chaîne d'approvisionnement de l'aviation. Les changements démographiques, en particulier le vieillissement de la population de nombreux pays développés, pourraient nécessiter un allongement du temps d'immobilisation des appareils aux aéroports pour aider ces voyageurs⁸². En outre, et comme on le verra à la partie 3, l'offre de main-d'œuvre posera aussi des difficultés s'agissant des professions non spécialisées et du personnel d'entretien et de service d'assistance en escale.
36. La pandémie de COVID-19, qui a imposé la mise en place de restrictions de voyage dans le monde entier, a fait ressortir l'importance de la résilience. Le secteur a toujours été et demeure très vulnérable aux chocs extérieurs, qu'ils soient d'origine naturelle ou humaine.
37. Des politiques sectorielles orientées vers une transition juste peuvent faire progresser le travail décent dans le secteur. S'il est vrai que le secteur de l'aviation contribue aux émissions de gaz à effet de serre et aux changements climatiques, il ne saurait être comparé à un grand secteur manufacturier comme celui du textile, dont les émissions dépassent celles des secteurs aérien et maritime réunis⁸³. Les divers éléments qui devraient orienter son relèvement à moyen et à long termes sont notamment le caractère cyclique du secteur, l'innovation et les engagements liés à l'action climatique. Il reste important toutefois d'attirer l'attention sur d'autres effets importants qui pourraient se traduire par des changements structurels à l'avenir, dont l'amélioration de la collaboration et de la cohérence des politiques au niveau international, et le fait de permettre à des entreprises durables de soutenir la croissance et l'évolution de la main-d'œuvre attendues pour les années à venir.

1. Le caractère cyclique de l'aviation

1.1. Les chocs passés

38. L'aviation est un secteur procyclique qui a été touché ces vingt dernières années par un certain nombre d'événements, parmi lesquels:
- les attentats terroristes du 11 septembre 2001;
 - la pandémie de syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) en 2002-03;

⁸² IATA, *Future of the Airline Industry 2035*, 2018.

⁸³ OIT, *Sectoral policies for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, ILO Policy Brief, Département des politiques sectorielles et du Programme des emplois verts, août 2022. Les émissions conjuguées des secteurs maritime et aérien représentent environ 29 pour cent des émissions totales liées aux transports, et les transports terrestres 71 pour cent. Voir Commission économique pour l'Europe, «85th Annual Session of the Inland Transport Committee».

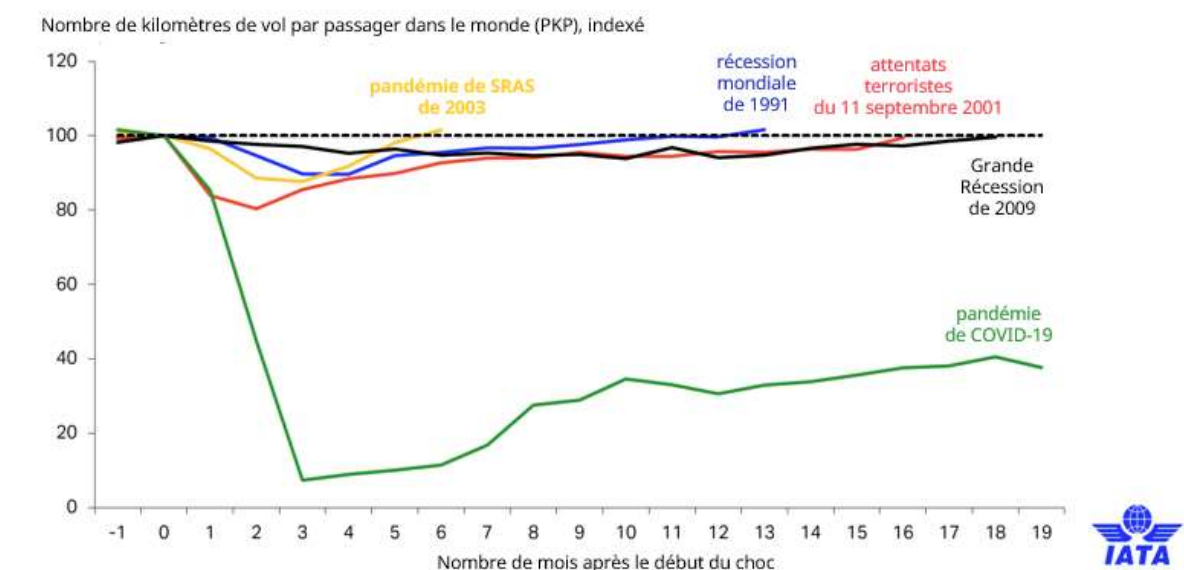
- la crise économique mondiale de 2008-09;
 - l'éruption du volcan Eyjafjallajökull en Islande en 2010 ⁸⁴.
39. D'une manière générale, les zones de conflit influent souvent sur les routes aériennes et les survols au niveau mondial. Dernièrement, l'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine a entraîné la fermeture de l'espace aérien ukrainien et fait augmenter le prix du kérosène ⁸⁵.

1.2. La pandémie de COVID-19

40. La pandémie a constitué le choc le plus important et le plus long que l'aviation ait jamais connu (figure 6), et ses conséquences s'agissant des restrictions de voyage, de la mise en place de prescriptions de quarantaine, des rapatriements, de la circulation aérienne et des coefficients de remplissage, ainsi que ses conséquences financières, ont été largement analysées dans de nombreuses études ⁸⁶. En outre, bien que le nombre de passagers ait été très faible pendant la pandémie par rapport à ce qu'il était avant celle-ci, les aéroports ont dû maintenir leurs effectifs, en partie pour pouvoir effectuer le contrôle des documents de santé sur papier. Ces contrôles ont aussi beaucoup allongé les procédures et l'attente aux aéroports ⁸⁷.

► **Figure 6. La pandémie de COVID-19: Le choc le plus important et le plus long que le secteur de l'aviation ait jamais connu**

Les chocs antérieurs ont réduit les PKP de 5 à 20 pour cent et ont été surmontés après 6 à 18 mois



Source: Ezgi Gulbas, «COVID-19 Airline Industry Outlook» (IATA Economics, 2021).

⁸⁴ OIT, *Civil Aviation and its Changing World of Work*, GDFCAI/2013 (2013).

⁸⁵ IATA, «The Impact of the War in Ukraine on the Aviation Industry», IATA Factsheet, 25 mars 2022.

⁸⁶ IATA, *Annual Review 2022*; ITF, «Aviation: L'ITF exige la prise de mesures pour faire face aux répercussions du COVID-19»; IATA, *Annual Review 2020*; ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020; et ITF, «Civil Aviation: Employer Responses to COVID-19 in the Aviation Industry», 2022.

⁸⁷ IATA, *Annual Review 2021*.

41. Le secteur a été durement touché pendant la deuxième et la troisième année de la pandémie, les voyages internationaux accusant une baisse considérable par rapport au niveau de 2019⁸⁸. En décembre 2022, lorsque le monde et le secteur du transport aérien ont commencé à surmonter la crise, l'activité aérienne était en voie de normalisation. Le marché des passagers a commencé à nettement se redresser à mesure que de nouvelles routes s'ouvraient. Les volumes de fret ont commencé à refluer par rapport aux pics récents, dans un contexte de croissance économique mondiale ralentie et de tensions géopolitiques. Les recettes totales des compagnies aériennes devraient atteindre environ 87 pour cent du niveau de 2019, contre 60 pour cent en 2021. Les recettes du fret devraient rester inchangées, leur part dans les recettes totales retombant à environ 28 pour cent⁸⁹.

Mesures prises à l'échelle internationale pour lutter contre les effets de la pandémie

42. Aussi bien l'OACI, l'OIT et l'Organisation des Nations Unies que les associations sectorielles d'employeurs et de travailleurs ont joué un rôle actif dans le cadre de groupes de travail, de conférences de haut niveau, de résolutions, de déclarations, de communiqués conjoints, de recommandations et de publications pour répondre aux effets de la pandémie dans le secteur de l'aviation.

Conséquences pour l'emploi

43. En septembre 2021, l'ATAG a établi que la pandémie avait réduit le nombre d'emplois dans l'aviation de 2,3 millions (soit 21 pour cent de baisse par rapport aux niveaux observés avant le COVID-19)⁹⁰. En mai 2022, l'indice de la connectivité aérienne de l'IATA était revenu à 88 pour cent de son niveau d'avant la pandémie pour la connectivité intérieure et à 62 pour cent de celui-ci pour la connectivité internationale⁹¹. Mais les effets de la pandémie devraient durer des décennies. L'IATA prévoit qu'en 2040 le trafic sera encore inférieur de 6 pour cent à ses prévisions d'avant la pandémie⁹².
44. La pandémie de COVID-19 a eu des effets sans précédent sur le secteur de l'aviation en avivant les difficultés auxquelles est exposée la main-d'œuvre employée dans l'écosystème de ce secteur, à savoir:
- a) La création d'un déficit de connaissances en raison de la perte de personnel expérimenté, un grand nombre de personnes ayant été licenciées ou mises en congé technique de longue durée ou ayant demandé leur retraite anticipée⁹³.
 - b) Le phénomène dit de la «Grande Démission», par lequel nombre de travailleurs ont revu leurs priorités et décidé de changer de carrière ou d'employeur. Cette situation a réorienté la main-d'œuvre vers d'autres secteurs d'activité et se traduit depuis quelque temps par des difficultés importantes à recruter et à conserver le personnel à un moment où la demande de voyages aériens reprend⁹⁴.

⁸⁸ IATA, *Annual Review 2021*.

⁸⁹ IATA, «2023 to bring further pax recovery but softer cargo», IATA Economics' Chart of the Week, 16 décembre 2022.

⁹⁰ ATAG, «Aviation: Benefits Beyond Borders: COVID-19 Analysis Fact Sheet» (actualisé en septembre 2021).

⁹¹ IATA, *Quarterly Air Transport Chartbook* (IATA Economics, deuxième trimestre 2022). L'indice pondère la capacité de transport régulier de passagers en fonction de l'importance économique relative des destinations desservies.

⁹² Marie Owens Thomsen, «Economic Outlook: Air Transport in Times of Turbulence», Assemblée générale annuelle de l'IATA.

⁹³ Romig.

⁹⁴ Romig.

2. Transition juste et innovation

2.1. Politiques d'action climatique

45. Les changements climatiques touchent le secteur de l'aviation non seulement du fait des risques physiques et de la nécessité de s'adapter à ces changements et à leurs effets, mais aussi du point de vue des politiques et des mesures nécessaires pour réduire, éviter, piéger et stocker les émissions, et atténuer les changements climatiques⁹⁵. S'y ajoutent des risques liés au respect des contrats, de la réglementation et de la législation, ainsi que des risques liés à la raréfaction de ressources essentielles. Outre leurs effets sur le secteur, les changements climatiques doivent aussi être envisagés sous l'angle de la contribution du secteur de l'aviation à la décarbonation⁹⁶. Un examen détaillé de la place du secteur dans l'action climatique dépasserait le cadre du présent rapport.
46. Les mesures en faveur de l'action climatique devraient tenir compte des trois dimensions du développement durable – économique, sociale et environnementale. Dans la transition vers une économie écologiquement durable, il convient d'accorder une attention particulière aux neuf grands domaines d'action définis par l'OIT en 2015 dans ses *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, qui constituent une précieuse ressource⁹⁷.
47. L'aviation étant une activité internationale, l'harmonisation des mesures réglementaires a souvent été difficile à obtenir, d'autant plus que les longues distances parcourues réduisent le choix des solutions à faible émission de carbone⁹⁸. L'OACI est convenue de viser un objectif de croissance neutre en carbone à compter de 2020 et, en octobre 2016, a adopté le *Régime de compensation et de réduction de carbone pour l'aviation internationale* à l'appui de cet objectif. À sa quarante et unième session, en septembre-octobre 2022, l'Assemblée de l'OACI a adopté la résolution A41-21, intitulée *Exposé récapitulatif de la politique permanente et des pratiques de l'OACI dans le domaine de la protection de l'environnement – Changements climatiques*, dans laquelle elle a fixé un objectif mondial à long terme ambitieux pour l'aviation internationale – à savoir parvenir à des émissions de carbone nettes égales à zéro d'ici à 2050. Atteindre cet objectif coûterait aux exploitants d'aéronefs entre 130 milliards de dollars É.-U. (estimation de l'OACI) et 170 milliards (estimation de l'ATAG) par an de 2020 à 2050⁹⁹. Les coûts annuels pour les fournisseurs sont estimés entre 50 milliards de dollars (ATAG) et 120 milliards de dollars (OACI)¹⁰⁰. Le secteur de l'aviation estime que ces coûts n'entraîneraient pas d'augmentation radicale du prix des billets¹⁰¹.

⁹⁵ OACI, «Effects of Climate Change on Aviation Business and Economics» (ICAO Factsheet, 2020).

⁹⁶ OACI, «Effects of Climate Change on Aviation Business and Economics».

⁹⁷ OIT, *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (2015).

⁹⁸ Agence internationale de l'énergie, *World Energy Outlook 2018*.

⁹⁹ On notera que les chiffres de l'OACI concernent l'aviation internationale, tandis que ceux de l'ATAG portent sur l'aviation internationale et l'aviation nationale.

¹⁰⁰ En l'espèce, les chiffres de l'OACI recouvrent la fabrication aéronautique et les carburants d'aviation durables, tandis que ceux de l'ATAG portent uniquement sur la production de carburants d'aviation durables.

¹⁰¹ ATAG, «What Will It Cost to Get to Net-Zero Carbon for Global Aviation?» (fiche d'information n° 15, juin 2022).

2.2. L'innovation technologique à l'appui d'une transition juste

48. Les moyens d'améliorer l'efficacité énergétique dans l'aviation sont nombreux. On gardera toutefois à l'esprit qu'en raison de ce qu'il est convenu d'appeler l'effet de rebond, qui consiste en ce que les coûts plus faibles induits par les gains d'efficacité stimulent la demande, environ 19 pour cent des gains d'efficacité qui seront obtenus dans l'aviation ne pourront être exploités ¹⁰². Les principales mesures et initiatives technologiques vertes actuellement à l'étude sont les suivantes:

- a) Réduire les émissions des aéroports, dans la mesure où on estime que les aéroports étaient à l'origine d'environ 5 pour cent des émissions totales de CO₂ de l'aviation avant la pandémie de COVID-19 ¹⁰³. Les aéroports se prêtent parfois idéalement à l'installation de panneaux solaires et il est aussi possible d'y mettre en service des véhicules utilitaires électriques ¹⁰⁴.
- b) Augmenter l'usage du carburant d'aviation durable ¹⁰⁵, qui devrait être à l'origine de 65 pour cent des réductions d'émissions de carbone d'ici à 2050. Parmi les exemples de contributions et de bonnes pratiques du secteur, on mentionnera le Groupe des utilisateurs de carburants d'aviation durables, constitué par les compagnies aériennes pour promouvoir l'utilisation de ces carburants, et le programme d'accréditation carbone des aéroports administré par le Conseil international des aéroports ¹⁰⁶.
- c) Mettre fin à la surcharge en carburant, car cette surcharge alourdit les aéronefs et se solde par des émissions de CO₂ excédentaires.
- d) Améliorer l'efficacité en ajoutant des ailettes à l'extrémité des ailes des avions. Des milliers d'appareils en ont été équipés depuis les années 1980 ¹⁰⁷.
- e) La production d'énergie à partir de sources renouvelables et l'utilisation de ces sources ¹⁰⁸, notamment de l'énergie solaire, qui a porté ses fruits pour les aéroports ¹⁰⁹, et dont on étudie désormais l'emploi comme source d'énergie pour les avions ¹¹⁰.

3. Possibilités à saisir pour orienter le relèvement

3.1. Coopération avec l'Organisation de l'aviation civile internationale

49. Les objectifs de développement durable des Nations Unies ont été largement approuvés par le secteur aéronautique, et l'Assemblée de l'OACI a reconnu le rôle que l'aviation peut jouer pour la réalisation de ces objectifs dans sa résolution A41-24 sur la [contribution de l'aviation au Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030](#).

¹⁰² OCDE-ITF, *Decarbonising Air Transport: Acting Now for the Future* (Paris: Éditions de l'OCDE, 2021).

¹⁰³ OCDE-ITF, *Decarbonising Air Transport: Acting Now for the Future*.

¹⁰⁴ Romig.

¹⁰⁵ Les carburants d'aviation durables sont produits à partir de diverses plantes comme le jatropha, les halophytes (plantes des milieux salés) et les algues. Voir: ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

¹⁰⁶ ATAG, «Flying in Formation»; OACI, «L'OACI et ses partenaires mettent résolument en valeur la contribution de l'aviation au développement durable devant la Banque mondiale», *Salle des nouvelles*, 12 janvier 2018.

¹⁰⁷ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

¹⁰⁸ OACI, Programme des Nations Unies pour le développement et Fonds pour l'environnement mondial, *Renewable Energy for Aviation: Practical Applications to Achieve Carbon Reductions and Cost Savings*, 2017.

¹⁰⁹ ATAG, «The first solar-powered airport», dans *Aviation: Benefits Beyond Borders*, août 2015.

¹¹⁰ Airbus, «Solar Flight».

50. En mars 2022, l'OIT et l'OACI ont conclu un accord (annexe I) qui fait fond sur un mémorandum d'accord de 1953 entre le Directeur général de l'OIT et le Président du Conseil de l'OACI. L'OIT et l'OACI sont ainsi convenues de collaborer plus étroitement sur des sujets d'intérêt commun: les femmes dans l'aviation au niveau mondial, la collecte de données et l'avenir du travail décent et durable dans l'aviation.
51. Pour lancer la mise en œuvre de l'accord, l'OIT a pris part à la quarante et unième session de l'Assemblée de l'OACI, où elle a soutenu et/ou influencé l'adoption de mandats de l'OACI concernant:
- a) Les missions actuelles du Groupe d'experts sur la réglementation des services de transport aérien, notamment celle de répondre aux questions encore en suspens (comme le **travail** et les **considérations sociales**, la concurrence loyale et les questions connexes, et la supervision réglementaire) qui intéressent l'élaboration d'une convention sur les investissements étrangers dans les compagnies aériennes ¹¹¹.
 - b) Les écosystèmes de la main-d'œuvre, en se portant coauteur d'un document de travail qui a recueilli une large adhésion ¹¹² et dont le Conseil international des aéroports a coordonné l'élaboration. Dans un des paragraphes du dispositif de ce document, l'Assemblée est invitée à demander à l'OACI de collaborer avec les États, les organisations internationales et le secteur pour lutter contre les effets de la pandémie et coopérer au moyen d'activités conjointes, notamment de la recherche, des réunions techniques, des activités de formation et des **services consultatifs, afin de favoriser une relance durable du point de vue social ainsi que le travail décent** dans le secteur ¹¹³.

3.2. La croissance pour une relance riche en emplois et durable du point de vue social

52. Les prévisions concernant la croissance annuelle des passagers-kilomètres payants à l'horizon 2050 sont actuellement de 3,6 pour cent, contre 4,2 pour cent avant la pandémie de COVID-19 ¹¹⁴. On prévoit que jusqu'à 8 milliards de passagers seront transportés par voie aérienne en 2040 ¹¹⁵. Cela va nécessiter un investissement important dans les infrastructures aéroportuaires, à hauteur d'environ 2 400 milliards de dollars É.-U. ¹¹⁶. Les prévisions actuelles concernant le trafic aérien en 2050 sont inférieures de 8 pour cent aux prévisions établies avant la pandémie ¹¹⁷. Diverses raisons l'expliquent: le trafic reprend lentement et ne devrait pas retrouver son niveau de 2019 avant 2024; la croissance globale du produit intérieur brut s'est ralentie; les gens sont moins disposés à voyager du fait des problèmes de santé et d'environnement, et du vieillissement de la population; et les voyages d'affaires ont diminué.

¹¹¹ OACI, «Rapport de la Commission économique sur la partie «Généralités» et sur les points 34 et 35 de l'ordre du jour», A41-WP/670, 2022, paragr. 35.19, segment en gras non souligné dans le texte.

¹¹² «Le Comité a constaté l'appui sans équivoque exprimé à l'égard de la note de travail et **encourage l'OACI à repérer et à relever les défis en matière de ressources humaines**. Il a noté qu'il était nécessaire de développer un effectif diversifié et compétent à l'appui de l'aviation du futur en attirant davantage de jeunes dans le secteur, en favorisant la diversité et en promouvant les objectifs de décarbonation.» Voir OACI, «Projet de rapport sur le point 26 de l'ordre du jour», document A41-WP/644 de l'OACI, paragr. 26.7, segment en gras non souligné dans le texte.

¹¹³ OACI, «Attirer et préparer la main-d'œuvre de l'écosystème de l'aviation pour assurer la durabilité et la résilience à long terme du secteur», A41-WP/354, segment en gras non souligné dans le texte.

¹¹⁴ OACI, *Innovation for a Green Transition: 2022 Environmental Report* (2022).

¹¹⁵ IATA, «Global Outlook for Air Transport».

¹¹⁶ ACI, «The Evolution of the Airport Workforce».

¹¹⁷ ATAG, *Waypoint 2050* (2020).

Compagnies aériennes

53. En fonction de leur situation et de leur marché intérieur, les compagnies aériennes peuvent rechercher une croissance fondée sur les actifs (marchés offrant une marge de progression de la connectivité, tels que celui de l'Afrique) ou une croissance non fondée sur les actifs (regroupement supplémentaire, partage de codes, mesures d'efficacité en conservant les mêmes actifs/aéronefs) consistant à augmenter les bénéfices de la société sans investissement supplémentaire dans les actifs. D'après certaines estimations, réduire l'offre, notamment en diminuant la quantité d'émissions de CO₂ que le secteur est autorisé à émettre, pourrait faire augmenter le prix des billets et les marges bénéficiaires ¹¹⁸.

► Encadré 1. Le fort potentiel de l'aviation africaine

L'Afrique ne compte que pour 2,5 pour cent du transport aérien mondial de passagers. En 2018, les chefs d'État des pays de l'Union africaine ont lancé le marché unique du transport aérien africain, en vue d'accélérer la croissance de l'aviation sur le continent, et 34 pays ont adhéré à l'initiative. En 2021, après la pandémie de COVID-19, les voyages d'affaires ont augmenté de 36 pour cent en Afrique, soit la plus forte croissance après le Moyen-Orient. Si nombre de pays cherchent des moyens de développer leur secteur de l'aviation, celui de l'Afrique est plutôt restreint et sous-développé par rapport à la taille du continent et au nombre de ses habitants. En 2017, il a été estimé que, si les Africains constituaient 12 pour cent de la population mondiale et si, sur le plan des infrastructures, le continent comptait 731 aéroports et 419 compagnies aériennes, ceux-ci représentaient moins de 3 pour cent du transport de passagers dans le monde, une dizaine de compagnies seulement transportant plus d'un million de passagers par an.

Un certain nombre de problèmes devront être surmontés. La connectivité intra-africaine est limitée et, bien souvent, les passagers doivent transiter par un deuxième, voire un troisième pays. Le bilan d'un certain nombre de compagnies aériennes en matière de sécurité devra également être amélioré. La libéralisation de l'espace aérien pourrait avoir des retombées importantes. L'influence directe et indirecte de l'aviation sur d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre peut jouer un grand rôle pour remédier aux difficultés de l'Afrique en matière d'emploi. La diminution du nombre de conflits, la multiplication des transitions démocratiques, l'urbanisation accrue et le progrès des classes moyennes sont autant de facteurs qui accéléreront la réalisation du potentiel du continent.

Sources: ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018 et 2020; Eric Kacou et Hassan El-Houry, *Fly Africa, How aviation can generate prosperity across the continent* (Lioncrest, 2017); Hassan El-Houry, «*Boosting Africa's Commercial Aviation Sector, a Sure Route to Recovery*» (Forum économique mondial, 20 juillet 2022).

54. Le transport aérien a doublé en Amérique latine et dans les Caraïbes entre 2006 et 2016, et triplé dans certains pays. Cependant, les pays de la région ne sont pas très compétitifs en matière de transport aérien: dans un classement de la compétitivité portant sur 140 pays, si le Panama a atteint le 16^e rang et la Trinité-et-Tobago le 29^e, la Colombie et l'Argentine n'ont atteint que le 60^e et le 66^e, respectivement. Par rapport aux pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la région est mal classée sur le plan de la connectivité, des infrastructures aéroportuaires, du prix des billets et des taxes.

Aéroports

55. Les aéroports perçoivent de plus en plus les passagers comme leurs propres clients et les investissements dans les aéroports peuvent augmenter le nombre de passagers. Cela a été le cas au Pérou (+ 44 pour cent) et en Colombie (+ 39 pour cent), ce qui montre que l'Amérique latine aurait

¹¹⁸ Stefan Gössling, «*Risks, Resilience, and Pathways to Sustainable Aviation: A COVID-19 Perspective*», *Journal of Air Transport Management* 89 (octobre 2020).

peut-être intérêt à intégrer les politiques de transport aérien dans les politiques de transport nationales et régionales et à rechercher des synergies avec d'autres modes de transport ¹¹⁹.

Services d'assistance en escale

56. L'IATA a estimé que, pour faire face à l'augmentation du nombre de passagers et des volumes de fret, les opérateurs devaient renforcer le vivier de talents du secteur et que l'exploitation au sol constituait un des principaux domaines qui devraient connaître la plus forte demande dans les années à venir ¹²⁰. Avant 2020, la perception du secteur de l'aviation comme un secteur d'emploi stable s'était parfois érodée et, par la suite le secteur a été durement touché par la pandémie de COVID-19 ¹²¹, ce qui a incité le personnel de contact et les travailleurs peu qualifiés à se tourner vers d'autres emplois. Parmi les nombreuses suggestions visant à inciter les travailleurs à revenir dans les aéroports qui ont été formulées, le Conseil international des aéroports a élaboré une série de recommandations ¹²², dont une recommandation essentielle selon laquelle les aéroports devraient promouvoir des pratiques de passation de marchés fondées sur la valeur qui ne soient pas axées seulement sur le coût mais aussi sur la valeur ajoutée des activités confiées en sous-traitance. La convention (n° 94) et la recommandation (n° 84) de l'OIT sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, peuvent donner des indications sur la façon de soustraire les salaires et les conditions de travail à la concurrence par les prix qui intervient nécessairement dans les appels d'offres publics.

3.3. Un environnement favorable à une croissance durable du point de vue social

57. Les **conclusions concernant la promotion d'entreprises durables**, adoptées par la Conférence internationale du travail à sa 96^e session (2007), énoncent un certain nombre de conditions fondamentales ¹²³ et donnent «des indications détaillées sur ce qu'est un environnement favorable à la création d'entreprises durables, et précise[nt] qu'un tel environnement concilie la quête légitime du profit et la nécessité d'un développement respectant la dignité humaine, l'environnement et le travail décent». En outre, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale est le seul instrument de l'OIT qui donne aux entreprises (multinationales et nationales) des orientations directes concernant la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail.

58. Les éléments suivants peuvent notamment être pris en considération au moment d'établir un cadre pour la mise en place d'un environnement favorable:

- a) Pour les compagnies aériennes et les aéroports: Le rachat d'actions et la rémunération à base d'actions des directeurs généraux peuvent réduire l'excédent brut d'exploitation des compagnies aériennes et des aéroports. Des changements de propriétaires et de formule d'actionnariat et les modifications fréquentes de la composition de l'actionnariat peuvent

¹¹⁹ James Wiltshire et Azhar Jaimurzina, «Transporte aéreo como motor del desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe: retos y propuestas de política», *Boletín FAL* 359 (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPAL), 2017).

¹²⁰ IATA, «Aviation Ground Handling Report» (2019).

¹²¹ ACI, «The Evolution of the Airport Workforce».

¹²² ACI, «The Evolution of the Airport Workforce».

¹²³ Paix et stabilité politique; bonne gouvernance; dialogue social; respect des droits humains universels et des normes internationales du travail; culture d'entreprise; politique macroéconomique saine et stable; commerce et intégration économique durable; environnement juridique et réglementaire propice; état de droit et protection des droits de propriété; concurrence loyale; accès aux services financiers; infrastructures matérielles; technologies de l'information et de la communication; éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie; justice sociale et inclusion sociale; protection sociale adéquate; gestion responsable de l'environnement.

aussi être un facteur d'instabilité pour le secteur de l'aviation. Dans la mesure où il y a eu des restructurations, ainsi que, à des degrés divers, des privatisations, d'aucuns estiment que les compagnies aériennes devraient être traitées de la même façon que les banques ou les centrales électriques, autrement dit ne devraient pas être autorisées à faire faillite et devraient être réglementées comme des services d'utilité publique ¹²⁴.

- b) Pour les prestataires de services d'assistance en escale: Ces prestataires peuvent exercer sur des marchés semi-ouverts, où seul un nombre limité de titulaires de licence peut opérer dans un aéroport. Dans certains cas, il peut leur être difficile de prospérer et d'offrir de bonnes possibilités de formation dans un contexte où les aéroports rivalisent pour devenir la plateforme privilégiée pour les décollages et les atterrissages et où les compagnies aériennes s'emploient à réduire leurs coûts et augmenter leurs recettes ¹²⁵.

3.4. Égalité et inclusivité

59. En 2019, l'OIT a publié un document de travail pour contribuer au débat sur la promotion des femmes dans le secteur de l'aviation. Ce document comporte une analyse des perspectives et des obstacles principaux, compte tenu de l'Agenda du travail décent ¹²⁶.
60. Dans sa résolution A39-30, intitulée [Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation](#), l'Assemblée de l'OACI, se référant à l'objectif n° 5 du Programme de développement durable à l'horizon 2030, a constaté la nécessité urgente d'un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'aviation afin d'améliorer l'efficacité et la productivité de ce secteur. Dans cette résolution, les États, les organisations régionales et internationales de l'aviation et l'industrie aéronautique internationale sont invités à adopter une position et des engagements fermes et déterminés pour faire avancer les droits des femmes, et à prendre les mesures nécessaires pour renforcer l'égalité des genres.
61. Eu égard aux difficultés persistantes que pose la réalisation de l'égalité femmes-hommes dans l'aviation, l'Assemblée de l'OACI a adopté à sa quarante et unième session une résolution révisée pour renforcer l'engagement pris d'instaurer cette égalité à tous les niveaux. La résolution A41-26 de l'Assemblée de l'OACI, intitulée [Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation](#), qui remplace la résolution A39-30 et a reçu l'appui résolu de l'Assemblée, prévoit un certain nombre de nouvelles mesures à prendre par les États membres, le Conseil et le Secrétariat de l'OACI. Un élément nouveau important de la résolution A41-26 est que la notion de «travail décent» et l'idée d'une coopération plus approfondie avec les «organisations internationales» ¹²⁷ y ont été incorporées ¹²⁸.

¹²⁴ OCDE, *State Support to the Air Transport Sector*; Michelle Dy, «[Removing Air Transportation from the Scope of 'Public Utility' in the Philippine Constitution: A Panacea for Liberalisation?](#)», dans *Aviation Law and Policy in Asia* (Leiden, Koninklijke Brill NV, 2021), 171-197.

¹²⁵ Jon Conway, «[A race to the bottom serves no one](#)», 25 février 2019.

¹²⁶ David Seligson, «[Women and aviation: Quality jobs, Attraction and Retention](#)», Working Paper n° 331 (OIT, 2019).

¹²⁷ Résolution remplaçant la résolution A39-30 sur le Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation. Voir OACI, [Projet de rapport sur le point 27 de l'ordre du jour](#), A41-WP/611, 2022, paragr. 27.6.

¹²⁸ Les gouvernements de la France et du Mexique ont présenté officiellement ces modifications au Comité exécutif.

62. En 2018, l'OACI et l'Autorité sud-africaine de l'aviation civile ont organisé le premier Sommet mondial sur l'égalité des sexes en aviation, dans le but d'examiner les difficultés auxquelles les femmes se heurtent dans l'aviation et les obstacles qui empêchent celles-ci d'intégrer ce secteur, d'y rester et d'y être promues. Les participants au sommet ont adopté un communiqué qui souligne la nécessité de disposer de données ventilées par sexe pour piloter les politiques et les programmes liés à l'égalité des genres dans l'aviation, souligne la nécessité de veiller à ce que dans les décisions liées aux femmes, la culture, les stéréotypes et les préjugés n'aient pas d'incidence, ou à ce que les incidences éventuelles soient atténuées, et indique qu'il conviendrait d'utiliser plus efficacement des mesures telles que les stages, les bourses et les programmes de mentorat pour développer les compétences des femmes dans l'aviation.
63. Dans le prolongement des résultats obtenus lors du sommet sud-africain, et conformément à la résolution A41-26, l'OACI et l'Autorité espagnole de l'aviation civile organiseront le deuxième Sommet mondial sur l'égalité des genres en aviation à Madrid (Espagne) du 5 au 7 juillet 2023. Le deuxième sommet mondial a pour objet de réunir des gouvernements, des acteurs du secteur privé, des universitaires et des forces de changement provenant du monde entier afin de catalyser les progrès, de plaider pour le changement et de promouvoir une action résolue en vue de réaliser l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes dans l'aviation.

Remédier à la ségrégation professionnelle

64. La ségrégation professionnelle a une incidence manifeste sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'aviation civile, car les pilotes sont en grande majorité des hommes, et le personnel de cabine est constitué pour une large majorité de femmes. Cependant, les femmes sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à suivre une formation de pilote: dans des pays comme les États-Unis, l'Inde, le Japon, l'Espagne et l'Indonésie, les classes comptent plus de 10 pour cent d'étudiantes; à Singapour, un élève-pilote sur quatre est une femme¹²⁹; et les femmes constituent 12 pour cent des pilotes de ligne indiens¹³⁰.

► Encadré 2. Susan Mashibe, entrepreneuse

Susan Mashibe est devenue la première femme pilote commerciale et ingénieure de maintenance d'aéronefs de la République-Unie de Tanzanie qui ait été certifiée par l'Administration aéronautique fédérale des États-Unis. Elle est aussi la fondatrice, propriétaire et directrice exécutive de VIA Aviation, anciennement Tanzanite Jet Centre (TanJet). Si VIA a été fondée en République-Unie de Tanzanie, elle s'est développée pour étendre sa présence à d'autres pays africains. Aviatrice et entrepreneuse passionnée, Susan Mashibe est lauréate de toute une série de prix et de distinctions, dont le titre de Responsable régionale pour l'Afrique de la National Business Aviation Association.

Source: Forum économique mondial, «Susan Mashibe».

Quotas

65. En 2019, l'IATA a lancé l'initiative mondiale «25 d'ici à 2025» dans le but d'augmenter de 25 pour cent le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités et des emplois où les femmes sont sous-représentées (comme les postes de pilote ou opérationnels), ou de parvenir à une représentation d'au moins 25 pour cent d'ici à 2025. L'IATA a demandé à ses compagnies aériennes membres d'y participer à titre volontaire, et 100 compagnies avaient adhéré à ces

¹²⁹ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2016.

¹³⁰ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2016.

objectifs en mars 2022¹³¹. La raison de cette initiative était principalement de remédier aux pénuries de main-d'œuvre¹³².

Âge

66. En novembre 2014, l'amendement n° 172 de l'[Annexe 1 – Licences du personnel](#) de la Convention de Chicago, concernant la limite d'âge supérieure des pilotes employés dans le transport aérien commercial international, est devenu applicable. Cet amendement prévoit une limitation des privilèges des pilotes ayant atteint l'âge de 60 ans et une restriction des privilèges des pilotes ayant atteint l'âge de 65 ans, comme suit: «[u]n État contractant qui a délivré une licence de pilote ne permettra pas au titulaire de cette licence de remplir les fonctions de pilote d'un aéronef qui effectue des vols de transport commercial international s'il a atteint l'âge de 60 ans, ou de 65 ans dans le cas de vols avec plus d'un pilote»¹³³. Bien que de façon parfois controversée, et parfois en raison de considérations commerciales ou de situations de pénurie de personnel¹³⁴, l'augmentation de l'espérance de vie a conduit nombre de gouvernements à envisager de relever la limite d'âge supérieure des pilotes¹³⁵.

Inclusion des personnes handicapées

67. L'IATA a continué de diffuser le message selon lequel l'accessibilité pour tous est dans l'intérêt des compagnies, y compris du point de vue de la formation du personnel navigant, et continue dès lors d'encourager les compagnies aériennes à être plus inclusives, en particulier à l'égard des passagers handicapés¹³⁶.
68. À propos de l'emploi de personnes handicapées, on mentionnera l'exemple du prestataire de services de sécurité G4S qui, en collaboration avec une organisation de personnes handicapées, a mis en place à l'aéroport de Bruxelles un programme visant à recruter comme agent de sécurité des personnes atteintes de troubles du spectre autistique. Le programme tire parti des atouts des personnes recrutées pour la détection par rayons X dans un lieu isolé non fréquenté par les passagers. Le programme a donné de bons résultats et se distingue par un niveau élevé de satisfaction professionnelle¹³⁷.

► Partie 3. Renforcer la résilience: Travail décent et emploi productif

69. La [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#) promeut le travail décent par une approche coordonnée visant à réaliser quatre objectifs stratégiques: l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les normes internationales du travail ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, avec pour éléments transversaux déterminants l'égalité

¹³¹ IATA, *Annual Review 2020*; IATA, «[Women are still under-represented in leading positions at airlines](#)», IATA Economics' Chart of the Week, 4 mars 2022.

¹³² IATA, *Annual Review 2022*.

¹³³ Voir «Limite d'âge des membres d'équipage de conduite» dans OACI, «[Questions fréquemment posées \(FAQ\)](#)».

¹³⁴ Air Line Pilot Association, International, «[ALPA Opposes Attempts to Increase Retirement Age for Professional Airline Pilots](#)» (News Room, 19 mai 2022).

¹³⁵ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

¹³⁶ Linda Ristagno, «[#FlyInclusive: Taking Accessibility to the Next Level](#)» (IATA, 2022).

¹³⁷ ACI, «[The Evolution of the Airport Workforce](#)».

femmes-hommes et la non-discrimination. Les sections ci-après abordent aussi les priorités sectorielles dans le contexte du relèvement et de la transition verte et font écho à de nombreux points évoqués au chapitre précédent concernant les crises.

- 70.** Le travail et le carburant restent les deux variables exerçant des effets directs et importants sur la rentabilité du secteur. Ces dernières années, entre les accords «ciel ouvert» et la concurrence suscitée par les divers modèles économiques, et afin de pouvoir faire face aux pressions vertigineuses qu'ils subissent, les transporteurs et les aéroports ont adopté des stratégies de gestion des ressources humaines et des pratiques de passation de marchés qui cherchent à réduire les coûts liés au personnel ¹³⁸.
- 71.** Pour qu'un degré élevé de sécurité soit atteint et maintenu, l'OACI a défini des orientations et des recommandations sur les aspects techniques de l'emploi. Ces textes portent notamment sur les effectifs minima à bord des aéronefs, les compléments d'effectifs, les qualifications essentielles et la formation professionnelle des navigants et du personnel au sol, ainsi que sur la réglementation technique applicable au personnel administratif et technique nécessaire au fonctionnement des aéroports et autres installations d'aide à la navigation aérienne ¹³⁹. Les aspects sociaux des conditions de travail et d'emploi dans l'aviation civile relèvent de la responsabilité de l'OIT ¹⁴⁰.

1. Emploi

Composition du personnel

- 72.** L'aviation civile emploie des personnes dans une série d'activités très diverses: construction et entretien des aéronefs, personnel au sol, personnel navigant (opérationnel et non opérationnel), planification du contrôle de la circulation et de l'espace aériens, activités liées aux technologies de l'information et de la communication, services de restauration pour compagnies aériennes, service à la clientèle dans les aéroports et à bord des aéronefs, travail sur les terrains d'aviation, gestion de la circulation aérienne, pilotage des aéronefs et gestion des entreprises aéronautiques ¹⁴¹. Certaines de ces professions nécessitent une formation spécialisée et l'utilisation de machines complexes, tandis que d'autres ne demandent qu'une formation sommaire.

Niveau des effectifs et pénuries de personnel

- 73.** Selon une enquête menée en 2022 par l'IATA ¹⁴², la dotation en effectifs ¹⁴³ a varié de 72 pour cent (pilotes) à 61 pour cent (personnel de cabine) du niveau requis sur une période de dix-huit mois. Une pénurie de pilotes commandants de bord a été constatée, la gravité de celle-ci variant selon les régions. Les coûts liés à la formation autofinancée des pilotes et à la qualification de type constituaient des obstacles importants à l'emploi, car les pilotes doivent suivre une formation coûteuse et satisfaire à des critères de formation exigeants ¹⁴⁴. La dotation en effectifs pour

¹³⁸ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

¹³⁹ OIT, *Rapport I – Examen d'ensemble des conditions de travail dans l'aviation civile*, ICA/1956, Réunion spéciale sur l'aviation civile (1956).

¹⁴⁰ OIT, *Mémoire (n° 40) adressé au Conseil d'administration du Bureau international du Travail sur les conditions d'emploi dans l'aviation civile*, Commission des transports internes, quatrième session, 1951.

¹⁴¹ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018.

¹⁴² Stuart Fox, «IATA Global Skills Survey» (archives de l'IATA, 2022).

¹⁴³ Pourcentage des effectifs en poste à un moment donné pour répondre aux besoins d'une profession donnée.

¹⁴⁴ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

l'exploitation au sol constitue un problème urgent. Concernant la formation, les personnes interrogées aspiraient à former le personnel de façon qu'il soit capable d'accomplir un grand nombre de tâches grâce au partage de postes, à l'acquisition de compétences multiples et à la formation polyvalente.

- 74.** Pendant la pandémie, le secteur aéronautique a perdu une grande part de sa main-d'œuvre (qualifiée et non qualifiée) en raison de licenciements et de départs à la retraite. Les navigateurs dont les heures ont été réduites ont parfois perdu en maîtrise professionnelle. La situation a été pire encore pour ceux qui ont été mis en congé, car ils ont dû se former à nouveau. La remise en service de milliers d'aéronefs stationnés a été difficile en raison des licenciements dans le secteur de l'entretien, de la réparation et de la révision, et de la difficulté à acquérir des pièces de rechange ¹⁴⁵. Le transport des aéronefs stationnés vers les portes d'embarquement, les aires de trafic ou les installations d'entretien est complexe et demande une coopération étroite entre l'aéroport, les compagnies aériennes et les prestataires de services de navigation aérienne ¹⁴⁶. Les mesures de distanciation physique ont été maintenues dans les aéroports, ce qui diminue la capacité des aéroports de gérer les passagers aux heures de pointe ¹⁴⁷.
- 75.** Lorsque les interdictions de voyager ont été levées progressivement vers la fin de la pandémie, le secteur aéronautique a eu beaucoup de mal à répondre à la poussée soudaine de la demande. Les pénuries de personnel, en particulier parmi les agents de service d'assistance en escale, les agents de sécurité et le personnel de cabine, ont eu des incidences sur la rapidité avec laquelle il a été possible de relancer l'exploitation à certains endroits. Le réembauchage de travailleurs a posé plus de difficultés que prévu dans certains cas, en raison du temps nécessaire pour former les personnes à la sécurité et vérifier les antécédents ¹⁴⁸. Les licenciements, les programmes de retraite anticipée et le gel de la formation menacent de provoquer une pénurie de personnel de contrôle de la circulation aérienne ¹⁴⁹. La pénurie de main-d'œuvre provoquée par les licenciements survenus pendant la pandémie a entraîné l'annulation de plus de 59 000 vols entre le 24 décembre 2021 et le 3 janvier 2022 ¹⁵⁰.

Image du secteur et durabilité sociale

- 76.** Le secteur de l'aviation a peut-être perdu une partie de son attrait comme choix de carrière en raison de l'imprévisibilité du secteur et du débat sur la durabilité environnementale ¹⁵¹. Les caractéristiques de l'emploi dans l'aviation, y compris les répercussions d'événements extérieurs sur le secteur, la faculté pour les compagnies de déplacer leur base d'activité, et les mesures ininterrompues de réduction des coûts, contribuent à cette imprévisibilité ¹⁵². Tous ces éléments montrent à quel point les politiques d'emploi à long terme sont importantes pour éviter la perte de compétences essentielles ¹⁵³.

¹⁴⁵ IATA, *Annual Review 2021*.

¹⁴⁶ CANSO, «COVID-19 Restart and Recovery Guide»;

¹⁴⁷ Francisco Serrano et Antonín Kazda, «The Future of Airports Post COVID-19», *Journal of Air Transport Management* 89 (octobre 2020).

¹⁴⁸ ITF, «Civil Aviation: Employer Responses to COVID-19 in the Aviation Industry».

¹⁴⁹ ITF, «Une nouvelle donne pour l'aviation» (ITF Global, 2022).

¹⁵⁰ KPMG, *The Aviation Industry Leaders Report 2022: Recovery through Resilience* (Airline Economics, 2022).

¹⁵¹ OACI, «Attirer et préparer la main-d'œuvre de l'écosystème de l'aviation pour assurer la durabilité et la résilience à long terme du secteur».

¹⁵² Harvey, Turnbull et Wintersberger.

¹⁵³ ITF, *A Zero-Carbon Future for the Aviation Sector* (ITF Global, 2022).

Formation et compétences

77. L'Annexe 1 de la Convention de Chicago régit les licences du personnel (y compris les pilotes, les télépilotes, les membres d'équipage de conduite et d'autres agents). L'annexe couvre aussi les conditions médicales de délivrance des licences. Dans l'ensemble, la formation sera déterminante pour le relèvement de l'aviation. De nouveaux domaines de formation sont apparus: l'aviation s'est engagée à atteindre des émissions nettes égales à zéro d'ici à 2050, d'où la nécessité d'une formation axée sur la durabilité à l'avenir. Deux autres domaines importants sont la cybersécurité et la formation axée sur les compétences dans certains domaines, comme celui de la manipulation des marchandises dangereuses ¹⁵⁴.

► Encadré 3. Exemples de meilleures pratiques concernant l'apprentissage, le recyclage et les compétences transférables en temps de crise

- British Airways dispose d'un programme d'apprentissage complet. Les apprentis travaillent dans divers secteurs d'activité en acquérant des qualifications reconnues au niveau national et une formation en cours d'emploi, tout en étant rémunérés.
- Malaysian Airlines a adopté pendant la pandémie un programme ouvert à plus de 2 000 salariés. Les participants, inscrits à titre volontaire, ont bénéficié de possibilités de formation et de réaffectation temporaire au sein d'autres départements de la compagnie.
- AirAsia a mis en place un centre de formation technologique pour recycler le personnel consigné au sol et l'aider dans l'apprentissage de rôles numériques.
- Scandinavian Airlines a licencié temporairement 90 pour cent de son personnel de bord. Parallèlement, le personnel de santé manquait pour lutter contre la pandémie. En collaboration avec d'autres acteurs du secteur privé et du secteur public, Scandinavian Airlines a recyclé ses agents de bord dans la santé. On a attribué le succès du programme à la façon dont il a été adopté, d'abord sous forme de projet pilote, avant de progresser par étapes successives.
- Qantas a fait suivre à une partie importante de son personnel un programme de formation et de validation des qualifications pour les compétences d'informatique en nuage.
- Keolis Downer, exploitant australien d'une entreprise de transports publics, a recruté des pilotes, du personnel de cabine et d'autres salariés de compagnies aériennes pour travailler dans les transports publics comme chauffeur, agent et personnel de service à la clientèle.

Sources: ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2014; Sumit Singh, «Malaysia Airlines Offers Reskill Program For Employees», *Simple Flying*, 10 octobre 2020; Tan Zhai Yun, «Cover Story: The Upskilling and Reskilling Revolution», *The Edge Markets*, 24 mai 2021; Marti Fischer, «Reskilling Staff in Response to COVID: What Scandinavian Airlines Did», *Forbes*, 19 juin 2020; Justin Hendry, «Qantas Runs 'Crew in the Cloud' Program to Train Staff in AWS Skills», *iTnews*, 1^{er} juin 2021; et Keolis Downer, «From the Skies to the Ground» (Latest News, sans date).

Emplois de services aéroportuaires

78. Les aéroports créent des emplois directs dans les zones à proximité. On estime que, pour les aéroports fréquentés par moins d'un million de passagers, chaque augmentation de 1 000 mouvements de passagers accroît l'emploi direct de 1,2 emploi dans les zones à proximité ¹⁵⁵. Les aéroports sont eux-mêmes des pôles d'emploi importants: ainsi, en 2013, 76 500 personnes étaient employées directement à l'aéroport d'Heathrow et environ 114 000 emplois, soit un sur cinq, de la collectivité locale étaient soutenus par les activités d'Heathrow. Depuis 2007, l'aéroport organise des salons de l'emploi et des carrières qui mettent

¹⁵⁴ IATA, «Training Is the Key to Industry Recovery», *Airlines*, 1^{er} avril 2022.

¹⁵⁵ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2016.

en relation des jeunes, principalement issus de la population locale, avec des entreprises présentes à l'aéroport ¹⁵⁶.

► Encadré 4. Meilleures pratiques relatives aux normes de qualité dans les aéroports

Certaines autorités aéroportuaires ont mis en application des normes locales pour le recrutement, la formation et la rémunération. L'aéroport international de San Francisco a instauré des normes de rémunération et de formation minima pour tous les travailleurs dont l'emploi concerne la sûreté et la sécurité. Son programme de normes de qualité a été mis en place initialement en 1999 pour renforcer la sécurité et la sûreté. La Commission aéroportuaire a instauré une relation directe entre l'aéroport et les sous-traitants des compagnies aériennes au moyen d'un processus de validation des qualifications. À la suite du programme, les autorités aéroportuaires ont adopté une décision sur la rémunération minimale, une politique de maintien dans l'emploi et des règles pour la paix sociale. Le montant horaire du salaire minimum a été fixé à 0,50 dollar de plus que le montant prévu dans la décision sur le salaire minimum de San Francisco. Les travailleurs devaient bénéficier de congés de douze jours rémunérés et dix jours non rémunérés par an. Les lois en question ont eu un effet important. Les salaires de plus de 10 000 travailleurs à faible rémunération ont augmenté et la rotation des effectifs a sensiblement diminué. Parallèlement, le service à la clientèle s'est amélioré. Au-delà même des économies obtenues grâce à la rotation plus faible des effectifs et à une meilleure productivité, le coût des hausses de salaire a été estimé à 1,42 dollar par passager, soit un tiers de la taxe d'aéroport imposée à chaque passager.

De nombreux avantages ont été attribués à ces politiques: des salaires plus élevés ont diminué la rotation du personnel et la formation a amélioré l'efficacité. Les prestations de santé empêchent que des salariés viennent au travail lorsqu'ils sont souffrants et les accords sur la paix sociale sont un gage de continuité de l'activité. Des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail ont aussi permis à la population locale de bénéficier de la création d'emplois de qualité et de protéger celle-ci des coûts financiers et sociaux associés à un travail mal rémunéré.

Sources: Miranda Dietz, Peter Hall et Ken Jacobs, *Course Correction: Reversing Wage Erosion to Restore Good Jobs at American Airports* (Berkeley, 2013); Garrett Strain, *Poverty Doesn't Fly* (juin 2016).

79. En octobre 2022, l'aéroport d'Amsterdam-Schiphol est convenu avec les syndicats d'augmenter les salaires du personnel de sécurité de pas moins de 40 pour cent dans le cadre d'un ensemble plus large de mesures sociales visant à attirer davantage de personnel de sécurité ¹⁵⁷. Dans le cas de l'aéroport de Zürich, les agents de service d'assistance en escale sont parvenus à un accord avec Swissport après la pandémie pour bénéficier d'une augmentation de salaire, d'un paiement forfaitaire et de l'inscription dans leur convention collective d'une compensation automatique au titre de l'inflation ¹⁵⁸. Les agents de service d'assistance en escale de l'aéroport de Genève ont tenté sans succès de parvenir à un accord analogue ¹⁵⁹.

Sécurité de l'emploi

80. La garantie de la sécurité d'emploi dans l'aviation civile dépend pour beaucoup du maintien de la santé économique et de la viabilité du secteur ¹⁶⁰. La sécurité de l'emploi dans l'aviation civile est subordonnée à une série de différents facteurs, parmi lesquels des facteurs économiques comme les restructurations, les variations cycliques et saisonnières, les coûts, les capacités et les

¹⁵⁶ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2014.

¹⁵⁷ Schengenvisa News, «Amsterdam's Schiphol Airport Agrees to Raise Wages for Security Staff», 7 octobre 2022.

¹⁵⁸ Keystone-SDA/ac, «Zurich airport ground staff negotiate pay rise», *Swissinfo*, 11 octobre 2022.

¹⁵⁹ David Ramseyer, «Accord trouvé dans le conflit au sein de Swissport», *20 Minutes*, 25 février 2022.

¹⁶⁰ OIT, *Réunion technique tripartite de l'aviation civile: Note sur les travaux*, ICA/1977/16, 1977, Conclusions (n° 2) concernant la sécurité de l'emploi dans l'aviation civile.

différences de réglementation. Le secteur de l'aviation civile affiche un assez bon bilan pour ce qui est de garantir la sécurité de l'emploi à son personnel. En réaction aux premières manifestations du caractère cyclique du secteur, l'OIT a adopté, en 1977, les [conclusions \(n° 2\) concernant la sécurité de l'emploi dans l'aviation civile](#) (annexe III).

2. Normes internationales du travail et principes et droits fondamentaux au travail

Normes internationales du travail

81. L'élaboration des normes internationales du travail à l'OIT est un processus de délibération unique associant des représentants d'États, de travailleurs et d'employeurs du monde entier. Les instruments de l'OIT forment un corpus solide de normes internationales du travail s'appuyant sur un système de contrôle sans équivalent au niveau international qui aide à faire en sorte que les pays appliquent les conventions et protocoles qu'ils ont ratifiés. L'OIT examine régulièrement l'application des normes par ses États Membres et indique les domaines où des améliorations seraient possibles. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), et le Comité de la liberté syndicale agissant dans le cadre de ses procédures spéciales, ont formulé des observations et adressé des recommandations aux États Membres dans des affaires liées au secteur de l'aviation civile (annexe II).

Principes et droits fondamentaux au travail

82. Dans sa [Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi \(1998\)](#), l'OIT a reconnu quatre principes et droits fondamentaux au travail et invité l'ensemble de ses États Membres à s'engager à respecter, promouvoir et réaliser ces principes et droits, qu'ils aient ratifié ou non les conventions pertinentes. Lesdits principes et droits sont: i) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; iii) l'abolition effective du travail des enfants; et iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. À sa 110^e session (2022), la Conférence internationale du Travail a souligné l'importance du droit à un milieu de travail salubre en adoptant la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, portant amendement de la Déclaration de 1998 ¹⁶¹. À l'heure actuelle, 11 instruments de l'OIT ont été reconnus comme fondamentaux. Il est trop tôt pour savoir quelles conséquences aura l'inscription du milieu de travail sûr et salubre au nombre des principes et droits fondamentaux pour les régimes réglementaires nationaux et le secteur aéronautique dans son ensemble.

Application au secteur

83. S'il existe des normes propres au secteur, on gardera à l'esprit qu'un certain nombre de conventions et de recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail s'appliquent aux travailleurs en général, et dès lors, s'étendent dans certains cas au personnel du transport aérien. D'autres normes s'appliquent à l'industrie en général, aux entreprises industrielles ou aux entreprises de transport de passagers ou de marchandises par voie aérienne, y compris la manutention des marchandises dans les aéroports.

¹⁶¹ OIT, [Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT](#), ILC.110/Résolution I (2022); OIT, [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail \(1998\)](#), telle qu'amendée en 2022.

Normes du travail et immatriculation des aéronefs

- 84.** L'immatriculation des aéronefs peut être effectuée dans le pays détenant la propriété (transporteur national) ou dans le registre d'un pays autre que celui du lieu d'activité où est enregistrée la propriété de la compagnie aérienne. L'évolution rapide des modèles d'activité peut avoir des conséquences pour la sécurité des vols, la concurrence loyale et les droits des travailleurs ¹⁶². Les ASA bilatéraux ont un effet dissuasif ¹⁶³, car un transporteur risque de perdre ses droits de circulation si ses aéronefs sont immatriculés dans un autre pays ¹⁶⁴. Un point saillant des stratégies des compagnies aériennes historiques est une volonté accrue de faire appel à des sous-traitants pour le personnel de conduite et de cabine. Et si, dans certains cas, un pourcentage élevé de la flotte est loué (jusqu'à 50 pour cent), cela peut dissuader d'immatriculer dans un autre pays, car les assureurs et les bailleurs évitent généralement de faire immatriculer leurs actifs dans des pays où les mesures de sécurité sont déficientes.
- 85.** Dans le domaine de l'aviation civile, l'OACI considère que l'expression «pavillon de complaisance» est appropriée seulement lorsqu'un aéronef est immatriculé à l'étranger pour profiter d'un système dans lequel la supervision économique ou technique est nulle ou minimale ¹⁶⁵. La garantie d'un contrôle approprié peut être associée à des recours juridiques suffisants et à la suppression des obstacles géographiques pour soutenir les mécanismes de recours des sociétés multinationales ¹⁶⁶.

Égalité des genres

- 86.** Pendant longtemps, les femmes n'ont pas été considérées comme aptes à travailler comme pilotes et, encore aujourd'hui, sont fortement sous-représentées parmi les pilotes de ligne. En 2018, le pourcentage le plus élevé de femmes pilotes employées par une grande compagnie aérienne atteignait seulement 7,4 pour cent ¹⁶⁷. Seuls 3 pour cent des présidents-directeurs généraux de compagnies aériennes sont des femmes ¹⁶⁸. Les hommes sont nettement surreprésentés dans les fonctions techniques (pilotes et ingénieurs) et les femmes dans les fonctions de service (personnel de cabine et au sol). Les hôtesses de l'air ont longtemps dû détenir un diplôme d'infirmière. En outre, certaines compagnies aériennes appliquaient des critères liés à l'apparence physique et à l'âge. Si ces conditions ne sont plus appliquées par certaines compagnies aériennes, les préjugés quant à l'exercice de ce rôle par des femmes demeurent ¹⁶⁹. En 2019, l'OIT a publié l'étude intitulée *Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention*.

¹⁶² Yves Jorens et al., *Atypical Employment in Aviation: Final Report* (Dialogue social européen, Commission européenne, 2015).

¹⁶³ Le transporteur peut cesser d'être désigné par une partie à un ASA si la compagnie aérienne ne respecte pas les critères de désignation prescrits dans l'ASA. La propriété et le contrôle (réglementaire) de la compagnie aérienne peuvent en constituer un aspect.

¹⁶⁴ Alain Lumbroso, «Aviation liberalisation: What headwinds do we still face?», *Journal of Air Transport Management* 74 (2019), 22-29.

¹⁶⁵ OACI, *Étude du secrétariat de l'OACI sur les aspects de la libéralisation économique relatifs à la sécurité et la sûreté* (Conseil de l'OACI, 1^{er} juin 2005).

¹⁶⁶ Voir, à titre d'exemple, Cour d'appel de Borgarting (Norvège), *Choix de la loi dans les litiges concernant les relations de travail et les entreprises de recrutement qui concluent des contrats avec des citoyens de différentes nationalités*, arrêt n° LB-2015-51137; et l'arrêt rendu en Espagne dans l'affaire *Alfred Giro c. Ryanair* (arrêt n° 008/0000003/2020).

¹⁶⁷ Rebecca K. Lutte, *Women in Aviation: A Workforce Report* (Omaha, Aviation Institute Faculty Publications, 2019), 1-21.

¹⁶⁸ IATA, *Annual Review 2021*.

¹⁶⁹ Whitney E. Smith et al., «Reshaping Gender in Airline Employment», *Annals of Tourism Research* 89 (juillet 2021).

87. En 2019, à sa 108^e session, la Conférence internationale du Travail a adopté, à une très large majorité, la [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#). Pour la première fois, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail font l'objet d'une convention spécifique de l'OIT. La Conférence a aussi adopté la [recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), qui accompagne la convention. Ces deux instruments comportent les premières définitions internationalement reconnues de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Temps de travail et périodes de repos

88. Le temps de travail et les périodes de repos garantissent la protection et la sécurité des travailleurs¹⁷⁰. Il n'existe pas actuellement de normes internationales concernant le temps de travail et les périodes de repos des travailleurs de l'aviation. On entend par temps de travail, dans ce secteur, la somme du service en vol et du service au sol¹⁷¹. Les travailleurs de l'aviation sont généralement exclus des réglementations sur le temps de travail, et l'OIT a souligné, dès 1938, la persistance de difficultés quant aux catégories de personnel et de services qui devraient faire l'objet d'une réglementation spécifique¹⁷².
89. Le problème de la réglementation des heures de travail tient essentiellement à la limitation du temps de vol. Actuellement, les temps de vol, les périodes de service, la limitation des périodes de service et les exigences de repos sont établis dans le seul but de faire en sorte que le personnel de conduite et le personnel de cabine, dans l'exercice de leurs fonctions, aient la vigilance voulue pour garantir la sécurité des vols. Ainsi, les temps de vol et de service ne sont pas conçus pour la protection des travailleurs, mais pour la protection de la sécurité aérienne. L'[Annexe 6](#) de la Convention de Chicago impose aux États de mettre en place des règles indiquant la limitation applicable à la durée du service en vol, aux périodes de service en vol et aux périodes de repos. Cependant, dans le modèle proposé par la convention, ce sont les autorités nationales qui déterminent les valeurs particulières. Dès lors, chaque pays a adopté sa propre réglementation et il existe des différences considérables entre les pays quant aux méthodes et aux principes utilisés pour réglementer la limitation du temps de vol et sa portée.

► Encadré 5. Pratiques concernant les temps de travail, les temps de vol, les temps de service et les périodes de repos

Dès 1960, l'OIT a recommandé que des limites du temps de vol et du temps de service soient établies pour les membres d'équipage du transport commercial aérien et que de telles limites, ainsi que les dispositions relatives aux périodes de repos, soient fixées entre organisations d'employeurs et de travailleurs.

Entre 2021 et 2022, l'OIT a fait réaliser une étude comparative des régimes obligatoires de limitation du temps de vol de divers pays. On constate un manque d'uniformité important au niveau mondial. Cette fragmentation peut avoir des conséquences importantes pour l'uniformité générale en ce qui concerne la sécurité du transport aérien. L'étude comparative, qui porte sur les régimes obligatoires de limitation du temps de vol en vigueur dans 29 pays de toutes les régions géographiques, met en lumière des divergences quant à certains éléments fondamentaux du travail des équipages, dont le temps de vol maximum ou la période de service maximum que les membres d'équipage peuvent être autorisés à effectuer, ou les périodes de repos minimum auxquelles ils ont droit avant le service.

¹⁷⁰ Restellini.

¹⁷¹ Voir section C (Transports par air) de OIT, [Généralisation de la réduction de la durée du travail](#), rapport V, ILC.24/V/II/II (1938).

¹⁷² OIT, [Généralisation de la réduction de la durée du travail](#).

S'agissant de la période maximale autorisée de service en vol, la plupart des régimes obligatoires de limitation du temps de vol prévoient une période maximale de service de vol de 13 ou 14 heures, la durée allant de 11 heures à 15 heures au plus pour ce critère. Dans tous les pays du Moyen-Orient et d'Asie étudiés, la période maximum de service en vol est fixée à 13 heures, certains fixant celle-ci à 12 heures et d'autres à 14 heures. La région de l'Afrique affiche une certaine cohérence, la plupart des pays imposant une période maximale de service en vol de 14 heures, à une exception près (15 heures).

Lorsqu'on regarde le temps de vol maximal autorisé au cours d'une année civile ou d'une période de 365 jours consécutifs, la plupart des pays ont opté pour une durée uniforme de 1 000 heures au plus. Certains régimes nationaux de limitation du temps de vol diminuent cependant le nombre d'heures à 900, le plafond le plus bas constaté étant fixé à 800 heures.

La fragmentation est patente lorsqu'on compare les exigences relatives aux périodes de repos minimum pour le personnel navigant. Dans ce contexte, il n'est pas possible de dégager des tendances régionales communes. Il ressort de la comparaison que l'application de ce critère est diverse et hétérogène de par le monde, la période allant de 8 heures au plus dans certains pays à 12 heures au plus dans d'autres pays.

Le manque d'uniformité est encore plus marqué s'agissant d'autres aspects des régimes de limitation du temps de vol. Ainsi, parmi les pays étudiés, seuls trois prévoient des exigences relatives à une période de couverture minimale pour l'établissement des tableaux de service. De même, peu de pays ont adopté des exigences formelles concernant les périodes où le personnel navigant peut prendre un repas. On constate aussi des différences importantes en comparant les exigences relatives à la durée maximale des périodes de réserve autorisée par les régimes nationaux de limitation du temps de vol: si une norme de 12 heures a été adoptée par nombre de pays, la durée varie de 12 à 24 heures.

Une tendance analogue peut aussi être observée en ce qui concerne la durée de conservation obligatoire des rapports sur la limitation du temps de vol. Il est pratiquement impossible de dégager une procédure commune sur ce point, certains pays ayant opté pour une durée aussi réduite que 6 mois, et d'autres pour une durée aussi longue que 24 mois, la durée allant même jusqu'à 60 mois pour un pays. Fait remarquable, nombre de pays ne prévoient même pas d'exigence en la matière dans leur régime de limitation du temps de vol.

Sources: OIT, *Réunion spéciale de l'aviation civile: Note sur les travaux de la réunion*, ICA/1960/16 (Révisé), 1960, Conclusions (n° 1) concernant la durée du service et les périodes de repos des membres d'équipage de l'aviation civile, paragr. 2 et 7; Andrea Trimarchi, *Comparative overview* (Archives du BIT, 2022), d'après Paul Cullen, *Flight times, duty times and rest periods in the aviation sector* (Archives du BIT, 2021).

Intensification du travail

90. L'intensification du travail peut être causée par les pressions pour accroître la productivité du travail, ou résulter de la restructuration de l'entreprise. La production au plus juste et la flexibilité dans les tâches (fait de remplir tout le temps disponible par une activité) peuvent conduire à ne pas respecter les exigences de sécurité par manque de temps (ce qui met les travailleurs encore davantage sous pression).

Caractère cyclique et licenciements: Fin de la relation de travail

91. La protection définie dans la [convention \(n° 158\)](#) et la [recommandation \(n° 166\) sur le licenciement, 1982](#), s'applique à tous les travailleurs de l'aviation civile. «Il ne devrait être mis fin à la relation d'emploi des travailleurs occupés dans l'aviation civile que s'il existe pour cela une raison valable liée à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondée sur les nécessités opérationnelles de l'entreprise, de l'établissement ou du service»¹⁷³.

¹⁷³ OIT, Conclusions (n° 2) concernant la sécurité de l'emploi dans l'aviation civile.

Modèles contractuels

- 92.** Les compagnies aériennes ont recours à nombre de modalités d'emploi, y compris à des organisations intermédiaires. Dans une étude de 2015 concernant l'Union européenne, 79 pour cent des personnes interrogées ont déclaré disposer d'un contrat de travail direct. Le chiffre était sensiblement plus faible pour les transporteurs à faible coût, pour lesquels un peu plus de 52 pour cent des personnes interrogées ont déclaré être employées directement par la compagnie aérienne. Parmi les travailleurs de compagnies à faible coût, 16,7 pour cent ont déclaré travailler par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire; pour les compagnies aériennes fonctionnant selon le modèle du réseau en étoile et les compagnies régionales, ce chiffre était inférieur à 2 pour cent ¹⁷⁴.
- 93.** Environ 9 pour cent des pilotes interrogés ont déclaré se considérer comme des indépendants. Cependant, 90 pour cent ont déclaré ne pas être pas libres de travailler pour plus d'une compagnie et 93 pour cent de décider du moment où ils volaient et de leur nombre d'heures de vol ¹⁷⁵.

Détachement de travailleurs

- 94.** Les ressortissants de pays tiers ont été employés de tout temps pour des raisons linguistiques ou culturelles. Cependant, d'aucuns affirment que, dans certaines régions, des compagnies aériennes emploieraient de plus en plus de ressortissants de pays tiers du fait que la législation en matière d'emploi et de sécurité sociale de ces pays est moins exigeante ¹⁷⁶.

Location avec équipage (*wet lease*)

- 95.** Les compagnies aériennes recourent de plus en plus à des contrats de location avec équipage pour faire face aux pics de trafic, que ce soit lorsque leurs propres appareils doivent faire l'objet d'un entretien lourd ou pour des raisons économiques ou politiques. Un contrat de location avec équipage est un accord de location par lequel une compagnie aérienne (le bailleur) fournit à une autre un aéronef, l'équipage complet, l'entretien et l'assurance. Le recours accru à ce type de contrat peut conduire à des situations où le titulaire du permis d'exploitation aérienne (AOC) n'est rien d'autre qu'une marque. Des dispositions concernant la location avec équipage figurent dans les modèles d'accord OACI sur les services aériens ([Doc 9587](#) de l'OACI) à l'intention des États qui souhaitent les adopter dans des accords bilatéraux ou multilatéraux.
- 96.** Le recours aux contrats de location avec équipage peut poser certaines difficultés en ce qui concerne le détachement de travailleurs et le respect des lois applicables sur le travail et la sécurité sociale. Les contrats de location avec équipage devraient être contrôlés par les autorités pour veiller à ce que les obligations et les responsabilités concernant la sécurité et les salariés sont clairement définies et pour en assurer le respect ¹⁷⁷. La nature de ces contrats peut être source d'opacité des normes d'emploi, de confusion quant à l'identité de l'exploitant et/ou de l'employeur et d'autres problèmes juridiques ¹⁷⁸.

¹⁷⁴ Jorens *et al.*

¹⁷⁵ DG MOVE et Ricardo, *Study on Employment and Working Conditions of Aircrews in the EU Internal Aviation Market* (Commission européenne, 2019).

¹⁷⁶ DG MOVE et Ricardo.

¹⁷⁷ European Cockpit Association, *Manual on the Legal Principles of Industrial Relations in the European Union*, Position Paper, 7 septembre 2022.

¹⁷⁸ Fédération européenne des travailleurs des transports, *Fair aviation for all: A discussion on some legal issues* (2019).

Modèles contractuels à deux catégories de personnel

97. Créer deux catégories de personnel signifie que, bien que les membres du personnel navigant travaillent à bord du même appareil et accomplissent les mêmes tâches, une partie bénéficie d'un contrat plus ancien offrant de meilleures conditions de travail, tandis que l'autre peut être soumise à des conditions différentes selon un contrat plus récent, ou un contrat passé avec une filiale. Cette situation est à l'origine d'une dégradation des conditions de travail, à mesure que les salariés bénéficiant de salaires et d'avantages sociaux plus élevés partent à la retraite et sont remplacés par de nouveaux salariés moins bien rémunérés, à quoi s'ajoute le phénomène des départs en retraite anticipée et les départs volontaires¹⁷⁹. Du fait de la complexité de toutes ces modalités d'emploi différentes, il est fréquent que les travailleurs peinent à savoir qui est l'employeur effectif et à déterminer les droits et obligations découlant de la relation de travail. L'asymétrie de l'information peut créer une situation d'incertitude pour les travailleurs individuels quant au fait de savoir s'ils sont embauchés par un intermédiaire et si la formation ou d'autres coûts seront pris en charge par la compagnie aérienne¹⁸⁰.

Dispositifs «payer pour voler»

98. Les pilotes doivent acquérir une expérience de vol par une adaptation en ligne avant d'être autorisés à voler comme commandant de bord. Dans les dispositifs «payer pour voler», les pilotes doivent payer les compagnies aériennes au lieu d'être payés par elles¹⁸¹. D'après les réponses à une enquête de l'Union européenne, entre 2,2 pour cent et 6,1 pour cent ont participé à un tel dispositif. Néanmoins, selon d'autres informations communiquées par les parties prenantes, ce chiffre pourrait atteindre 10 pour cent. La rémunération est généralement considérée comme un élément essentiel de la relation de travail et la question se pose de savoir si les pilotes engagés selon un dispositif «payer pour voler» peuvent être considérés comme des salariés¹⁸². Il arrive que des compagnies aériennes engagent des pilotes très inexpérimentés, dont l'expérience se limite à 200 heures, et soient en mesure d'utiliser leurs services pendant un à deux ans avant que les pilotes n'accumulent suffisamment d'heures de vol pour pouvoir chercher un emploi ailleurs¹⁸³. Les dispositifs «payer pour voler» peuvent avoir une influence néfaste sur la culture de sécurité des exploitants, en raison d'irrégularités dans le signalement des cas de fatigue ou de maladie¹⁸⁴.

Sous-traitance des activités d'assistance en escale

99. Les activités d'assistance en escale sont de plus en plus sous-traitées par les compagnies aériennes à des agences ou à de nouvelles filiales. Les prestataires indépendants de services d'assistance en escale et de fret détiennent aujourd'hui environ 60 pour cent du marché mondial de l'assistance en escale, contre seulement 24 pour cent en 2000. Les salariés de ces agences ou filiales disposent généralement de conditions moins bonnes que celles des salariés directs des compagnies aériennes. Aux États-Unis, les salaires des travailleurs d'aéroport ont diminué de

¹⁷⁹ ITF, «Civil Aviation: Employer Responses to COVID-19 in the Aviation Industry».

¹⁸⁰ Geraint Harvey et Peter Turnbull, «Ricardo Flies Ryanair: Strategic Human Resource Management and Competitive Advantage in a Single European Aviation Market», *Human Resource Management Journal* 30, n° 4 (novembre 2020), 553-565.

¹⁸¹ Delphine Defossez, «The Uberisation of Aircrew Through the Use of Bogus Self-Employment Contracts», *Air and Space Law* 46, n° 6 (2021), 665-686.

¹⁸² DG MOVE et Ricardo.

¹⁸³ Harvey et Turnbull.

¹⁸⁴ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

19 pour cent en termes réels entre 1991 et 2001. De 2001 à 2011, le nombre de ces travailleurs a diminué de 19 pour cent, tandis que le nombre de passagers a augmenté. En Allemagne, les agents de service d'assistance en escale sous-traitants étaient payés 30 pour cent de moins que les agents exerçant un emploi équivalent en interne ¹⁸⁵.

Droits des travailleurs et droits syndicaux

100. Dans l'aviation, les syndicats sont généralement des syndicats de métier. Ce fait, conjugué à la prédominance de la négociation collective au niveau de l'entreprise, peut être source de tensions dans le secteur. Il permet aussi aux compagnies aériennes historiques de concurrencer le secteur à faible coût en créant des filiales à coûts de main-d'œuvre réduits ¹⁸⁶. Le transport aérien est vulnérable aux conflits du travail. Avant la déréglementation, le prix des billets d'avion était réglementé et reposait principalement sur les coûts effectifs. Cela signifie que les compagnies aériennes pouvaient compenser l'accroissement des coûts du travail en augmentant les prix et étaient donc en mesure d'éviter les grèves ¹⁸⁷.

Services essentiels

101. Les organes de contrôle de l'OIT ont défini les services essentiels comme les «services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne» ¹⁸⁸. Cependant, un certain nombre de pays ont interprété la notion de «services essentiels» comme étant d'une portée plus large, et ainsi restreint de fait la liberté syndicale et le droit de grève dans un certain nombre de professions liées à l'aviation. Le personnel navigant et les contrôleurs de la circulation aérienne se trouvent concernés depuis plusieurs années, certains finissant par être privés de la possibilité de s'affilier à un syndicat.

► Encadré 6. Meilleures pratiques en matière de signalement – la notion de «culture juste»

L'aviation, en particulier le contrôle du trafic aérien, est un secteur complexe où les travailleurs font partie intégrante du système, interagissant en équipe avec les divers systèmes et procédures. Une «culture juste» est une culture dans laquelle les professionnels de l'aviation, y compris les pilotes et les contrôleurs aériens, sont incités à signaler les problèmes liés à la sécurité sans devoir craindre indûment des sanctions.

Source: European Cockpit Association (ECA), «[Two Air Traffic Controllers in Switzerland Convicted](#)», communiqué de presse, 17 décembre 2018.

3. Protection sociale

102. Les prestations de protection sociale à court terme, dont les soins médicaux, les prestations de maladie en espèces et les prestations de maternité et de chômage, sont importantes car elles constituent une planche de salut, à condition d'être aisément accessibles, puisqu'elles sont le seul soutien du revenu disponible lors des périodes d'incapacité de travailler (ou de recherche d'emploi infructueuse), surtout pour les travailleurs immobilisés dans un pays qui n'est pas le leur. En pratique, le pays où le contrat de travail est conclu peut aussi différer du pays où le salarié a sa

¹⁸⁵ ITF, *Bénéfices record pour les compagnies aériennes, mais personnels sous pression* (ITF Global, 2016).

¹⁸⁶ Michael Barry et Werner Nienhueser, «Coordinated Market Economy/Liberal Employment Relations: Low-Cost Competition in the German Aviation Industry», *The International Journal of Human Resource Management* 21, n° 2 (février 2010), 214-229.

¹⁸⁷ Wensveen.

¹⁸⁸ OIT, «[Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale](#)», «Droit de grève», paragr. 838.

résidence habituelle ou du pays de la compagnie aérienne. En conséquence, lorsqu'il n'existe pas d'accord bilatéral de sécurité sociale entre le pays de la compagnie aérienne et le pays de résidence, les salariés peuvent soit être assujettis à plusieurs régimes juridiques différents, soit se retrouver dans un vide juridique et ne pas être couverts par les systèmes de protection sociale du pays de résidence, du pays où le contrat de travail a été conclu ou du pays de la compagnie aérienne.

- 103.** Il est fréquent que les personnes travaillant à bord d'aéronefs rencontrent certains problèmes dans l'exercice de leur droit aux soins de santé, aux prestations de pension et à d'autres formes de protection sociale. Ces problèmes tiennent parfois à des disparités dues au sexe, à l'âge, au lieu de résidence ou à l'origine, ainsi qu'à des modalités d'emploi divergentes. La pandémie de COVID-19 a mis ce problème en évidence, les travailleurs migrants se retrouvant directement ou indirectement exclus de dispositifs de protection sociale ouverts aux travailleurs nationaux comme les services de santé de base et les mesures de maintien du revenu face à la perte soudaine de l'emploi et du salaire¹⁸⁹. En l'absence de règles claires dans ce domaine, le risque existe que les acteurs ne privilégient les cadres juridiques qui proposent les conditions d'embauche les plus avantageuses et dans lesquels les dispositions du droit du travail et les règles en matière de sécurité sociale sont accommodantes¹⁹⁰.

Règle de la base d'affectation et lieu d'activité

- 104.** La question des cotisations de sécurité sociale se complique encore lorsque la «base d'affectation» et le lieu d'activité des travailleurs de l'aviation sont situés en dehors du territoire de l'État accordant le permis d'exploitation. Pour remédier à ce problème, certaines organisations d'intégration régionale, dont l'Union européenne, ont fixé des règles spéciales applicables au personnel navigant, distinctes de celles qui s'appliquent aux autres travailleurs migrants. Depuis 2012, les nouvelles règles de sécurité sociale applicables au personnel navigant précisent que celui-ci est tenu aux cotisations de sécurité sociale et a droit aux prestations dans le pays où il commence et termine son service, autrement dit sa «base d'affectation», et non dans le pays où la compagnie aérienne a son siège. La situation se complique toutefois si la base d'affectation est située en dehors de l'Union européenne. Dans ce cas, la réglementation du travail d'un autre État de l'Union européenne sera applicable et les lois de l'État où la compagnie aérienne a son siège sont applicables par dérogation à la règle de la base d'affectation, de sorte que les personnes concernées doivent souvent traiter avec le système de sécurité sociale d'un pays où elles n'ont pas en fait leur base d'affectation.
- 105.** Il semble que la législation n'ait pas suivi l'évolution rapide du secteur de l'aviation civile et de ses différentes formes contractuelles, qui se traduisent par des régimes de sécurité sociale et de fiscalité complexes. Un parallèle pourrait être établi ici avec la situation des gens de mer, pour laquelle la MLC, 2006, a établi le principe selon lequel la législation applicable en matière de protection sociale est celle du pays dans lequel les gens de mer ont leur résidence habituelle¹⁹¹.

¹⁸⁹ Katharine Jones, Sanushka Mudaliar et Nicola Piper, *Confinés dans l'incertitude: L'impact mondial du COVID-19 sur les droits et le recrutement des travailleurs migrants* (OIT, 2021).

¹⁹⁰ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

¹⁹¹ MLC, 2006, norme A4.5, paragr. 3.

Congés de maladie et absences

106. Les travailleurs occupés dans le secteur des services peuvent être exposés lors de la propagation de maladies contagieuses comme la grippe ou le COVID-19. L'accès des travailleurs aux congés de maladie payés et aux soins de santé réduit le «présentéisme», autrement dit le fait pour un travailleur de se rendre au travail bien qu'étant malade. Cela peut contribuer à la propagation des maladies et augmenter le risque d'accident du travail ¹⁹². En outre, pour le personnel navigant, travailler dans le milieu pressurisé d'une cabine n'est pas possible en souffrant d'un rhume ou d'une autre affection des oreilles, du nez ou de la gorge. Toute affection pouvant altérer la capacité physique du personnel de cabine de faire face à une urgence en vol, notamment de manœuvrer les lourdes portes des issues de secours, entraîne aussi la suspension des privilèges de la licence. Les pilotes doivent satisfaire à des examens médicaux plus rigoureux pour conserver leur licence.

4. Dialogue social

107. Il convient d'encourager le dialogue social – sur le lieu de travail, dans les entreprises et aux niveaux national, régional et international – afin de contribuer au développement d'un secteur aéronautique résilient. Les changements dans ce secteur, lorsqu'ils sont nécessaires – stabilité, restructuration, sécurité et sûreté –, doivent être débattus dans le cadre d'un dialogue social constructif, transparent, axé sur les résultats et productif, et doivent prendre en compte les conditions existantes et anticipées ¹⁹³. Le dialogue social a été utilisé par le passé pour parvenir à des solutions innovantes et socialement responsables aux crises ¹⁹⁴. L'Union européenne a ainsi créé en 2000 un comité du dialogue social pour l'aviation civile. Le dialogue social dans ce secteur couvre les activités de transport aérien (régulier et non régulier) de passagers et de marchandises, ainsi que l'aviation civile (personnel navigant, services d'assistance en escale et gestion du trafic aérien) ¹⁹⁵. Mais une situation différente peut nécessiter une approche différente.

108. En 2013, le Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur le secteur de l'aviation civile a déclaré ce qui suit: «Le dialogue social est un élément indispensable pour favoriser la durabilité de l'industrie de l'aviation civile et réaliser le travail décent et productif dans le secteur, et il peut contribuer à une meilleure harmonie professionnelle et, partant, à la stabilité dans le secteur. Dans certains pays, le dialogue social dans le secteur de l'aviation civile contribue à produire de meilleurs résultats économiques. La restructuration est courante et elle donne de meilleurs résultats lorsqu'elle est menée dans le cadre du dialogue social. Certains pays, souvent encouragés par leur gouvernement, ont une longue tradition de dialogue social dans le secteur de l'aviation civile, tandis que, dans d'autres, on déplore l'absence des droits élémentaires au travail tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et par conséquent le dialogue social est inexistant. Dans d'autres pays encore, le dialogue social doit être amélioré, pour le bénéfice de tous les acteurs» ¹⁹⁶. Il a été recommandé auparavant que des instances de consultation tripartite soient mises en place au niveau national et régional dans le secteur de l'aviation, ou renforcées

¹⁹² Dietz, Hall et Jacobs.

¹⁹³ OIT, *Rapport final, Réunion tripartite sur l'aviation civile: Conséquences sociales et en matière de sécurité de la crise consécutive au 11 septembre 2001*, TMICA/2002/11, 2002, annexe, paragr. 23.

¹⁹⁴ OIT, *Rapport final*, annexe, paragr. 33.

¹⁹⁵ Commission européenne, «*Dialogue social sectoriel – Aviation civile*»; Seligson.

¹⁹⁶ OIT, *Points de consensus*, GDFCAI/2013/8 (2013).

lorsqu'elles existent, pour faire en sorte que les partenaires sociaux soient associés à l'élaboration de la politique nationale concernant l'aviation ¹⁹⁷.

► Encadré 7. Meilleures pratiques en matière de dialogue et de négociation collective

International Airlines Group (IAG) emploie environ 55 000 personnes dans les compagnies aériennes et les activités de plateforme constituant son portefeuille. La plupart de son personnel joue un rôle direct d'appui à la clientèle – les membres d'équipage de cabine et les pilotes constituent 46 pour cent de ses effectifs, et les équipes d'aéroport et d'entretien 35 pour cent supplémentaires.

Chaque entreprise d'IAG dispose de ses propres circuits de communication adaptés à sa culture et son profil. La communication avec les salariés peut passer par des modalités officielles ou informelles, notamment des évaluations du comportement professionnel, des consultations spécifiques, des assemblées de salariés, des réseaux sociaux internes, des réunions en cascade locales, des bulletins d'information, des ateliers, des enquêtes de participation et des modalités confidentielles et indépendantes permettant aux travailleurs de faire entendre leur voix. Des conventions collectives existent pour 89 pour cent du personnel d'IAG. IAG dispose d'un comité d'entreprise européen, qui réunit des représentants des différents pays de l'Espace économique européen où le groupe est présent. Ses représentants sont tenus informés et, le cas échéant, consultés au sujet des questions transnationales qui peuvent avoir une incidence sur les salariés dans deux ou plusieurs des pays concernés.

Source: IAG, *Connecting People, Businesses and Countries: Annual Report and Accounts 2021* (2021).

Acteurs et dialogue au niveau international

109. En ce qui concerne les organisations internationales, la Section de l'aviation civile de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et la Commission des affaires professionnelles et publiques de la Fédération internationale des associations de pilotes de ligne (IFALPA) ont été les deux premières instances internationales à organiser les fédérations et associations de travailleurs. L'IFATCA, qui représente les contrôleurs de la circulation aérienne, et la Fédération internationale des associations de l'électronique de la sécurité du trafic aérien, qui représente le personnel de cette branche, ont vu le jour par la suite. Du côté des exploitants, il convient de mentionner les compagnies aériennes affiliées à l'IATA. Le Conseil international des aéroports est un organisme international représentant les exploitants d'aéroport, qui prend directement part à des activités politiques au niveau international ¹⁹⁸. Fondée en 1996, l'Organisation des services de la navigation aérienne civile (CANSO) est la voix des entreprises de services de contrôle de la circulation aérienne au niveau international. Enfin, comme on l'a vu au paragraphe 28, l'Airport Services Association représente les intérêts des entreprises de services d'assistance en escale.

Procédures de négociation au niveau national

110. Il s'est établi dans la plupart des pays un système de procédures de négociation selon lequel les conditions d'emploi sont principalement déterminées par la négociation collective, parfois complétée par la législation ¹⁹⁹. Or, comme cela s'est produit par exemple lors de la pandémie de COVID-19, si les changements sont parfois négociés dans le cadre de structures de négociation

¹⁹⁷ OIT, *Rapport final*, annexe, paragr. 35.

¹⁹⁸ OACI, «The Postal History of ICAO: ACI – Airports Council International».

¹⁹⁹ OIT, *Rapport I – Examen d'ensemble des conditions de travail dans l'aviation civile*.

collective, les conventions collectives sont parfois aussi contournées par certaines compagnies aériennes qui imposent des efforts de restructuration majeurs ²⁰⁰.

Dialogue par sous-secteur

111. Les partenaires sociaux abordent aussi des questions en rapport avec certains sous-secteurs. En 2018, les partenaires sociaux ont salué l'inclusion des services d'assistance en escale parmi les compétences de l'Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne et souligné la nécessité de conditions équitables ²⁰¹. Dans le domaine de la gestion du trafic aérien, les partenaires sociaux ont adopté une série d'outils pour aider au dialogue social au niveau local et dans les différents contextes réglementaires ²⁰².

Accords d'entreprise

112. Certaines compagnies ont conclu un accord d'entreprise transnational, qui prévoit habituellement une fédération syndicale internationale. Il existe actuellement trois accords de ce type, pour Air France-KLM, British Airways et Czech Airlines ²⁰³.

5. Enjeu prioritaire: Un milieu de travail sûr et salubre

113. Les mesures de sécurité et de santé au travail visent à garantir à tous les travailleurs des conditions de travail sûres et salubres et à préserver les ressources humaines. Le milieu de travail sûr et salubre a récemment été inscrit par l'OIT parmi les principes et droits fondamentaux au travail. L'Organisation s'emploie à sensibiliser l'opinion partout dans le monde aux dimensions et aux conséquences des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles, à faire de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs une priorité au niveau international, et à susciter et soutenir des initiatives concrètes à tous les niveaux.

114. L'OIT a adopté un certain nombre de conventions, recommandations et protocoles sur la sécurité et la santé au travail qui intéressent le secteur de l'aviation civile. Ces instruments s'appliquent à toutes les branches d'activité économique, y compris les transports, et prévoient que des politiques nationales sont élaborées, appliquées et périodiquement révisées en vue de prévenir les accidents du travail. C'est en 1977 que l'OIT a examiné pour la dernière fois les questions touchant particulièrement la sécurité et à la santé au travail dans le secteur de l'aviation civile; elle a alors adopté les [conclusions \(n° 1\) concernant la sécurité et l'hygiène du travail dans l'aviation civile](#).

115. L'aviation est un secteur fortement réglementé, et assurer la sécurité de l'appareil, de l'équipage et des passagers est un enjeu de première importance. Les problèmes médicaux liés à l'aviation, notamment la fatigue, les radiations, la qualité de l'air en cabine, les vibrations, le stress thermique et d'autres problèmes de sécurité, ont été étudiés dans de nombreuses ressources

²⁰⁰ ITF, «Civil Aviation: Employer Responses to COVID-19 in the Aviation Industry».

²⁰¹ ACI Europe et ASA, «[Statement from Europe's Airports and Ground Handlers on Current Operational Disruptions & Staffing Challenges](#)», communiqué de presse, 6 mai 2022; et Conseil international des aéroports, Airport Services Association et Fédération européenne des travailleurs des transports, «[Conclusions of the Joint Ground Handling Social Partners' Project](#)» (Commission européenne, 28 avril 2017).

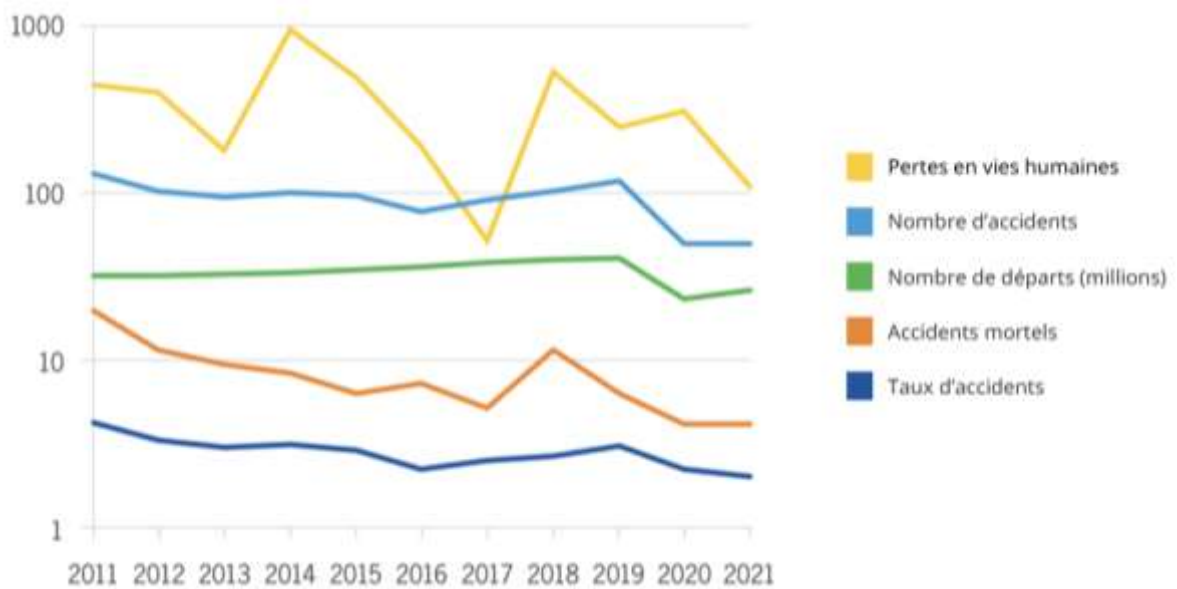
²⁰² Coordination des syndicats européens de contrôleurs de la circulation aérienne (ATCEUC), CANSO et Fédération européenne des travailleurs des transports, [Change Management in the ATM Industry: Principles and Process](#), 2018.

²⁰³ OIT et Commission européenne, «[Base de données sur les accords d'entreprise transnationaux](#)».

médicales sur l'aviation où l'information et les références sur les questions de santé liées à l'aviation sont actualisées régulièrement ²⁰⁴.

- 116.** L'avion est le mode de transport le plus sûr: 13 accidents ont fait des victimes en 2019 et il y a eu au total 268 victimes (figure 7). Il y a un demi-siècle, en 1972, à une époque où les vols étaient beaucoup moins nombreux, 2 365 passagers ont perdu la vie dans des accidents d'avion ²⁰⁵. En outre, les accidents dus à des sorties de piste ou de voie de circulation sont devenus rares et, pour la première fois depuis au moins quinze ans, il n'y a eu aucun accident de cette nature en 2021 ²⁰⁶. Le taux d'accidents total (nombre d'accidents par million de départs) a diminué en 2021 pour atteindre 1,93, contre 2,14 en 2020 et 2,94 en 2019 ²⁰⁷.

► **Figure 7. Tendances historiques des vols commerciaux réguliers**



Source: OACI, *Safety Report: 2022 edition*.

- 117.** La sécurité du transport aérien passe par la santé et la sécurité du personnel dont le travail permet aux avions de voler. Or, le travail dans l'aviation civile est souvent dangereux. Aux États-Unis, le taux d'incidence ²⁰⁸ atteignait 4,5 pour les travailleurs du transport aérien régulier en 2020, ce qui est plus élevé que dans l'industrie manufacturière ou la construction ²⁰⁹.
- 118.** La réglementation de l'aviation porte sur beaucoup d'aspects, y compris des aspects techniques qui concernent le personnel aéronautique et les contrôleurs de la circulation aérienne. Si la santé

²⁰⁴ Voir, à titre d'exemple, Jeffrey Davis *et al.*, *Fundamentals of Aerospace Medicine*, cinquième édition (Wolters Kluwer, 2021); et David Gradwell et David Rainford (dir. de publication), *Ernsting's Aviation and Space Medicine*, cinquième édition (Londres, CRC Press, 2016).

²⁰⁵ Paul Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation: OSH Concerns, Preventive Measures and the Organisation of OSH* (Archives du BIT, 2021).

²⁰⁶ IATA, *Annual Review 2022*.

²⁰⁷ OACI, *Safety Report: 2022 edition*, 2022.

²⁰⁸ Les taux d'incidence, qui représentent le nombre de lésions et de maladies pour 100 travailleurs à temps plein, ont été calculés selon la formule $(N/EH) \times 200\,000$, où N égale le nombre de lésions et de maladies professionnelles, et EH représente la somme totale des heures travaillées pour tous les salariés par année civile.

²⁰⁹ Bureau des statistiques du travail des États-Unis, «*Survey of Occupational Injuries and Illnesses Data*», 2022.

physique et la protection des travailleurs contre les lésions et les accidents ont été au centre des préoccupations, une attention plus soutenue a été accordée dans la période récente à la santé mentale des travailleurs²¹⁰ et au traitement des risques psychosociaux²¹¹. La santé mentale est prise en compte dans le cadre des évaluations médicales, et l'accent est mis davantage ces derniers temps sur la promotion de la santé, y compris d'un mode de vie sain²¹². À cet égard, des programmes de soutien entre collègues et de programmes d'aide au personnel sont déjà aussi en place depuis un certain nombre d'années.

- 119.** Les nouvelles évolutions techniques et l'automatisation ont suscité un débat sur la faisabilité de l'exploitation monopilote. L'Assemblée de l'OACI a examiné cette question à sa quarante et unième session en septembre-octobre 2022 et a renvoyé la question au Conseil de l'OACI, en soulignant que l'exploitation en équipage minimum étendue en tenant compte de la sécurité, y compris l'exploitation monopilote, devraient parvenir à un niveau de sécurité au moins équivalent à celui de l'exploitation actuelle²¹³.

Fatigue

- 120.** La fatigue est classée en trois types: transitoire, cumulative et circadienne. La fatigue transitoire est causée par une privation de sommeil extrême; la fatigue cumulative est provoquée par une privation de sommeil plus réduite et répétée sur plusieurs jours; et la fatigue circadienne renvoie au fait que la performance diminue pendant la nuit²¹⁴. Les horaires longs et irréguliers, le manque de repos et le travail physique peuvent contribuer à la fatigue. Les temps de trajet excessifs entre l'aéroport et l'hôtel – jusqu'à quatre heures dans certains cas – empiètent sur le temps dont le personnel de cabine dispose pour se reposer et dormir entre les vols. Parmi le personnel chargé des services de la circulation aérienne, la charge mentale a été citée comme la cause la plus importante de fatigue²¹⁵.
- 121.** La gestion de la fatigue désigne les méthodes utilisées par les prestataires de services aéronautiques et le personnel d'exploitation pour réduire les incidences de la fatigue sur la sécurité. L'OACI a élaboré un certain nombre de publications et s'attache à proposer aux États et au secteur des dispositions qui les aident à mieux gérer les risques liés à la fatigue (*Doc 9966*)²¹⁶. Les autorités de l'aviation civile imposent aux compagnies aériennes de mettre en place un système de gestion des risques liés à la fatigue, mais en règle générale, ni l'OACI, ni les autorités ne créent les mécanismes de plainte nécessaires²¹⁷. Le respect de la réglementation sur la limitation du temps de vol est difficile à vérifier et assurer du fait que nombre de pilotes exercent d'autres activités et

²¹⁰ Joan Cahill, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation: Understanding the Problem: Space, Trends Pre & Post COVID-19 Pandemic & Solutions* (Archives du BIT, 2021).

²¹¹ Les facteurs psychosociaux au travail ont été définis par l'OIT et l'OMS en 1984 comme des «interactions du milieu de travail, du contenu, de la nature et des conditions du travail, d'une part, et des capacités, des besoins, des coutumes, de la culture et des conditions de vie des travailleurs en dehors du travail, d'autre part; ces facteurs sont susceptibles d'influer sur la santé et sur la performance et la satisfaction au travail», dans OIT, *Les facteurs psychosociaux au travail: Nature, incidences et prévention, Rapport du Comité mixte OIT-OMS de la médecine du travail*, Série Sécurité, hygiène et médecine du travail n° 56 (1986).

²¹² L'OACI dispose d'un Groupe d'étude sur les dispositions médicales et d'un Groupe de travail sur la santé mentale qui s'occupent des questions de santé mentale.

²¹³ OACI, *Rapport de la Commission technique sur le point 31 de l'ordre du jour*, Assemblée de l'OACI, 41^e session.

²¹⁴ Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation*.

²¹⁵ ITF, *Stressed and Fatigued on the Ground and in the Sky* (ITF Global, 2009).

²¹⁶ Voir OACI, «*Fatigue Management Guidance Material: Resources*».

²¹⁷ Les différents acteurs sont investis de responsabilités et de rôles différents, en fonction de leur mandats.

changent de base d'affectation. De ce fait, on ne sait pas toujours précisément quelle est l'autorité compétente²¹⁸, et par ailleurs, il n'existe aucun suivi mondial du temps de vol des pilotes²¹⁹.

- 122.** Une «culture juste» du signalement, qui consiste à encourager le personnel navigant à signaler tout problème de sécurité, y compris lié à la fatigue, est à la base de toute stratégie de gestion des risques. En pratique, cependant, le signalement conduit parfois à des représailles. Associer une «culture de la sécurité juste/positive» et des mécanismes de signalement non punitifs permet de disposer de bases solides pour mettre en place un système efficace de gestion de la sécurité. C'est ce qui est souligné à l'[Annexe 19](#) de la Convention de Chicago, qui fixe le principe d'une culture positive de la sécurité. Les systèmes de gestion des risques liés à la fatigue ne consistent pas à imposer des limites prescriptives: ils sont axés sur la gestion de risques effectifs, tandis que les limites prescriptives répondent au risque de fatigue en général²²⁰. L'adoption de bonnes pratiques pour l'établissement des tableaux de service et le recours à des conventions collectives peuvent aussi constituer des outils importants pour atténuer les risques de fatigue²²¹.

Fatigue et stress: Le cas particulier des contrôleurs de la circulation aérienne

- 123.** Le travail des contrôleurs de la circulation aérienne demande une vigilance constante. Une pause est nécessaire toutes les deux heures de travail ininterrompu. La pause doit être suffisamment longue pour pouvoir récupérer, en particulier en horaire de nuit. Faire la sieste pendant les pauses a été recommandé. D'après certains travaux, les périodes de repos devraient être plus longues et plus fréquentes après les quarts de nuit²²².
- 124.** En outre, il est généralement admis que les contrôleurs aériens font partie des catégories professionnelles auxquelles est demandé un travail très exigeant qui comporte de nombreuses sources de stress. Il consiste en un ensemble complexe de tâches qui demande un niveau très élevé de connaissances et de compétences, ainsi que l'application pratique de compétences spécifiques liées aux facultés cognitives (entre autres, la perception spatiale, le traitement de l'information, le raisonnement logique et la prise de décisions), à la communication et aux relations humaines²²³. En 1979, l'OIT a convoqué une réunion d'experts qui a adopté des conclusions relatives aux problèmes concernant les contrôleurs de la circulation aérienne: définition et solutions possibles (annexe III).

Radiations

- 125.** L'exposition aux radiations ionisantes dans un contexte professionnel touche plus de 24 millions de travailleurs dans le monde²²⁴. En juin 1960, la Conférence internationale du Travail a adopté la [convention \(n° 115\)](#) et la [recommandation \(n° 114\) sur la protection contre les radiations, 1960](#). La convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition de travailleurs à des radiations ionisantes au cours de leur travail et dispose que tout Membre de l'OIT qui la ratifie s'engage à l'appliquer par voie de législation, par voie de recueils de directives pratiques ou par d'autres

²¹⁸ Jorens *et al.*

²¹⁹ OCDE-ITF, *Liberalisation of Air Transport*.

²²⁰ CANSO, OACI et IFATCA, *Fatigue Management Guide for Air Traffic Service Providers*, première édition (2016).

²²¹ Cullen, *Flight Times, Duty Times and Rest Periods in the Aviation Sector*.

²²² Michela Terenzi, Orlando Ricciardi et Francesco Di Nocera, «[Rostering in Air Traffic Control: A Narrative Review](#)», *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, n° 8 (12 avril 2022), 4625.

²²³ Giovanna Costa, *Occupational Stress and Stress Prevention in Air Traffic Control*, Working Paper CONDI/T/MP.6/1995 (OIT, 1996).

²²⁴ OIT, «[L'exposition aux rayonnements ionisants dans un contexte professionnel touche plus de 24 millions de travailleurs dans le monde](#)», troisième Conférence internationale sur la radioprotection professionnelle, communiqué de presse, 5 septembre 2022.

mesures appropriées. Elle est le seul instrument juridique international à traiter de la protection des travailleurs contre les radiations. La convention a été ratifiée par 50 pays.

- 126.** Le personnel navigant est exposé aux radiations ionisantes. Les radiations augmentent le risque de cancer et d'autres effets néfastes sur la santé, et les femmes enceintes y sont particulièrement vulnérables. L'exposition est fonction du temps passé en vol, de la latitude, de l'altitude et de l'activité solaire, et est beaucoup plus élevée en été qu'en hiver ²²⁵. Aux États-Unis, le personnel navigant peut utiliser des applications Web pour calculer la dose de rayonnement cosmique à laquelle il est exposé ²²⁶. Un système d'alerte a été mis au point pour réduire le risque d'exposition à la suite de fortes perturbations solaires ²²⁷.
- 127.** L'IFALPA a demandé la reconnaissance du personnel navigant comme «travailleurs exposés dans le cadre professionnel de la catégorie A». Dans certains pays, la prime de risque pour exposition à un risque radiologique peut atteindre 20 pour cent du montant du salaire. L'IFALPA estime que les nouvelles recrues devraient être informées au sujet de l'exposition au rayonnement et souligne que le personnel navigant devrait être sensibilisé aux dangers du rayonnement par des programmes éducatifs et que les avions devraient être équipés de dosimètres de rayonnement ²²⁸.

Exposition au bruit et aux émanations en cabine

- 128.** Les cockpits peuvent être très bruyants parfois et l'IFALPA a préconisé des normes internationales pour le niveau maximal acceptable d'exposition sonore et l'adoption de mesures pour en atténuer les effets ²²⁹. La contamination de l'air intérieur de l'avion par ce qu'il est convenu d'appeler l'air de prélèvement peut compromettre la sécurité du vol et il a été estimé nécessaire d'équiper les avions de systèmes d'alerte à la contamination de l'air ²³⁰.

Travail au sol

- 129.** En 2007, on a estimé que 27 000 accidents et incidents sur l'aire de trafic se produisaient chaque année, blessant 243 000 personnes et coûtant aux compagnies aériennes au moins 10 milliards de dollars par an ²³¹. Les accidents les plus fréquents pour le personnel des aires de trafic sont les collisions avec des véhicules sur l'aire de trafic, les accidents de chariots élévateurs, les cas de blessure d'agents d'aire de trafic et d'accompagnateurs en bout d'aile lors du repoussage des aéronefs, les accidents de chariots à bagages et les lésions par des véhicules en mouvement ²³². L'électrification des aéroports a introduit un nouveau type de risque ²³³. Les travailleurs

²²⁵ Uwe Oeh, *Occupational Radiation Exposure in Germany: A Report of the German National Dose Register (SSR)*, troisième Conférence internationale sur la radioprotection professionnelle (Genève, 5-9 septembre 2022).

²²⁶ Ministère des transports des États-Unis, Administration fédérale de l'aviation, *Advisory Circular: In-Flight Radiation Exposure* (21 novembre 2014).

²²⁷ Wallace Friedberg et Kyle Copeland, *What Aircrews Should Know About Their Occupational Exposure to Ionizing Radiation* (Ministère des transports des États-Unis, Administration fédérale de l'aviation, Bureau de la médecine aérospatiale, 2003).

²²⁸ IFALPA, «*Protection from Ionizing Radiation*», Position Paper, 31 janvier 2018.

²²⁹ IFALPA, «*Cockpit Noise Level*», Position Paper, 16 février 2017.

²³⁰ IFALPA, «*Cabin Fumes*», Position Paper, 5 décembre 2018; et Cahill.

²³¹ Mark Lacagnina, «*Defusing the Ramp: Progress Report on FSF Efforts to Stem the Toll of Ground Accidents*», *AeroSafety World* (Flight Safety Foundation, 2007).

²³² Katz *et al.*, «*Working on an Airport Tarmac Can Be Fatal*», *Chicago Injury Attorneys Blog*, 13 mai 2015.

²³³ ITF, «*A Zero-Carbon Future for the Aviation Sector*» (ITF Global, 2022).

aéroportuaires sont aussi exposés aux particules ultrafines émises par les avions et les équipements de manutention à moteur diesel ²³⁴.

130. Une grande partie des activités d'assistance en escale n'est pas réglementée, et des travailleurs peuvent être exposés à ces risques en n'ayant reçu que le minimum de formation ²³⁵ et ne pas avoir accès à la protection sociale. À sa Conférence de haut niveau sur la COVID-19, l'OACI a invité à renforcer la réglementation de l'assistance en escale à l'échelle mondiale ²³⁶.
131. Des dommages matériels peuvent être causés à l'aéronef par des «chocs» accidentels sur le corps d'aéronef au niveau de l'aire de trafic et de la passerelle lors de l'embarquement et du débarquement des passagers et du chargement et du déchargement du fret. Une bonne partie de ces incidents ne sont pas signalés car les travailleurs peuvent craindre des représailles et les dommages matériels au corps d'aéronef ne deviennent visibles que passé un certain temps. Or, cela a des conséquences de sécurité non négligeables et entraîne en général des réparations coûteuses pour les compagnies aériennes et les bailleurs. Dans cette situation particulière, il n'existe actuellement aucune procédure de déclaration définie au niveau international pour protéger les travailleurs ni de limites de responsabilité applicables aux prestataires de services d'assistance en escale ²³⁷.
132. L'externalisation croissante de l'entretien des aéronefs est source d'interrogations sur la capacité de maintenir la qualité du travail au niveau des normes de sécurité. La Transport Workers Union of America a signalé des cas de portes mal installées, d'aéronefs recouverts de peinture inflammable et de trafic de stupéfiants à bord d'aéronefs après l'entretien ²³⁸. L'Administration fédérale de l'aviation (FAA) du ministère des Transports des États-Unis impose une inspection par an au minimum des centres de réparation à l'étranger ²³⁹.
133. La pandémie de COVID-19 a mis en relief l'importance des mesures prises dans les aéroports pour gérer les problèmes de santé des voyageurs. L'ITF a proposé des normes et des stratégies mondiales de santé et de sécurité et un régime tripartite de santé et de sécurité à l'échelle de l'aéroport, dans lequel des comités tripartites veillent à ce que les normes de santé et de sécurité soient comprises, suivies et appliquées ²⁴⁰.

Risques psychosociaux

134. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à des risques psychosociaux accrus: charge de travail excessive, exigences contradictoires, manque d'influence sur les méthodes de travail, insécurité de l'emploi, mauvaise gestion du changement de l'organisation interne, communication inefficace et manque de soutien de la part de la direction ou des collègues ²⁴¹.

²³⁴ ITF, «Campagne contre la pollution atmosphérique dans les aéroports» (ITF Global, 2016).

²³⁵ Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation*.

²³⁶ OACI, «Les services d'assistance en escale en tant qu'élément clé de la résilience et de la durabilité à long terme du système aéronautique», Conférence de haut niveau sur la COVID-19, HLCC 2021-WP/90; et OACI, «Projet de rapport du volet sécurité sur le point 3 de l'ordre du jour (sous-points 3.1, 3.2, 3.3)», HLCC 2021-WP/243.

²³⁷ Mario Pierobon, «The Need For Comprehensive Safety Risk Management», AviationPros, 20 février 2014.

²³⁸ Transport Workers Union of America, «Foreign Aircraft Maintenance Fact Sheet» (sans date).

²³⁹ Bart Elias et Rachel Y. Tang, *Federal Civil Aviation Programs: In Brief* (Congressional Research Service, 2018).

²⁴⁰ ITF, «Aviation: L'ITF exige la prise de mesures pour faire face aux répercussions du COVID-19».

²⁴¹ Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation*.

- 135.** L'IFALPA a mis en place des programmes d'aide aux pilotes pour promouvoir la santé, le bien-être et l'efficacité professionnelle des pilotes. Ces programmes assurent aux pilotes un soutien par des pairs formés et se déroulent dans un respect strict de la confidentialité ²⁴². Depuis février 2021, les programmes de soutien aux pilotes par les pairs sont obligatoires dans l'Union européenne ²⁴³. Aux États-Unis, l'Association of Flight Attendants-CWA propose un soutien par les pairs dans le cadre de son programme d'aide aux travailleurs. En Europe, l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (EUROCONTROL) propose aux contrôleurs aériens un soutien par les pairs recouvrant la gestion du stress lié aux incidents critiques ²⁴⁴.
- 136.** Il importe de ne pas perdre de vue que la pandémie de COVID-19 n'a pas seulement causé des symptômes physiques, mais a aussi été particulièrement préjudiciable à la santé mentale de la population, les travailleurs de l'aviation ayant été particulièrement exposés à la détresse psychologique lors de la pandémie ²⁴⁵.

Mesures de sécurité renforcées

- 137.** Les mesures de sécurité dans les aéroports et à bord des aéronefs ont été renforcées considérablement au fil du temps, en particulier après les attentats du 11 septembre. Dans les aéroports, plusieurs mesures ont été progressivement mises en place, parmi lesquelles le contrôle de sécurité des salariés, le contrôle des passagers et des bagages et la sécurité de l'aéroport et de son périmètre. Pour atténuer certains risques de sécurité, des mesures préventives ont été successivement mises en place, ce qui a allongé le temps de service du personnel navigant en exploitation, ou a imposé de nouvelles modalités de travail en équipe, le verrouillage de la porte du cockpit étant devenu obligatoire ²⁴⁶. Toutes ces mesures, prises pour assurer la sécurité des passagers, des salariés et des membres d'équipage, tiennent systématiquement compte des incidences possibles en exploitation.

Violence et harcèlement: passagers indisciplinés

- 138.** Le [Protocole portant amendement de la Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs](#) (Protocole de Montréal, 2014) a été adopté pour rendre les États mieux à même d'enrayer l'escalade dans la gravité et la fréquence des incidents liés à des comportements indisciplinés et perturbateurs survenant à bord d'aéronefs. Le protocole, qui donne aux pays des outils juridiques supplémentaires face au problème des passagers indisciplinés ²⁴⁷, est entré en vigueur en 2020 et comptait 41 États parties en février 2023 ²⁴⁸. Le Manuel de l'OACI sur les aspects juridiques de la question des passagers indisciplinés ou perturbateurs ([Doc 10117](#)) établit des orientations, y compris une loi type, pour aider les États à appliquer les mesures juridiques appropriées afin de prévenir et de traiter les incidents mettant en cause des passagers indisciplinés et perturbateurs. L'ITF considère les membres d'équipage de cabine comme des professionnels de la sécurité et souligne qu'ils doivent recevoir une

²⁴² IFALPA, «[Mental Health Requirements for Active Pilots](#)», Position Paper, 5 août 2015.

²⁴³ IFALPA, [Pilot Assistance Manual](#), deuxième édition, 2022.

²⁴⁴ Cahill.

²⁴⁵ Cullen, [Occupational Safety & Health in Civil Aviation](#).

²⁴⁶ Cahill.

²⁴⁷ IATA, [Annual Review 2016](#).

²⁴⁸ OACI, [Protocole portant amendement de la Convention relative aux infractions et à certains autres actes survenant à bord des aéronefs fait à Montréal le 4 avril 2014](#).

formation à la sécurité ²⁴⁹. Les passagers indisciplinés peuvent aussi poser des problèmes de sécurité dans d'autres contextes que l'exploitation en vol, notamment à l'égard du personnel au sol, y compris le personnel d'enregistrement et d'embarquement.

- 139.** Le harcèlement sexuel constitue une préoccupation pour le personnel navigant. Il arrive que des passagers aient un comportement déplacé, et les plaintes les plus courantes de membres d'équipage de cabine ont trait à «des contacts physiques et [à] des avances déplacées» ²⁵⁰.

Questions de sécurité et de santé au travail pendant la pandémie de COVID-19

- 140.** Les travailleurs du secteur de l'aviation ont été exposés à des risques opérationnels majeurs dans le contexte de la pandémie. Parmi ces risques pour la sécurité et la santé au travail, on citera des mesures de quarantaine excessives, des risques pour la santé mentale, l'exposition au virus et une augmentation des atteintes à la personne liées au comportement perturbateur de passagers. L'OACI a, dans son Manuel sur la gestion des risques transfrontières liés à la COVID-19 ([Doc 10152](#) de l'OACI), fourni des informations sur les risques et les mesures d'atténuation. Dans certains cas, ces risques ont été atténués par les mesures suivantes:

- port de masques et distanciation physique;
- contrôles à la sortie et à l'entrée/contrôles de température;
- procédures de dépistage avant les vols et dans les aéroports;
- suivi des passagers après le vol;
- installation d'écrans de protection pour le personnel d'enregistrement des aéroports, de façon à protéger l'agent des gouttelettes respiratoires des passagers, et réciproquement;
- nettoyage et désinfection conformément aux directives en vigueur ²⁵¹.

Effet dit du «travailleur en bonne santé»

- 141.** Le fait d'être soumis plus régulièrement à des contrôles pour le renouvellement de la licence et à des évaluations médicales peut contribuer à l'effet dit du «travailleur en bonne santé» parmi le personnel du secteur de l'aviation ²⁵². Il convient aussi que le personnel du secteur assume la responsabilité de sa propre santé, celle-ci étant considérée comme la responsabilité aussi bien des employeurs que des travailleurs, étant donné les conséquences qu'elle peut avoir pour la sécurité en exploitation.

Rôles et responsabilités

- 142.** La souveraineté des États et leur réglementation nationale en matière de santé et de sécurité jouent un rôle important. Il devrait y avoir une délimitation nette entre les normes, les politiques et les exigences individuelles, collectives et sectorielles en matière de santé et de sécurité, et les degrés de responsabilité correspondants. L'examen médical en aviation répond à certains aspects de la santé et de la sécurité, mais ne répond pas à tous les niveaux au problème de la responsabilité.

²⁴⁹ ITF, «Unruly Passengers».

²⁵⁰ Natasha Wynczyk, «It Was Really Disgusting: What Sexual Harassment Looks Like at 30,000 Feet», *ITF Aviation Blog*, 6 juin 2016.

²⁵¹ Cahill.

²⁵² Ainsi, il est habituel que les pilotes présentent généralement un taux de mortalité plus faible que le reste de la population du fait que les personnes gravement malades ou durablement handicapées sont le plus souvent exclues de l'emploi. IFALPA, «Aircrews and Ionizing Radiation», Briefing Leaflet, 2019.

Améliorer la culture de la santé et de la sécurité

- 143.** Les questions de sécurité et de santé au travail dans l'aviation sont complexes et appellent une démarche pluridisciplinaire, qui intègre les points de vue de la médecine (une attention particulière étant accordée à la médecine de l'aviation et à la médecine du travail), de la santé publique, de la psychologie, des facteurs humains, de la technologie et du droit. La sécurité et la santé au travail doivent être intégrées dans les processus organisationnels de l'aviation ²⁵³, en définissant clairement les rôles et les responsabilités.
- 144.** En 2013, lors du Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur le secteur de l'aviation civile, il a été convenu que «[l]es risques/dangers devraient être identifiés, maîtrisés et signalés dans des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail mis en place conjointement et élaborés dans le contexte d'une "culture juste"». Il a été décidé que «[l]'OIT devrait promouvoir, au sein de l'OACI et dans d'autres cadres réglementaires relatifs à la sécurité, une "approche fondée sur les facteurs humains" dans le domaine de la sécurité, afin d'optimiser la qualité des ressources humaines en ce qui concerne les éléments ayant un impact sur l'exercice des fonctions liées à la sûreté et à la sécurité» ²⁵⁴.
- 145.** L'Annexe 19 de la Convention de Chicago traite expressément de la gestion de la sécurité dans l'aviation. Le Manuel sur les performances humaines (PH) à l'intention des organismes de réglementation (Doc 10151 de l'OACI) a été publié en 2021. La stratégie de l'OACI pour une gestion intégrée des risques et les documents d'orientation correspondants sont en cours d'élaboration.

²⁵³ Cahill.

²⁵⁴ OIT, *Points de consensus*.

► Annexe I

Accord entre l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation de l'aviation civile internationale

L'Organisation internationale du Travail (OIT), représentée par le Bureau international du Travail, d'une part, et l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), d'autre part (ci-après, les «parties»),

Conscientes que le meilleur moyen de servir les intérêts de leurs mandants respectifs consiste à tirer pleinement parti de leurs complémentarités afin de garantir la cohérence des politiques et d'unir leurs efforts pour mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030;

Considérant qu'elles sont l'une et l'autre des institutions spécialisées des Nations Unies chargées d'élaborer et d'adopter des normes internationales et des dispositions dans le cadre de leurs mandats respectifs;

Rappelant le *Mémoire d'accord conclu en 1953 entre le Directeur général de l'Organisation internationale du Travail et le Président du Conseil de l'Organisation de l'aviation civile internationale* concernant, entre autres, la représentation et la participation à des groupes de travail et réunions, les consultations et la fourniture d'avis et d'orientations techniques;

Tenant compte du fait que, dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, il est reconnu que d'autres organisations internationales ou régionales peuvent apporter une contribution importante, dans le cadre de leurs mandats respectifs, à la mise en œuvre de l'approche intégrée du travail décent pour toutes les femmes et les hommes sur la base des quatre objectifs stratégiques de l'OIT relatifs à l'emploi, à la protection sociale, au dialogue social et aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination;

Soulignant que, dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, l'accent est mis sur le rôle important que l'OIT doit jouer dans le système multilatéral, en renforçant sa coopération avec d'autres organisations et en mettant en place avec elles des dispositifs institutionnels en vue de promouvoir la cohérence des politiques en faveur de son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain;

Ayant à l'esprit que l'OIT jouit d'un pouvoir fédérateur, d'une légitimité tripartite et d'une longue expérience de l'examen et du traitement des questions socio-économiques en matière d'aviation civile, et que ses Membres ont mandaté son Directeur général pour accroître la coopération avec l'OACI;

Tenant compte du fait que l'OACI a établi cinq objectifs stratégiques de vaste portée face à la nécessité manifeste d'anticiper et de gérer le doublement prévu de la capacité du transport aérien au niveau mondial d'ici à 2030 afin qu'il n'ait pas d'effets négatifs indus sur la sécurité, l'efficacité, la commodité et la performance environnementale des systèmes;

Tenant compte de la Résolution A40-21 de l'Assemblée de l'OACI intitulée «Contribution de l'aviation au Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030», et en particulier du point 9 de son dispositif où l'Assemblée «[d]emande au Secrétaire général de renforcer les partenariats existants et d'en établir de nouveaux avec [...] le système des Nations Unies, les organisations internationales et régionales [...] et les autres acteurs afin d'aider les États membres à améliorer leurs systèmes de transport aérien» et de contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de développement durable;

Tenant compte de la Résolution A39-30 de l'Assemblée de l'OACI intitulée «Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation», et en particulier du point 2 de son dispositif où l'Assemblée «[p]rie instamment les États, les organisations régionales et internationales de l'aviation et l'industrie aéronautique internationale d'adopter une position et des engagements fermes et déterminés pour faire avancer les droits des femmes, et de prendre les mesures nécessaires pour renforcer l'égalité entre les sexes», y compris au sein du secteur mondial de l'aviation;

Tenant compte du fait que le programme de l'OACI relatif aux données sur l'aviation et à leur analyse, intégré à son Plan d'activités pour 2020-2022, demande la réalisation et la promotion des résultats d'analyses économiques portant sur des questions émergentes d'importance mondiale ainsi que sur divers aspects du transport aérien, en coopération avec d'autres organisations internationales, y compris l'OIT;

Prenant acte de ce que la sécurité aérienne demeure primordiale pour l'exploitation et le développement du transport aérien international et qu'elle ne saurait en aucun cas être sacrifiée à des considérations d'ordre commercial;

Reconnaissant qu'en principe, en ce qui concerne les modalités et conditions d'emploi du personnel de l'aviation, l'OACI traite des aspects touchant à la sécurité, à l'efficacité et à la fiabilité de l'aviation civile, et l'OIT, des aspects sociaux, mais que l'application pratique de ce principe requiert un renforcement de la coopération entre les parties, notamment au moyen de consultations et d'un échange d'informations et de vues sur les sujets de préoccupation et d'intérêt communs;

En conséquence, les parties, désireuses de coopérer l'une avec l'autre dans le cadre de leurs mandats respectifs, sont convenues de ce qui suit:

Article 1

Objet

1.1. Les parties s'accordent pour formaliser une coopération plus étroite, en particulier sur les sujets de préoccupation et d'intérêt communs énoncés à l'article 2, dans la réalisation de leurs mandats respectifs, et notamment:

1.1.1. pour l'OIT: de l'Agenda du travail décent, qui comprend quatre objectifs stratégiques indissociables, interdépendants et complémentaires, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail, y compris les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination;

1.1.2. pour l'OACI: de cinq objectifs stratégiques, à savoir sécurité, capacité et efficacité de la navigation aérienne, sûreté et facilitation, développement économique du transport aérien et protection de l'environnement.

1.2. Les parties conviendront par écrit, conformément à leurs mandats et dispositions réglementaires respectifs, des modalités d'exécution des activités particulières menées sur des sujets de préoccupation et d'intérêt communs.

1.3. Les parties passeront en revue leurs activités passées et se coordonneront aux fins de leurs activités et collaboration futures, en tant que de besoin, en particulier en vue d'une mise à jour, si nécessaire, du contenu de l'article 2.1 et d'un éventuel renouvellement de l'accord conformément à l'article 6.2.

Article 2

Sujets de préoccupation et d'intérêt communs et moyens de coopération

2.1. Les sujets de préoccupation et d'intérêt communs incluront, sans s'y limiter, les questions suivantes:

- les femmes et l'aviation;
- l'avenir du travail décent et durable dans le secteur de l'aviation;
- la collecte de données.

Les parties peuvent mettre à jour par écrit la liste de leurs sujets de préoccupation et d'intérêt communs, conformément à l'article 1.3.

2.2. Sous réserve des dispositions de l'article 1.2, les activités de coopération peuvent comprendre, sans s'y limiter, des recherches conjointes, des réunions techniques conjointes, des services consultatifs techniques communs, des activités de formation communes et une collaboration pour l'élaboration de directives, d'outils et de méthodes appropriés, pour autant que chacune des parties l'estimera opportun dans le cadre de son mandat.

2.3. Les parties se consulteront périodiquement de façon à échanger leurs vues sur des sujets de préoccupation et d'intérêt communs. Elles s'entendront sur les dates et la forme de ces consultations conjointes.

Article 3

Échange d'informations et représentation mutuelle

3.1. Les parties échangeront des rapports et d'autres documents publiés, au sujet desquels une préoccupation ou un intérêt particulier aura été exprimé.

3.2. Chaque partie invitera des représentants de l'autre à participer à ses réunions, conformément aux règlements de chacune.

3.3. Cet échange d'informations et cette participation mutuelle peuvent porter sur des sujets autres que ceux visés à l'article 2.1.

Article 4

Communication et frais

4.1. Pour toute question relative à l'application de cet accord, les communications pourront être adressées aux services suivants:

4.1.1. pour l'OIT: Département de la coopération multilatérale (MULTILATERALS)

Tél.: +41 22 799 7370

Fax: +41 22 799 8044

4, route des Morillons

CH-1211 Genève 22

Suisse

e-mail: multilaterals@ilo.org;

4.1.2. pour l'OACI: Bureau de la planification stratégique, de la coordination et des partenariats (SPCP)

Tél.: +1 514 954 8219

Fax: +1 514 954 6077

999, boulevard Robert-Bourassa

Montréal, Québec H3C 5H7

Canada

e-mail: icaohq@icao.int.

4.2. Afin de parvenir à une coopération efficace, chaque partie désignera un chargé de liaison pour assurer la coordination générale relative au présent accord et communiquera à l'autre partie les coordonnées de l'intéressé ou tout changement survenu à cet égard.

4.3. Sauf disposition contraire convenue par écrit, chaque partie supportera ses frais propres découlant de l'application du présent accord.

Article 5

Propriété intellectuelle et utilisation de noms, de médias ou d'emblèmes

5.1. Le présent accord ne confère aucun droit d'utiliser des éléments créés par l'une ou l'autre des parties ou lui appartenant. Chaque partie conservera les droits de propriété intellectuelle associés à tous les éléments développés ou produits par elle-même, son personnel ou ses consultants, aux fins des activités menées dans le cadre du présent accord.

5.2. Les parties s'accorderont, par écrit, sur l'attribution de tout droit de propriété intellectuelle pouvant découler des activités particulières éventuellement entreprises conformément aux articles 1 et 2 ci-dessus.

5.3. L'emblème de l'une des parties ne peut être utilisé par l'autre qu'en relation avec les activités éventuellement entreprises conformément à l'article 1.2, dans le respect des dispositions réglementaires applicables et avec l'autorisation écrite préalable de l'autre partie.

5.4. Aucune des parties n'a le pouvoir, exprès ou implicite, de faire une quelconque déclaration publique au nom de l'autre partie. Les parties se consulteront à propos de toute mesure concernant la promotion et la visibilité du présent accord que chacune d'elles pourrait décider de prendre, comme la publication de communiqués de presse.

Article 6

Date d'entrée en vigueur et durée

6.1. Les engagements contractés par les parties dans le cadre du présent accord prendront effet à la date à laquelle la dernière signature aura été apposée par les représentants dûment autorisés des parties et après approbation par leurs organismes compétents, le cas échéant.

6.2. Cet accord restera en vigueur pendant cinq ans. Les parties pourront le renouveler pour une période supplémentaire ne pouvant excéder cinq ans, par la voie d'un échange de lettres avant l'échéance de la période initiale de cinq ans.

6.3. Une fois entré en vigueur, le présent accord pourra être rendu public par les parties, sous réserve de leurs règlements, politiques, pratiques et procédures respectifs en matière d'information.

6.4. Les parties conviennent de travailler dans un esprit de coopération, au service des objectifs formulés dans le présent accord, tout en comprenant et reconnaissant que celui-ci n'a ni pour but de constituer ni pour effet de créer un partenariat, une initiative commune ou quelque autre organisation ou entité; aucune disposition du présent accord ne constituera – ou ne sera interprétée comme conférant à l'une des parties – un droit ou une autorisation d'agir en qualité d'agent de l'autre, à quelque fin que ce soit, ou de prendre de toute autre manière un quelconque engagement pour l'autre partie ou en son nom.

Article 7

Révision

Le présent accord ne peut être modifié ou amendé que par accord écrit entre les parties, conformément à leurs dispositions réglementaires respectives. Une fois signé, le texte ainsi révisé prendra immédiatement effet, sauf indication contraire des parties.

Article 8

Résiliation

8.1. Les parties auront le droit de résilier le présent accord moyennant un préavis écrit de six mois adressé à cet effet à l'autre partie.

8.2. Dès réception d'un tel préavis, les parties prendront des mesures pour mettre fin à leurs activités et consultations communes de manière rapide et ordonnée afin de limiter au minimum toute perte ou engagement supplémentaire.

8.3. Toute question découlant de la résiliation du présent accord, y compris sur la propriété ou le transfert de tout élément ou produit non arrivé à terme, fera l'objet d'une négociation et d'un accord écrit.

Article 9

Règlement des différends

9.1. Les dispositions du présent accord seront interprétées et mises en œuvre indépendamment de tout régime juridique national ou infranational.

9.2. Les parties régleront tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application du présent accord par la consultation. S'il ne peut être réglé par cette voie, le désaccord sera renvoyé devant les chefs exécutifs de l'OIT et de l'OACI, conjointement, pour décision définitive. Si ledit désaccord ne peut être réglé dans un délai de quatre-vingt-dix jours, les parties seront autorisées à mettre fin au présent accord soit par consentement mutuel, soit de manière unilatérale conformément à l'article 8 ci-dessus.

9.3. Les voies de recours prévues dans le présent article sont les seules et uniques voies de droit ouvertes aux parties pour régler les différends concernant l'interprétation, l'application ou la résiliation du présent accord; lesdits différends ne peuvent être soumis par l'une ou l'autre des parties à aucune juridiction ou tierce partie pour décision judiciaire ou règlement.

Article 10

Privilèges et immunités

10.1. Aucune des dispositions contenues dans le présent accord ou relative à celui-ci n'emporte renonciation, expresse ou implicite, à l'un quelconque des privilèges et immunités dont jouissent l'une ou l'autre des parties.

10.2. En aucun cas une partie ne sera tenue pour responsable envers l'autre de dommages directs, indirects, accessoires, spéciaux ou consécutifs, de quelque nature que ce soit, qu'ils soient ou non prévisibles, qu'ils résultent d'activités relevant du présent accord ou soient en rapport avec de telles activités.

* * *

En foi de quoi, les soussignés, représentants dûment autorisés de l'OIT et de l'OACI, respectivement, ont signé le présent accord, ce, en deux exemplaires originaux, chacun en langue anglaise.

Pour l'Organisation internationale du Travail

Pour l'Organisation de l'aviation civile internationale

Guy Ryder
Directeur général,
Bureau international du Travail

Salvatore Sciacchitano
Président,
Conseil de l'OACI

Date
Lieu

Date
Lieu

► Annexe II



Organisation
internationale
du Travail

Recommandations du Comité de la liberté syndicale et commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations Compilation de cas pour le secteur d'aviation civile (1980-2022)

Recommandations du Comité de la liberté syndicale (par date de la plainte)

Note: Quand disponibles sur NORMLEX, les allégations ont été incluses.

Source: NORMLEX.

Cas n° 3398 (Pays-Bas) – Date de la plainte: 22-DÉC. 2020 (clos)

Fédération syndicale des professionnels (VCP), Association néerlandaise des pilotes de ligne (VNV) et société néerlandaise des techniciens de l'aviation (NFLT)

Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement s'est immiscé dans le processus de négociation collective entre une compagnie aérienne nationale et des organisations de travailleurs en obligeant les parties à modifier des conventions collectives librement négociées et à accepter de force des conditions d'emploi applicables sur une longue période.

Cas n° 3316 (Colombie) – Date de la plainte: 02-AVR. 2018 (en suivi)

Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et l'Association colombienne des aviateurs civils (ACDAC)

Les organisations plaignantes dénoncent la violation du droit de négociation collective au sein de l'entreprise Avianca S.A. par le recours à des pactes collectifs, le déni du droit de grève des pilotes de l'entreprise ainsi qu'une série d'actes antisyndicaux ayant fait suite à la déclaration d'illégalité de la grève menée par l'Association colombienne des aviateurs civils.

Cas n° 3319 (Panama) – Date de la plainte: 03-JANV. 2018 (en suivi)

Confédération nationale de l'unité syndicale indépendante (CONUSI)

L'organisation plaignante dénonce le licenciement antisyndical de travailleurs d'une compagnie aérienne à la suite de leur participation à un mouvement de grève.

Cas n° 3297 (République dominicaine) – Date de la plainte: 05-JUIN 2017 (en suivi)

Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD)

L'organisation plaignante allègue la commission d'actes antisyndicaux, dont des licenciements antisyndicaux, dans une entreprise du secteur aéroportuaire, le fait que les procédures nationales destinées à garantir la protection du droit syndical sont inopérantes et l'exercice par l'État de représailles contre les fondateurs et dirigeants du syndicat de l'entreprise.

Cas n° 3244 (Népal) – Date de la plainte: 17-NOV. 2016 (en suivi)*Centre de coordination syndicale mixte (JTUCC)*

L'organisation plaignante dénonce l'adoption, en 2016, sans consultation des organisations de travailleurs, de la loi sur les entreprises industrielles et de la loi sur la zone économique spéciale, qui dénie le droit de grève aux travailleurs dans les entreprises industrielles et dans la zone économique spéciale, ainsi que la publication de l'avis de 2016 au titre de la loi sur les services essentiels interdisant l'exercice du droit de grève dans 17 secteurs.

Cas n° 3180 (Thaïlande) – Date de la plainte: 15-JANV. 2016 (en suivi)*Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), le Syndicat de Thai Airways International (TG Union), la Confédération des relations de travail dans les entreprises d'État (SERC)*

Les organisations plaignantes soutiennent que quatre dirigeants du syndicat TG font l'objet de harcèlement judiciaire et disciplinaire. Elles affirment, en outre, que la conduite de l'entreprise de transport dans le conflit qui est à l'origine de la présente plainte révèle un certain nombre de failles dans la législation thaïlandaise régissant la protection des droits des travailleurs et des syndicats, et que la décision contestée met en lumière un certain nombre de contradictions entre la législation et les principes de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

Cas n° 3079 (République dominicaine) – Date de la plainte: 28-MAI 2014 (clos)*Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD) et Association dominicaine des contrôleurs aériens Inc. (ADCA)***Cas n° 3064 (Cambodge) – Date de la plainte: 30-MAI 2013** (clos)*Confédération Syndicale Internationale (CSI)*

L'organisation plaignante allègue que le gouvernement ne fait aucun effort pour garantir l'adoption du nouveau projet de loi sur les syndicats, excluant ainsi les fonctionnaires, les juges, les travailleurs du secteur des transports aériens et maritimes, les membres de la police et les travailleurs domestiques du droit à la liberté syndicale, et dénonce le recours accru aux contrats à durée déterminée dans l'industrie du vêtement, créant une insécurité de l'emploi et nuisant à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Cas n° 3011 (Türkiye) – Date de la plainte: 04-MARS 2013 (en suivi)*Syndicat de l'aviation civile turque (Hava-İş) et Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)*

Les organisations plaignantes allèguent le licenciement par Turkish Airlines de 316 travailleurs au motif de leur participation à une grève de protestation, le 29 mai 2012, des mesures entravant l'exercice du droit de grève prises lors de l'action revendicative engagée le 15 mai 2013, ainsi que des failles dans la législation nationale dans le domaine de l'action revendicative.

Cas n° 2983 (Canada) – Date de la plainte: 27-AOÛT 2012 (clos)*L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) appuyée par le Congrès du travail du Canada (CTC)*

L'organisation plaignante allègue que la loi sur la protection des services aériens enfreint les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective des travailleurs du transport aérien en imposant la prorogation d'une convention collective, en interdisant des grèves, en imposant le recours à l'arbitrage des offres finales, en exigeant qu'un tel arbitrage soit fondé sur des critères législatifs prédéterminés, en forçant les syndicats à acquitter les frais d'arbitrage obligatoire et en imposant des sanctions punitives à l'AIMTA (et à l'Association des pilotes d'Air Canada) et à leurs représentants pour non-respect de la loi.

Cas n° 2972 (Pologne) – Date de la plainte: 10-JUIL. 2012 (clos)

Commission nationale de NSZZ «Solidarnosc» et Alliance polonaise des syndicats (OPZZ)

Les organisations plaignantes dénoncent une décision rendue à huis clos par un tribunal civil en l'absence des parties, qui a déclaré illégale la grève menée aux services de maintenance des aéronefs de la LOT (LOT AMS), ce qui a conduit au licenciement de dix militants syndicaux.

Cas n° 2994 (Tunisie) – Date de la plainte: 04-JUIN 2012 (clos)

Confédération générale tunisienne du travail (CGTT)

L'organisation plaignante dénonce des actes d'ingérence dans ses affaires internes, le fait d'être privée des cotisations de ses membres et d'être exclue des consultations tripartites en vue de l'élaboration d'un contrat social national. En outre, elle dénonce des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de ses membres par la compagnie de transport aérien TUNIS AIR.

Cas n° 2931 (France) – Date de la plainte: 02-FÉVR. 2012 (clos)

Syndicat français des transports et des activités aéroporutaires sur les aéroports parisiens (STAAAP)

L'organisation plaignante dénonce l'annulation par voie judiciaire de la désignation de son délégué syndical suite à sa désaffiliation d'une fédération.

Cas n° 2863 (Chili) – Date de la plainte: 09-MAI 2011 (clos)

Association nationale des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (ANFDGAC)

L'organisation plaignante allègue que la Direction générale de l'aviation civile a engagé des procédures administratives contre quatre dirigeants de cette organisation à la suite de leur utilisation de congés syndicaux, et qu'elle porte atteinte à la liberté d'expression en interdisant à l'ANFDGAC d'installer des pancartes et des banderoles ou autres supports de ce type.

Cas n° 2844 (Japon) – Date de la plainte: 23-MARS 2011 (clos)

Syndicat des équipages de bord de Japan Airlines (JFU) et Syndicat du personnel de cabine de Japan Airlines (CCU) appuyée par la Confédération nationale des syndicats (ZENROREN), le Conseil national des syndicats (ZENROKYO), la Fédération internationale des associations de pilotes de ligne (IFALPA) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Les organisations plaignantes allèguent que le licenciement de travailleurs par Japan Airlines International a été effectué d'une manière qui discrimine les travailleurs membres de certains syndicats. Elles allèguent en outre que le Fonds public de restructuration des entreprises est intervenu dans le processus de vote de grève.

Cas n° 2785 (Espagne) – Date de la plainte: 03-JUIN 2010 (clos)

Union syndicale des contrôleurs aériens (USCA)

Modification par les autorités de certaines dispositions d'une convention collective librement conclue entre l'organisation plaignante et l'employeur (AENA).

Cas n° 2780 (Irlande) – Date de la plainte: 04-MAI 2010 (clos)

Congrès irlandais des syndicats (ICTU) au nom de l'Association des pilotes de ligne irlandais (IALPA) et du Syndicat irlandais des employés municipaux, de la fonction publique et de l'administration (IMPACT) et appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

L'organisation plaignante allègue des actes de discrimination antisyndicale et le refus d'entamer des négociations collectives de bonne foi de la part de l'entreprise Ryanair, ainsi que le fait que la législation du travail ne prévoit pas de protection adaptée contre les actes de discrimination antisyndicale ni n'encourage la négociation collective.

Cas n° 2775 (Hongrie) – Date de la plainte: 03-MARS 2010 (clos)

Ligue démocratique des syndicats indépendants (LIGA)

L'organisation plaignante allègue que des membres de l'un de ses affiliés, le Syndicat unifié des transports aériens (LESZ), ont fait l'objet d'une discrimination antisyndicale, et notamment d'actes de harcèlement, de manœuvres d'intimidation et de licenciements motivés par l'affiliation syndicale et la participation à des grèves. L'organisation plaignante soutient également que la législation en vigueur n'offre pas une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale.

Cas n° 2744 (Fédération de Russie) – Date de la plainte: 10-NOV. 2009 (clos)

Fédération des syndicats de Russie (FTU/R)

L'organisation plaignante allègue que des agents du Syndicat fédéral des contrôleurs du trafic aérien de Russie (FPAD) se voient refuser l'accès au lieu de travail de leurs membres à la Société publique d'organisation du trafic aérien de Russie, et que, en violation de l'accord existant, l'employeur a ordonné le transfert du bureau du FPAD de Russie et de son syndicat de base dans un local de plus petite taille.

Cas n° 2683 (États-Unis d'Amérique) – Date de la plainte: 04-DÉC. 2008 (clos)

Association des agents de bord – Travailleurs du secteur des communications d'Amérique (AFA-CWA) et Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)

Actes de discrimination antisyndicale contre les agents de bord de la société Delta Air Lines, protection insuffisante du droit d'organisation.

Cas n° 2599 (Colombie) – Date de la plainte: 03-SEPT. 2007 (clos)

Centrale unitaire des travailleurs (CUT)

La Centrale unitaire des travailleurs, représentant le Syndicat national des travailleurs de l'aéronautique civile, allègue la mutation sans motivation de plusieurs membres de l'organisation syndicale et l'ouverture de procédures disciplinaires à l'encontre d'affiliés; le non-respect de la décision n° 01139 de 2005 portant sur la réglementation des garanties syndicale; et enfin la révocation de ladite décision par la décision n° 00387 du 1^{er} février 2007, qui a entraîné la suppression de nombreux avantages pour l'organisation syndicale.

Cas n° 2458 (Argentine) – Date de la plainte: 30-NOV. 2005 (clos)

Association du personnel technique aéronautique de la République argentine (APTA) et Association des pilotes de lignes aériennes (APLA)

Les organisations plaignantes allèguent que, dans le cadre d'un conflit collectif avec les entreprises Aerolíneas Argentinas S.A. et Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A. au cours duquel un appel à la grève a été lancé en juillet 2005, l'autorité administrative du travail a appliqué à deux reprises la loi de conciliation obligatoire qui impose la suspension de toute action directe, provoquant la suspension du droit de grève, et a imposé – de manière unilatérale – la mise en place d'un service minimum en considérant que l'activité aéronautique est un service essentiel; et elle a entamé une procédure afin de sanctionner par une amende les organisations syndicales. Les organisations plaignantes allèguent également que les entreprises ont profité de l'intervention de l'autorité administrative du travail pour licencier et sanctionner des travailleurs qui avaient exercé leur droit de grève légitime.

Cas n° 2455 (Maroc) – Date de la plainte: 29-OCT. 2005 (clos)

Aircraft Engineers International (AEI)

L'organisation plaignante allègue que la société Royal Air Maroc (RAM) refuse de reconnaître le Syndicat des techniciens aéronautiques du Maroc (STAM) et de négocier avec lui, préférant traiter avec les délégués du personnel. Elle soutient également que la société a commis plusieurs actes de harcèlement antisyndical contre les dirigeants et des membres du STAM, notamment: mutations abusives de dirigeants syndicaux vers d'autres escales; licenciement de huit techniciens; menaces de suspension sans salaire et de licenciement de grévistes (en grève légale depuis juin 2005); retrait de la couverture médicale pour les grévistes et leurs familles durant la grève.

Cas n° 2415 (Serbie) – Date de la plainte: 01-AVR. 2005 (clos)

Aircraft Engineers International (Internationale des ingénieurs de l'aéronautique (AEI) et le Syndicat SSVMS des ingénieurs de l'aéronautique de Serbie

Les plaignants allèguent que le gouvernement, considérant l'aviation comme une industrie essentielle, a eu recours, en tant que propriétaire de JAT Airways, à des menaces de licenciement ou de suspension sans solde, afin d'empêcher les employés d'entreprendre une action collective.

Cas n° 2362 (Colombie) – Date de la plainte: 03-JUIN 2004 (en suivi)

Le Syndicat national des travailleurs d'AVIANCA (SINTRAVA), la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), l'Association colombienne des aviateurs civils (ACDAC), l'Association colombienne des mécaniciens de l'aviation (ACMA) et Association colombienne des auxiliaires de vol (ACAV)

Licenciements antisyndicaux dans le cadre d'un processus de restructuration qui a commencé en mars 2004 au sein du groupe d'entreprises AVIANCA-SAM-HELICOL; engagement des travailleurs licenciés par l'intermédiaire de coopératives de travail, ce qui implique que ces travailleurs ne sont pas couverts par la convention collective signée avec le groupe d'entreprises. Menaces proférées contre des dirigeants syndicaux, non-respect de la convention collective, pressions exercées pour imposer la signature d'un pacte collectif et licenciements de dirigeants syndicaux, non-respect d'une convention collective et signature d'un pacte collectif.

Cas n° 2339 (Guatemala) – Date de la plainte: 01-AVR. 2004 (clos)

L'Union syndicale des travailleurs de l'aéronautique civile (USTAC) et le Syndicat des travailleurs du ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de l'Alimentation (SITRAMAGA)

L'organisation plaignante allègue: 1) le licenciement de M^{me} Mari Cruz Herrera, affiliée à l'organisation syndicale USTAC, en violation de la convention collective en vigueur, et l'éventualité de licenciements en violation des conventions n^{os} 87 et 98 de travailleurs recrutés sur la base de la «ligne 029» (du budget de l'État); 2) la possibilité d'une privatisation par le biais de la sous-traitance de divers services de la Direction générale de l'aéronautique civile, qui se traduirait par la perte d'emploi de 40 travailleurs, dont la majorité sont affiliés à l'USTAC; 3) le licenciement des syndicalistes Emilio Francisco Merck Cos et Gregorio Ayala Sandoval, au motif qu'ils ont participé en tant qu'observateurs à la négociation du projet de convention collective avec le ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de l'Alimentation.

Cas n° 2312 (Argentine) – Date de la plainte: 11-NOV. 2003 (clos)

Le Syndicat des travailleurs de Lockheed Aircraft Argentina SA (SITLA) appuyée par la Centrale des travailleurs argentins (CTA)

L'organisation plaignante conteste la décision de l'autorité administrative lui refusant sa reconnaissance syndicale alors qu'elle est l'organisation syndicale la plus représentative dans l'entreprise.

Cas n° 2242 (Pakistan) – Date de la plainte: 28-NOV. 2002 (clos)

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Le plaignant allègue de la suppression des droits syndicaux des travailleurs de la compagnie aérienne internationale du Pakistan (PIA) et de l'incapacité du système juridique à rétablir ces travailleurs dans leurs droits.

Cas n° 2195 (Philippines) – Date de la plainte: 15-AVR. 2002 (clos)

L'Association des pilotes de ligne des Philippines (ALPAP)

Le plaignant allègue qu'après avoir organisé une grève contre la direction de Philippine Airlines Inc. pour pratiques contraires aux droits des travailleurs, un ordre de reprise du travail a été émis et la grève a été déclarée illégale, ce qui a fait perdre leur emploi aux grévistes et a laissé le syndicat pratiquement sans ressources.

Cas n° 2186 (Chine – Région administrative spéciale de Hong-kong) – Date de la plainte: 14-MARS 2002 (clos)

La Fédération internationale des associations de pilotes de ligne (IFALPA)

Le plaignant allègue que Cathay Pacific Airways a licencié 50 membres et dirigeants de la HKAOA en raison de leurs activités syndicales, a refusé d'engager de véritables négociations, a essayé de briser le syndicat et a commis d'autres actes d'intimidation et de harcèlement. Il allègue aussi que le gouvernement n'a pas cherché à arrêter ces pratiques.

Cas n° 2172 (Chili) – Date de la plainte: 29-JANV. 2002 (clos)

Le Syndicat des pilotes et techniciens de Lan Chile (SPTLC)

L'organisation plaignante fait état d'une campagne mise en œuvre par l'entreprise Lan Chile SA depuis 2001 pour la détruire, campagne qui s'est concrétisée par une série de pratiques illégales de discrimination antisyndicale, principalement suite aux négociations ayant pour but la conclusion d'une nouvelle convention collective. Ces pratiques incluent, selon l'organisation plaignante, une campagne antisyndicale orchestrée, le licenciement massif de pilotes syndiqués, des menaces de licenciement, des pressions sur les pilotes et leurs familles pour qu'ils renoncent à leur affiliation, des discriminations en matière de formation à l'encontre des membres du syndicat, la réintégration de pilotes licenciés (ou leur engagement dans des filiales) à des conditions antisyndicales (ils doivent accepter une responsabilité individuelle pour l'action de la «grève du zèle», affirmer par écrit que le syndicat leur a ordonné de participer à cette action et accepter de ne pas être couverts par le contrat collectif mais par des contrats de travail individuels), et des actes de harcèlement contre des syndicalistes.

Cas n° 2136 (Mexique) – Date de la plainte: 14-JUIN 2001 (clos)

L'Association syndicale des pilotes (d'aéronef) du Mexique (ASPA)

Déni du droit de négociation collective et licenciements à caractère antisyndical.

Cas n° 2095 (Argentine) – Date de la plainte: 16-AOÛT 2000 (clos)

La Confédération générale du travail de la République argentine (CGT), l'Union du personnel civil de la nation (UPCN) et Association du personnel technique aéronautique de la République argentine (APTA)

Violation d'une convention collective; obligation de renégocier des conventions collectives.

Cas n° 2090 (Biélorus) – Date de la plainte: 16-JUIN 2000 (clos)

Le Syndicat des travailleurs de l'industrie de l'automobile et de la machine agricole (STIAM), le Syndicat des travailleurs du complexe agro-industriel (STCA), le Syndicat des travailleurs de l'industrie radioélectronique (STIR), le Congrès des syndicats démocratiques du Biélorus (CSDB) et la Fédération des syndicats du Biélorus (FSB), le Syndicat libre du Biélorus (SLB), le Syndicat biélorusse des contrôleurs du trafic aérien (SBCTA), la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)

Les allégations en suspens des plaignants concernent: l'ingérence des pouvoirs publics dans les activités et les élections des syndicats, en particulier à la présidence de la fédération des syndicats et le favoritisme qui en résulte; l'ingérence continuelle dans les activités internes du STIR, du STIAM, du CSDB, et du Syndicat régional de Minsk des employés du secteur de la culture (SRMESC) et la dissolution finale du SBCTA en vertu d'une décision de la Cour suprême; la détention du président du CSDB pour avoir usé de sa liberté d'expression afin de défendre les droits syndicaux; détention administrative de l'avocat du CSDB et du président du STIAM; les licenciements et l'inscription des dirigeants syndicaux MM. Evgenov, Evmenov et Bourgov, sur une liste noire quant à l'emploi; les obstacles à l'enregistrement dans le décret présidentiel n° 2 et le non-enregistrement des organisations syndicales de premier degré du SLB; l'ingérence dans les activités syndicales internes en vertu des décrets présidentiels n° 8 et n° 11.

Cas n° 2066 (Malte) – Date de la plainte: 21-JANV.2000 (clos)

La Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM)

Atteintes au droit de grève et détention de syndicalistes.

Cas n° 1997 (Brésil) – Date de la plainte: 16-OCT. 1998 (clos)

La Confédération nationale des travailleurs des transports maritimes, fluviaux et aériens, de la pêche et des ports (CONTTMAF)

Ingérence des autorités dans l'application d'une convention collective.

Cas n° 1947 (Argentine) – Date de la plainte: 21-NOV. 1997 (clos)

L'Association du personnel aéronautique (APA)

Entraves à la négociation collective – discrimination antisyndicale.

Cas n° 1887 (Argentine) – Date de la plainte: 05-JUIN 1996 (clos)

L'Union des conducteurs de tramways et d'autocars (UTA), l'Association argentine du personnel navigant (AAA), la Fédération nationale des travailleurs et des camionneurs du transport routier des marchandises (FNTOCTAC), le Syndicat du personnel de bord affecté au dragage et au balisage (SPEDB), le Syndicat argentin des professeurs particuliers (SADOP), la Fédération argentine des employés de pharmacie (FATF), la Fédération argentine des travailleurs de l'imprimerie (FATI), l'Union des fonctionnaires de justice (UEJN), le Centre des capitaines au long cours et des officiers de la marine marchande (CCUOMM), l'Union des ouvriers de l'industrie meunière argentine (UOMA), l'Association des délégués médicaux de la République argentine (AAPMRA), le Syndicat unique de la publicité (SUP), le Centre des chefs et officiers navals des radiocommunications (CJONR), l'Association du personnel de surveillance des souterrains (SPSESBA) et le Syndicat argentin de la télévision (SAT)

Restrictions au droit de négociation collective.

Cas n° 1828 (Venezuela (République bolivarienne du)) – Date de la plainte: 05-AVR. 1995 (clos)

La Fédération des syndicats de pilotes de ligne professionnels du Venezuela (FESPAVEN)

Recours à la sous-traitance à des fins antisyndicales.

Cas n° 1827 (Venezuela (République bolivarienne du)) – Date de la plainte: 04-AVR. 1995 (clos)

La Fédération des syndicats de l'aéronautique du Venezuela (FGAV)

Représailles antisyndicales à la suite d'un conflit collectif, y compris un changement de statut professionnel et des restrictions aux droits syndicaux fondamentaux.

Cas n° 1679 (Argentine) – Date de la plainte: 06-NOV. 1992 (clos)

La Confédération Générale du Travail (CGT), l'Union des Conducteurs de Tramways et d'Autocars (UTA), la Fédération Internationale des Ouvriers du Transport (ITF), l'Association du Personnel Aéronautique (APA), l'Union du Personnel d'Encadrement des Entreprises de Transport Aérien (UPSA), l'Association du Personnel Technique Aéronautique (APTA) et l'Association des Mécaniciens Navigants des Lignes Aériennes (ATVLA)

Cas n° 1672 (Venezuela (République bolivarienne du)) – Date de la plainte: 06-OCT. 1992 (clos)

La Fédération des syndicats de pilotes d'aviation professionnels du Venezuela (FESPAVEN)

Cas n° 1636 (Venezuela (République bolivarienne du)) – Date de la plainte: 31-MARS 1992 (clos)

La Fédération des syndicats de pilotes et aviateurs professionnels du Venezuela (FESPAVEN)

Cas n° 1567 (Argentine) – Date de la plainte: 07-NOV. 1990 (clos)

L'Association du personnel de direction des chemins de fer argentins et de l'administration générale des ports (APDFA), la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République d'Argentine (CTERA), l'Association des travailleurs de l'État (ATE), la Confédération mondiale du travail (CMT) et l'Association argentine du personnel navigant aérien (AAA)

Cas n° 1511 (Australie) – Date de la plainte: 02-OCT. 1989 (clos)

La Fédération internationale des associations de pilotes de ligne (IFALPA)

Cas n° 1471 (Inde) – Date de la plainte: 08-SEPT. 1988 (clos)

*La Fédération internationale des travailleurs des transports (FITT),
Déni du droit syndical (pilotes de ligne) – Discrimination antisyndicale.*

Cas n° 1424 (Portugal) – Date de la plainte: 16-SEPT. 1987 (clos)

*Le Syndicat national du personnel navigant de l'aviation civile (SNPNAC)
Législation restrictive des droits syndicaux.*

Cas n° 1401 (États-Unis d'Amérique) – Date de la plainte: 16-MARS 1987 (clos)

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA), la Fédération américaine du travail (AFL-CIO) et le Congrès des organisations industrielles

Cas n° 1392 (Venezuela (République bolivarienne du)) – Date de la plainte: 22-SEPT. 1986 (clos)

*L'Organisation syndicale des pilotes de l'entreprise Venezolana Internacional de Aviacion, SA (OSPV)
Discrimination antisyndicale.*

Cas n° 1384 (Grèce) – Date de la plainte: 13-JUIN 1986 (clos)

La Fédération internationale des travailleurs des transports (FITT), l'Organisation européenne des associations de pilotes de lignes (OEAPL), l'Association hellénique des pilotes de lignes (AHPL) et La Fédération internationale des associations de pilotes de lignes aériennes (FIAPLA)

Cas n° 1332 (Pakistan) – Date de la plainte: 01-MAI 1985 (clos)

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Cas n° 1312 (Grèce) – Date de la plainte: 17-OCT. 1984 (clos)

Fédération internationale des ouvriers du transport

Cas n° 1163 (Chypre) – Date de la plainte: 28-OCT. 1982 (clos)

Le Syndicat Solidarité du personnel navigant commercial de Cyprus Airways

Commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (par convention)

Source: NORMLEX.

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Observation (CEACR) – Bangladesh – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021)

Observation (CEACR) – Fidji – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021)

Observation (CEACR) – Botswana – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021)

Observation (CEACR) – Philippines – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2019, publiée 109^e session CIT (2021)

Observation (CEACR) – Fidji – adoptée 2019, publiée 109^e session CIT (2021)

Observation (CEACR) – Pakistan – adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019)

Observation (CEACR) – Pakistan – adoptée 2016, publiée 106^e session CIT (2017)

Observation (CEACR) – Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – adoptée 2012, publiée 102^e session CIT (2013)

Observation (CEACR) – Argentine – adoptée 2011, publiée 101^e session CIT (2012)

Observation (CEACR) – Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – adoptée 2010, publiée 100^e session CIT (2011)

Observation (CEACR) – Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – adoptée 2009, publiée 99^e session CIT (2010)

Observation (CEACR) – Indonésie – adoptée 2007, publiée 97^e session CIT (2008)

Observation (CEACR) – Costa Rica – adoptée 1996, publiée 85^e session CIT (1997)

Demande directe (CEACR) – Guatemala – adoptée 1996, publiée 85^e session CIT (1997)

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2011, publiée 101^e session CIT (2012)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2009, publiée 99^e session CIT (2010)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2007, publiée 97^e session CIT (2008)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2006, publiée 96^e session CIT (2007)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2005, publiée 95^e session CIT (2006)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2004, publiée 93^e session CIT (2005)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2003, publiée 92^e session CIT (2004)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Observation (CEACR) – Pakistan – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022)

Observation (CEACR) – Colombie – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021)

Observation (CEACR) – Pakistan – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021)

Demande directe (CEACR) – Cabo Verde – adoptée 2017, publiée 107^e session CIT (2018)

Demande directe (CEACR) – Antigua et Barbuda – adoptée 2009, publiée 99^e session CIT (2010)

Observation (CEACR) – Bélarus – adoptée 2007, publiée 97^e session CIT (2008)

Observation (CEACR) – Cabo Verde – adoptée 2000, publiée 89^e session CIT (2001)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Demande directe (CEACR) – Portugal – adoptée 1990, publiée 77^e session CIT (1990)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Observation (CEACR) – Philippines – adoptée 2005, publiée 95^e session CIT (2006)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Observation (CEACR) – Qatar – adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019)

Demande directe (CEACR) – Ghana – adoptée 2004, publiée 93^e session CIT (2005)

Demande directe (CEACR) – Ghana – adoptée 2001, publiée 90^e session CIT (2002)

Demande directe (CEACR) – Maroc – adoptée 1993, publiée 80^e session CIT (1993)

Demande directe (CEACR) – Maroc – adoptée 1991, publiée 78^e session CIT (1991)

Demande directe (CEACR) – Maroc – adoptée 1990, publiée 77^e session CIT (1990)

Demande directe (CEACR) – Portugal – adoptée 1990, publiée 77^e session CIT (1990)

Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Observation (CEACR) – Kazakhstan – adoptée 2005, publiée 95^e session CIT (2006)

Observation (CEACR) – Kazakhstan – adoptée 2004, publiée 93^e session CIT (2005)

Observation (CEACR) – Kazakhstan – adoptée 2000, publiée 89^e session CIT (2001)

▶ Annexe III



Organisation
internationale
du Travail

Réunion technique tripartite de l'aviation civile

Genève, 7-15 décembre 1977

▶ Conclusions (n° 2) concernant la sécurité de l'emploi dans l'aviation civile

La Réunion technique tripartite de l'aviation civile,

Convoquée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et

S'étant réunie à Genève du 7 au 15 décembre 1977;

Ayant examiné différents facteurs qui affectent la sécurité de l'emploi dans l'aviation civile et les diverses mesures que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et leurs organisations ont prises en diverses occasions pour garantir la sécurité d'emploi des travailleurs lorsqu'elle était menacée ou pour alléger les conséquences pénibles que la perte d'emploi entraîne pour les travailleurs concernés;

Notant les normes et principes énoncés dans la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963, dans la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et dans la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,

Adopte ce quinzième jour de décembre 1977, les conclusions suivantes:

Considérations générales

1. La sécurité de l'emploi dans l'aviation civile est sujette à de nombreux et divers facteurs parmi lesquels on compte: des facteurs économiques, tels que les fluctuations cycliques et saisonnières de la demande de transport aérien, l'inflation des coûts, les excédents de capacité, l'intensification de la concurrence et les problèmes liés à la réglementation des licences d'exploitation et des tarifs aériens; des facteurs techniques, tels que l'évolution des équipements et du matériel volant et la généralisation de l'informatique et de l'automatisation; des facteurs de réorganisation ou de restructuration du transport aérien, comme les fusions, les ententes sur l'exploitation, les

mesures de rationalisation et les fermetures; et les conditions spéciales de santé et de compétence exigées pour le maintien des brevets et licences et autres conditions d'emploi de diverses catégories de personnel occupées dans l'aviation civile.

2. L'aviation civile maintient relativement bien la sécurité d'emploi de sa main-d'œuvre. La sécurité d'emploi des personnes travaillant dans cette industrie devrait rester au premier plan des préoccupations des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.
3. La garantie de la sécurité d'emploi dans l'aviation civile dépend pour beaucoup du maintien de la santé économique et de la viabilité de l'industrie, elles-mêmes conditionnées tant par la santé économique générale que par la viabilité des diverses entreprises et services qui constituent l'industrie de l'aviation civile.
4. En ce qui concerne le rapport entre la situation économique de l'industrie et la sécurité de l'emploi, les autorités de tutelle devraient se concerter avec les compagnies aériennes et les organisations de travailleurs intéressées avant de statuer sur l'octroi ou le retrait des licences d'exploitation.
5. Il importe pour la santé économique de l'industrie, et donc aussi pour la sécurité de l'emploi, que les employeurs et les travailleurs entretiennent des relations professionnelles constructives et se consultent régulièrement conformément aux conventions collectives, à la législation nationale ou aux pratiques en vigueur.

Protection contre le licenciement

6. Il ne devrait être mis fin à la relation d'emploi des travailleurs occupés dans l'aviation civile que s'il existe pour cela une raison valable liée à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondée sur les nécessités opérationnelles de l'entreprise, de l'établissement ou du service.
7. La protection offerte par la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963, devrait s'appliquer à tous les personnels de l'aviation civile; cela implique d'une façon générale que le travailleur qui estime avoir été injustement licencié devrait pouvoir faire appel de cette mesure par une procédure interne d'examen des réclamations établie conformément aux conventions collectives, à la législation nationale ou à la pratique en vigueur, et auprès d'un organisme impartial qui soit extérieur à l'entreprise et qui ait pouvoir de juger du bien-fondé du licenciement et d'accorder réparation satisfaisante s'il juge que la cessation de l'emploi était injustifiée.

Prévention de la perte de licence ou de brevet, et protection contre ses effets

8. Les travailleurs assujettis à des brevets ou licences devraient bénéficier de mesures adéquates, éventuellement à la charge financière de l'employeur, conçues pour éviter la perte du brevet ou de la licence. Cette protection devrait comprendre la mise à disposition de services médicaux et de moyens de formation propres à aider les intéressés à se maintenir aux niveaux requis de santé et de compétence. En cas de perte, pour raisons médicales, des brevets ou licences qui comportent des normes médicales, ces mesures devraient aussi prévoir la protection du revenu sous forme par exemple d'une assurance contre la perte de brevet ou de licence et, s'il y a lieu, d'une assurance-invalidité et d'une pension de retraite normale ou anticipée, conformément aux conventions collectives, à la législation nationale ou aux pratiques en vigueur. Les travailleurs qui perdent leur brevet ou licence devraient aussi pouvoir être recyclés et redéployés.

Protection contre la discrimination

9. Femmes et hommes devraient jouir de l'égalité de traitement selon les principes énoncés dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Protection à assurer quand la sécurité d'emploi est compromise pour des raisons à caractère économique, technique ou organisationnel

10. Les travailleurs de l'aviation civile et leurs représentants devraient être informés suffisamment à l'avance et consultés sur toute modification appropriée envisagée de la structure, des objectifs généraux, des méthodes de travail, de l'équipement ou des plans d'opération d'une entreprise, lorsque de telles modifications peuvent compromettre la sécurité de l'emploi.
11. Lorsqu'il prévoit des réductions de personnel, l'employeur devrait en informer le plus tôt possible les représentants des travailleurs et les pouvoirs publics compétents et, conformément aux conventions collectives, à la législation nationale et aux pratiques en vigueur, consulter lesdits représentants pour élaborer les mesures qui permettraient d'éviter ou de limiter les licenciements ou mises à pied collectifs et sur les mesures propres à alléger les conséquences de toute réduction d'effectifs pour les travailleurs qui en seraient atteints.
12. Les moyens à envisager pour éviter ou limiter les licenciements ou mises à pied collectifs devraient comprendre la réduction par usure naturelle, les encouragements au départ volontaire et à la retraite anticipée, les mutations internes avec formation, la réduction des heures supplémentaires et autres mesures jugées adéquates.
13. Considérant la difficulté qu'éprouvent les travailleurs les plus âgés à trouver un nouvel emploi s'ils perdent leur situation, ces travailleurs devraient autant que possible être maintenus en emploi jusqu'à l'âge de la retraite (au besoin par mutation au sein de l'entreprise, avec recyclage adéquat), à moins que les conventions collectives, la législation nationale ou les pratiques en vigueur n'offrent au travailleur la possibilité de cesser son activité dans des conditions raisonnables.
14. Lorsqu'il y a lieu de licencier ou de mettre à pied des travailleurs pour des raisons économiques ou techniques ou pour les besoins de la réorganisation, il conviendrait d'envisager, conformément à la législation, aux règlements et aux pratiques nationaux, les mesures suivantes pour atténuer les conséquences de cette décision:
 - a) le choix des travailleurs touchés devrait obéir à des critères précis, fixés autant que possible à l'avance et élaborés après consultation avec les représentants des travailleurs, tels que l'ancienneté, la compétence, la situation de famille et l'âge, et compte tenu de la nécessité d'assurer le fonctionnement efficace de l'entreprise;
 - b) un préavis d'une durée raisonnable devrait être donné aux travailleurs touchés;
 - c) on devrait pourvoir, pour les travailleurs touchés, à une compensation adéquate qui pourrait comprendre par exemple une assurance-chômage ou d'autres formes de protection relevant de la sécurité sociale, ou des indemnités de départ ou d'autres prestations similaires versées par l'employeur, ou encore une combinaison de prestations selon la législation nationale, les conventions collectives ou la politique adoptée par l'employeur en matière de personnel;
 - d) les travailleurs dont l'emploi a cessé à la suite d'une réduction de personnel devraient, dans la mesure du possible, bénéficier d'une priorité de réembauchage par rapport aux autres travailleurs lorsque l'employeur procède de nouveau à des embauches; cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée;

- e) l'employeur devrait aider les travailleurs touchés à accéder à la formation en vue d'un autre emploi au sein de l'entreprise, et les pouvoirs publics compétents devraient agir de même en dehors de l'entreprise.
15. Les compagnies aériennes exerçant des activités et employant du personnel dans des pays autres que celui où elles sont immatriculées devraient respecter la législation du travail de ces pays. Lorsque se présentent des circonstances de nature à entraîner des licenciements ou mises à pied collectifs, ces compagnies devraient aviser raisonnablement à l'avance de ces mesures les pouvoirs publics compétents et les représentants des travailleurs, afin que leurs conséquences pénibles pour les personnels affectés puissent être atténuées.

Formation

16. L'existence de systèmes de formation bien développés est indispensable à la sécurité de l'emploi dans une industrie comme l'aviation civile, où l'évolution technique et les qualifications élevées jouent un si grand rôle. Il importe particulièrement que, après la formation initiale, des systèmes et moyens de formation appropriés permettent de donner au personnel la formation continue dont il a besoin pour maintenir son niveau de compétence, la formation de transition qui lui est nécessaire pour se qualifier à l'utilisation des nouveaux équipements, avions et procédures et la formation qu'exige le redéploiement au sein de l'industrie. L'existence d'une formation aux compétences administratives, aussi bien qu'à d'autres compétences, serait utile à certains de ces égards.
17. Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, les pouvoirs publics compétents et les institutions d'enseignement et de formation devraient coopérer à l'élaboration des systèmes de formation que demande la sécurité de l'emploi dans l'aviation civile et à la promotion de la pleine utilisation des moyens de formation par le personnel concerné, et notamment par les travailleurs les plus âgés.

Normes internationales du travail

18. La réunion invite tous les États Membres de l'OIT à appliquer dans l'aviation civile les principes énoncés dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, dans la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et dans la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963.
19. Les problèmes qui se posent en matière de sécurité d'emploi dans l'aviation civile devraient être pris en considération lors d'une éventuelle révision de la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963.

* * *

Note par le secrétariat (2023): La [recommandation \(n° 119\) sur la cessation de la relation de travail, 1963](#), a été remplacée par la [recommandation \(n° 166\) sur le licenciement, 1982](#).

▶ Annexe IV

Conclusions relatives aux problèmes concernant les contrôleurs de la circulation aérienne: définition et solutions possibles, 1979



Organisation
internationale
du Travail

Réunion d'experts (contrôleurs de la circulation aérienne)

Genève, 8-16 mai 1979

▶ Conclusions

Les experts ont examiné une vaste gamme de problèmes concernant les contrôleurs de la circulation aérienne. Reconnaisant que cette profession présente un caractère unique et qu'elle comporte certaines caractéristiques spécifiques qu'il convient de prendre en considération lorsqu'on identifie ses problèmes et qu'on cherche à y apporter des solutions, ils sont convenus de formuler les recommandations suivantes.

Relations professionnelles

1. Il conviendrait de demander instamment aux gouvernements de tous les États Membres de l'OIT de ratifier et d'appliquer les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, étant donné qu'elles renferment dans leurs dispositions des principes qui devraient être reconnus comme applicables aux contrôleurs de la circulation aérienne.
2. Les contrôleurs de la circulation aérienne devraient, en particulier, avoir le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Ces organisations devraient avoir le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action sans intervention de la part des autorités publiques. Ces organisations ne devraient pas être dissoutes ou suspendues par voie administrative et devraient avoir le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier. De telles organisations, fédérations ou confédérations devraient avoir le droit de s'affilier à des organisations internationales.

3. Les contrôleurs de la circulation aérienne devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. L'emploi des contrôleurs de la circulation aérienne ne devrait, en particulier, pas être subordonné à l'interdiction de s'affilier à un syndicat de contrôleurs de la circulation aérienne ou à d'autres organisations représentative ou de cesser d'en faire partie, et ils devraient être protégés contre toute action visant à les congédier ou à leur porter préjudice en raison de leur affiliation à une telle organisation ou de leur participation aux activités normales d'une telle organisation.
4. Ces organisations devraient bénéficier d'une totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et/ou des autorités publiques et d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence de l'employeur et/ou d'une autorité publique dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
5. Les contrôleurs de la circulation aérienne devraient participer, par l'intermédiaire de leur syndicat et/ou de toute autre organisation représentative, à la détermination de leurs conditions d'emploi et de service. De plus, les contrôleurs devraient être consultés au sujet de la conception, de la planification et de la mise en œuvre des dispositions techniques concernant les systèmes de contrôle de la circulation aérienne (ATC), par exemple par la création de commissions paritaires composées des organisations de contrôleurs et des autorités d'ATC. L'étendue de cette participation et de cette consultation devrait être déterminée par la législation et la pratique nationales, mais elles devraient, dans tous les cas, intervenir au début du processus de prise des décisions dans la mesure du possible.
6. Des procédures appropriées aux conditions nationales devraient être établies afin d'encourager et de promouvoir la négociation volontaire visant à résoudre les problèmes relatifs aux conditions d'emploi.
7. Les conflits professionnels dans le contrôle de la circulation aérienne ont des causes multiples. Il semble en particulier y avoir une corrélation entre leur apparition et la reconnaissance inadéquate de la profession, la qualité de l'équipement ATC, le manque de capacité des systèmes ATC pour faire face aux périodes de pointe du trafic aérien, ainsi que les problèmes concernant les salaires et les conditions de travail. Cette corrélation semble être plus évidente dans les cas où il n'existe pas de mécanisme adéquat pour le règlement des conflits.
8. Le règlement des conflits devrait se faire, en tenant compte des conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage instituée de manière à assurer la confiance entre les parties. Lorsque les contrôleurs de la circulation aérienne sont employés par le gouvernement, leur statut de fonctionnaires publics ne devrait pas les empêcher d'avoir accès aux procédures suivantes: en particulier, le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi devrait être recherché par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire pour que les organisations représentatives de contrôleurs n'aient pas besoin de recourir à l'action directe.
9. Les principes relatifs aux activités syndicales énoncés dans les conventions (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, devraient être reconnus applicables aux contrôleurs de la circulation aérienne.

Aspects sociaux et problèmes du travail dans le contrôle de la circulation aérienne

10. Les aspects techniques de tout système ATC ont une incidence manifeste sur les problèmes sociaux et professionnels des contrôleurs de la circulation aérienne et, dans la plupart des cas, il est difficile d'étudier ces deux groupes de problèmes séparément.
11. Dans tous les pays, des recherches devraient être effectuées en vue de définir la capacité du système ATC et de la charge de travail des contrôleurs de la circulation aérienne. De telles recherches devraient tenir compte des différences qui existent entre régions, entre organes et même entre secteurs ATC.
12. Bien que les résultats des recherches effectuées au niveau national ne soient pas directement applicables à d'autres pays, un échange d'informations ne pourrait qu'être profitable aux pays dans lesquels les conditions et les systèmes ATC sont similaires. L'OIT, en collaboration avec d'autres organisations internationales intéressées, devrait rassembler et diffuser ces résultats et informations.
13. L'OIT devrait attirer l'attention de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) sur la nécessité d'instaurer des normes internationales minima concernant la conception et l'entretien des locaux ATC et des équipements au sol, le type de cet équipement et les exigences du milieu de travail afin d'obtenir un maximum de sécurité. L'OIT ainsi que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et d'autres organisations internationales intéressées devraient participer à l'élaboration de ces normes. Cette suggestion n'empêche en aucune façon les États d'élaborer des normes nationales qui répondent à leurs exigences. Les contrôleurs devraient participer à l'élaboration de ces normes, par l'intermédiaire de leurs organisations.
14. Les contrôleurs de la circulation aérienne devraient être pourvus d'un équipement ATC en rapport avec les besoins opérationnels afin de promouvoir un niveau optimal de sécurité. Les contrôleurs de la circulation aérienne, par l'intermédiaire de leurs syndicats et/ou autres organisations représentatives du même genre, devraient aussi être consultés assez tôt sur la conception de nouveaux locaux ATC et sur le type des nouveaux équipements ATC.
15. Dans les secteurs où, dans les circonstances normales, prédomine le trafic aérien civil ou lorsque l'espace aérien civil est clairement défini, un système ATC civil est préférable à un système militaire pour le contrôle de la circulation aérienne. Un tel système devrait être une organisation nettement définie chargée de gérer les aspects techniques, sociaux et professionnels du contrôle de la circulation aérienne. La politique de l'OACI est qu'un contrôleur devrait être responsable d'un espace aérien donné à un moment donné.
16. En vue de garantir la sécurité aérienne, on ne saurait avoir recours à des personnels de substitution ne possédant pas les qualifications nationales ou internationales requises.
17. Après de très longs débats portant sur différents types d'administration ATC, il est reconnu qu'indépendamment du type de structure qui existe, le système devrait, dans tous les cas, garantir de saines relations professionnelles et le bon fonctionnement des services ATC.

Durée du travail

18. Les contrôleurs de la circulation aérienne jouent un rôle direct dans la sécurité de l'aviation civile, ils ont des problèmes qui n'existent que dans leur profession et leur fonction en matière de sécurité peut être comparée, dans l'ensemble, à celle des pilotes.

19. La durée du travail, la longueur des vacances, la durée du travail ininterrompu aux positions de contrôle de la circulation aérienne et d'autres paramètres de leurs plans de travail ont une incidence directe sur la sécurité aérienne. Il est donc nécessaire d'émettre des directives pour l'élaboration des plans de travail qui soient propres à réduire la fatigue des contrôleurs de la circulation aérienne.
20. De longs horaires de travail pour les contrôleurs et d'insuffisantes périodes de repos constituent des menaces potentielles pour la sécurité de l'aviation. Il est toutefois très difficile d'élaborer des normes uniformes pour tous les pays, tous les systèmes ATC, tous les niveaux de densité du trafic et toutes les heures de la journée. Il n'existe pas, pour la fatigue et les durées du travail, de critères médicaux universellement admis, mais les facteurs sociodémographiques qui ont de l'importance doivent aussi être pris en considération.
21. Les gouvernements de tous les États, de concert avec les syndicats et autres organisations représentatives intéressées, devraient fixer pour les contrôleurs des durées maximums de travail quotidien, hebdomadaire et mensuel ainsi que des périodes de repos minimums. Il serait préférable que ces dispositions aient force de loi. Pour les raisons indiquées dans les paragraphes précédents, les durées maximums de présence hebdomadaire des contrôleurs sur les lieux de travail devraient normalement être inférieures au nombre d'heures de présence hebdomadaire généralement admises pour les autres travailleurs de l'aviation civile dans le pays intéressé.
22. La durée des vacances qui comportent des périodes d'activité intense ne devrait normalement pas dépasser huit heures et, dans les autres cas, elle ne devrait pas dépasser dix à douze heures.
23. Les tableaux de service des contrôleurs devraient être conçus, en consultation avec les organisations du personnel, de manière à leur accorder un repos suffisant pour se remettre de leur fatigue et à leur ménager de brèves pauses. La pratique qui prévaut dans quelques pays consiste à donner aux contrôleurs trente minutes de pause toutes les deux heures. Les syndicats de contrôleurs de la circulation aérienne et/ou d'autres organisations représentatives du même genre et les directions locales devraient se mettre d'accord sur les positions donnant droit à des pauses, ainsi que sur la fréquence de ces dernières.
24. Étant donné que les heures supplémentaires ne sont pas souhaitables tant du point de vue de la sécurité que pour des raisons sociales, elles devraient être évitées.
25. L'OIT devrait entreprendre d'urgence, en collaboration avec d'autres institutions internationales telles que l'OMS et l'OACI, une enquête approfondie sur les effets de la fatigue et du stress sur les contrôleurs de la circulation aérienne et fixer des normes internationales minima concernant les durées de travail et de repos pour les contrôleurs, comme il en existe pour d'autres catégories de travailleurs, par exemple les pilotes.
26. En ce qui concerne les congés et les jours de repos, quelques pays ont admis, en raison des exigences particulières de la profession, le principe d'accorder aux contrôleurs un supplément de congés par rapport à ceux des employés de bureau en général ou des travailleurs postés en particulier.

Rémunération

27. Étant donné le caractère unique de la profession de contrôleur de la circulation aérienne, elle ne se prête pas aisément à comparaison avec d'autres professions. Toutefois, pour garantir aux contrôleurs des rémunérations qui soient à la mesure de leurs responsabilités, il conviendrait de noter que l'une des professions qui comporte des responsabilités qui ressemblent étroitement à celles des contrôleurs est celle de pilote professionnel. En fait, dans un pays au moins, la rémunération du contrôleur a été comparée et liée à celle du commandant de bord. Dans de

nombreux pays, les contrôleurs sont, de par leur statut professionnel, assimilés à d'autres agents de la fonction publique aux fins de la rémunération, ce qui a suscité un profond mécontentement parmi les contrôleurs. Dans tous les cas, les syndicats et/ou les organisations appropriées concernées devraient être consultés sur les rémunérations proposées comme résultat de ces comparaisons.

28. Dans l'intérêt de la sécurité aérienne, les autorités ATC devraient, quand elles déterminent la structure et les niveaux de rémunération, tenir compte de l'incidence de la rémunération sur les niveaux d'effectifs et sur la rotation du personnel. Les principes pertinents contenus dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, devraient être reconnus applicables aux contrôleurs de la circulation aérienne.

Âge de la retraite et pensions de retraite

29. Le principe d'un âge de retraite précoce devrait être reconnu pour les contrôleurs de la circulation aérienne, compte tenu des particularités de cette profession et dans l'intérêt de la sécurité aérienne. Cet âge précoce de départ à la retraite devrait être fixé par voie de négociation au niveau national entre l'employeur et les syndicats de contrôleurs et/ou autres organisations représentatives du même genre.
30. L'exigence du départ à la retraite à un âge plus précoce que d'autres salariés devrait permettre aux contrôleurs de toucher de pensions de retraite comme s'ils avaient continué à servir jusqu'à l'âge normal de la retraite, la méthode d'évaluation de ces prestations devant faire l'objet de négociations entre l'employeur et les syndicats de contrôleurs et/ou autres organisations représentative du même genre.

Sécurité, hygiène et bien-être au travail

31. Une étroite coopération devrait s'établir entre les autorités du contrôle de la circulation aérienne de tous les pays et les syndicats de contrôleurs de la circulation aérienne et autres organisations représentatives, afin d'améliorer tous les aspects de la sécurité, de l'hygiène et du bien-être au travail.
32. Des études et des recherches devraient être effectuées dans tous les pays sur tous les aspects de la sécurité, de l'hygiène et du bien-être au travail des contrôleurs de la circulation aérienne, y compris sur l'ergonomie et la conception de l'équipement. Les syndicats de contrôleurs de la circulation aérienne et les autres organisations représentatives devraient prendre part dès le début à ces efforts. Ces études devraient être communiquées au BIT.
33. En ce qui concerne la sécurité, les tours de contrôle et les salles de contrôle devraient être pourvues de sorties de secours en cas d'incendie ou en cas d'urgence.
34. Des études menées au niveau national indiquent qu'il existe un problème de stress dans l'ATC. Il est nécessaire de poursuivre les recherches visant à identifier les causes du stress et ses effets sur le contrôleur, à le mesurer et à trouver les moyens de prévenir, de diagnostiquer et de traiter ses manifestations aussi vite que possible.
35. Il est essentiel pour la sécurité que les contrôleurs soient soumis à un examen médical initial spécial, suivi d'examen de contrôle réguliers. Ces examens devraient orienter la sélection et permettre de détecter toute déficience médicale chez les contrôleurs de la circulation aérienne avant ou pendant leur période de formation initiale, de contrôler de façon stricte et régulière la santé du contrôleur tout au long de sa carrière, de détecter toute détérioration de sa santé aussitôt que possible et de prévenir une telle détérioration dans la mesure du possible. Un tel système d'examen devrait inclure des tests d'aptitude spécialement étudiés pour les exigences

de la profession. Le contrôleur devrait avoir le droit de faire transmettre son dossier médical à son propre médecin à la demande de ce dernier. Des statistiques des normes médicales de la profession de contrôleur devraient être établies et évaluées par les autorités de chaque pays, et il serait souhaitable que ces résultats statistiques soient rassemblés par le BIT en collaboration avec l'OMS et publiés annuellement.

36. Des installations adéquates pour les loisirs, le repos et le bien-être ainsi que des installations sanitaires devraient être prévues et effectivement disponibles dans toutes les unités ATC. Les salles de repos devraient être séparées du lieu de travail et des installations pour les loisirs.

Responsabilités juridiques

37. Les contrôleurs de la circulation aérienne ont une bonne connaissance de la fiabilité et de l'efficacité du système, des procédures et de l'équipement ATC qu'ils utilisent et un grand nombre des améliorations apportées à ces systèmes découlent des leçons qui ont été tirées de ses défaillances. Par conséquent, dans tous les pays on devrait examiner si, pour la sauvegarde de la sécurité, un système de dépôt de rapports d'incidents, d'observations ou de suggestions pourrait être établi qui ne pénalise ni ne sanctionne le contrôleur, sauf dans les cas de manquement aux devoirs, d'inobservation de la loi ou de grave négligence qui seraient connus par d'autres moyens que les rapports du contrôleur.
38. Dans tous les pays, lorsque des contrôleurs de la circulation aérienne sont impliqués dans l'enquête relative à un incident ou un accident, ils devraient avoir le droit de se faire représenter par leur syndicat et/ou d'autres organisations représentatives du même genre, dans les limites permises par la législation.
39. À la lumière des décisions récemment prises dans quelques pays par des tribunaux et de l'évolution de la jurisprudence, les contrôleurs de la circulation aérienne peuvent, dans certains pays, être tenus pour responsables et inculpés soit pour avoir suivi au pied de la lettre les instructions et les règlements du contrôle de la circulation aérienne, soit pour s'en être écartés dans l'intérêt de la sécurité. Ils opèrent donc dans un système de responsabilités juridiques complexe. Des mesures législatives devraient être prises, le cas échéant, pour constamment harmoniser les règlements de la navigation aérienne et les règlements ATC avec l'évolution de la législation du pays.
40. Puisque aucun système juridique ne reconnaît le principe de la responsabilité criminelle indirecte et que plusieurs systèmes juridiques admettent que la responsabilité civile du contrôleur de la circulation aérienne peut être invoquée séparément et indépendamment de la responsabilité civile indirecte de son employeur, le contrôleur peut être poursuivi, à la fois sur le plan criminel et civil, indépendamment de son employeur. Les gouvernements des pays dotés de tels systèmes juridiques devraient édicter une législation visant à abolir ces responsabilités civiles indépendantes des contrôleurs et leur fournir une protection et une assistance juridiques adéquates là où cela n'existe pas encore.
41. L'OIT devrait attirer l'attention de l'OACI sur la nécessité de protéger les intérêts juridiques du contrôleur lorsque l'OACI envisagera l'élaboration d'une convention internationale relative à la responsabilité des services de contrôle de la circulation aérienne, en vue d'assurer en particulier que le contrôleur ne sera pas poursuivi individuellement et indépendamment pour des dommages-intérêts au-delà des limites qui seront fixées par une telle convention.
42. Le BIT devrait recueillir et diffuser toutes les informations pertinentes à ce sujet et entreprendre une étude sur les responsabilités juridiques et la situation juridique du contrôleur de la circulation aérienne dans différents pays.

Planification de la main-d'œuvre et de la carrière

43. Il est capital pour l'efficacité et la sécurité des systèmes de contrôle de la circulation aérienne de disposer de moyens permettant une planification adéquate de la main d'œuvre et de la carrière. Ces programmes devraient tenir compte de tous les facteurs pertinents, tels que les fluctuations saisonnières, les prévisions de trafic aérien à court et à moyen terme, la capacité des systèmes ATC, la charge de travail des contrôleurs et la capacité de prendre en charge le trafic, le nombre de positions de contrôle requises, le niveau de compétence et de qualifications du personnel et les formules de calcul des effectifs. Une coopération plus étroite entre les compagnies aériennes et les services de contrôle de la circulation aérienne est souhaitable à cet égard afin de partiellement maîtriser l'instabilité et les fluctuations inhérentes à ces facteurs.
44. Les formules de calcul des effectifs devraient tenir compte de tous les facteurs pertinents, tels que les heures d'exploitation de différents postes de travail; le nombre et la durée des vacances; la durée du travail; les jours fériés, les congés annuels, les périodes de repos, les congés maternité, les congés pour activités syndicales et les autres jours non travaillés; le nombre de jours perdus en congé maladie; le temps nécessaire pour occuper des postes autres que ceux du contrôle proprement dit; le temps nécessaire pour suivre des cours de formation spécialisée ou de remise à jour des connaissances; la diminution du nombre des contrôleurs pour cause de retraite, d'incapacité médicale et de démission. Bien que l'on puisse prévoir ces facteurs avec relativement plus de précision que ceux qui ont été énumérés dans le paragraphe précédent, leur valeur peut changer, parfois soudainement, lors de la négociation de nouvelles conditions de travail.

Formation professionnelle et recyclage

45. Dans l'intérêt de la sécurité, les directives internationales existant en matière de formation des contrôleurs de la circulation aérienne devraient être révisées, et ceci devrait être porté à l'attention de l'OACI par l'OIT.
46. En ce qui concerne le recrutement, les candidats au contrôle de la circulation aérienne dépourvus de toute expérience préalable en matière d'aviation devraient normalement être recrutés entre 17 et 25 ans et leur instruction générale devrait avoir quelque rapport avec l'aviation civile et correspondre au niveau d'entrée à l'université. Le programme de formation de base devrait prévoir trois étapes avant l'obtention de la licence d'instruction théorique en salle, des exercices de procédure ATC avec simulateurs et l'expérience pratique. La formation au niveau de la licence de pilote privé pourrait être envisagée là où elle contribuerait utilement au processus de formation.
47. Afin de maintenir le haut niveau de sécurité aérienne requis et les normes élevées de contrôle de la circulation aérienne et afin également de tenir le contrôleur au courant des progrès de l'aviation, il est considéré comme essentiel que les contrôleurs suivent régulièrement des cours de remise à jour des connaissances et puissent effectuer régulièrement des vols de familiarisation. La fréquence de ces cours et de ces vols peut être déterminée par accord entre les syndicats de contrôleurs et/ou autres organisations représentatives du même genre et les autorités aériennes concernées. Dans l'intérêt de la sécurité, il conviendrait d'établir pour les contrôleurs un système de vérification régulière des compétences.
48. La formation post-licence devrait prévoir des cours de recyclage avant l'introduction de nouveaux équipements et de nouvelles procédures ATC. L'utilisation de simulateurs pourrait convenir à la formation en cours d'emploi, en dépit des problèmes complexes qu'implique leur introduction.
49. Les instructeurs dispensant une formation théorique en salle et ceux dispensant une formation sur le tas devraient être choisis avec soin et devraient recevoir une formation pédagogique

adéquate avant d'entrer en fonctions. Les instructeurs dispensant une formation de type scolaire devraient généralement être choisis parmi les contrôleurs en activité et avoir la possibilité de se tenir au courant de l'évolution des connaissances. Une qualification spéciale d'instructeur ou une qualification analogue à ce niveau, qui distinguerait une catégorie particulière de contrôleurs, devrait être établie afin de faciliter le choix d'instructeurs de grande qualité.

Sécurité de l'emploi

50. Tout au long de sa carrière, le contrôleur est exposé au risque concret et constant de perdre sa licence pour des raisons d'incapacité médicale ou technique, d'être ainsi privé de la possibilité d'exercer sa profession et de perdre donc ses moyens d'existence. Étant donné que le nombre des postes qui pourraient à la fois convenir et être satisfaisants pour réemployer des contrôleurs est assez limité dans la fonction publique, en raison du caractère spécialisé de leurs connaissances, de leur formation et de leur expérience, il conviendrait que soit encouragée l'instauration, en faveur des contrôleurs, de régimes d'assurance contre la perte de licence et de programmes de seconde carrière tous deux financés par l'employeur, cela dans tous les pays et plus particulièrement dans ceux où le contrôle de la circulation aérienne est géré par une compagnie privée et où les possibilités de réemploi sont par conséquent encore plus rares. Pour que le contrôleur puisse trouver à se réemployer après que sa licence lui a été retirée, il devrait pouvoir bénéficier d'un recyclage complet en vue de son nouveau poste.
51. Étant donné que les contrôleurs atteignent un haut niveau de spécialisation professionnelle et de rémunération à un âge relativement jeune, l'incidence de la perte de licence sur leurs revenus est beaucoup plus importante que pour d'autres groupes de travailleurs. En conséquence, les besoins de formation de recyclage sont encore plus grands et les difficultés plus graves lorsque les contrôleurs sont réaffectés à d'autres postes qui impliquent des responsabilités nouvelles.
52. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail est invité à envisager d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail la question des conditions d'emploi et de service des contrôleurs de la circulation aérienne en vue de l'adoption d'un instrument international approprié.