

Rapport final de la discussion

Forum de dialogue mondial chargé d'examiner
les effets de la crise économique mondiale
sur l'industrie de l'aviation civile

(Genève, 20-22 février 2013)



GDFCAI/2013/11

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des activités sectorielles

Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial chargé d'examiner
les effets de la crise économique mondiale
sur l'industrie de l'aviation civile**
(Genève, 20-22 février 2013)

Genève, 2013

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail 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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@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. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport final de la discussion, Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur l'industrie de l'aviation civile (Genève, 20-22 février 2013), Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2013.

ISBN 978-92-2-227600-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-227601-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report of the discussion*, the Global Dialogue Forum on the Effects of the Global Economic Crisis on the Civil Aviation Industry (Geneva, 20-22 February 2013), ISBN 978-92-2-127600-5, Genève, 2013, et en espagnol: *Informe final de la discusión*, Foro de diálogo mundial sobre los efectos en la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil (Ginebra, 20-22 de febrero de 2013), ISBN 978-92-2-327600-3, Genève, 2013.

transport aérien / circulation aérienne / compagnie de navigation aérienne / aéroport / emploi / relations de travail / réglementation / récession économique / catastrophe naturelle

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail 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 le Bureau international du Travail 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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Premier point suggéré pour la discussion: Quels ont été les effets de la crise économique et d'autres types de crises sur l'industrie de l'aviation civile depuis 2000, quelles sont les difficultés rencontrées par le secteur du fait de l'évolution structurelle et quel est l'impact global du modèle de transport à faible coût dans le secteur?	5
Deuxième point suggéré pour la discussion: Quels sont les principaux problèmes de sécurité et de santé au travail et quel est le meilleur moyen de les traiter?	14
Troisième point suggéré pour la discussion: Que faire pour promouvoir le dialogue social dans l'industrie de l'aviation civile afin de veiller à ce que le secteur puisse attirer et retenir la main-d'œuvre dont il a besoin et fournir des emplois décents, et pour favoriser la durabilité du secteur?	21
Quatrième point suggéré pour la discussion: Recommandations pour les actions futures par les mandants de l'Organisation internationale du Travail et le Bureau international du Travail	24
Examen et adoption du projet de points de consensus	27
Changements récents survenus dans le secteur de l'aviation civile	28
Identifier les principaux problèmes de sécurité et de santé	29
Dialogue social et durabilité	30
Recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses Membres	30
Discours de clôture	34
Points de consensus	35
Liste des participants	39

Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur l'industrie de l'aviation civile s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève, du 20 au 22 février 2013. Le Conseil d'administration du BIT avait proposé la tenue de ce forum à sa 310^e session (mars 2011) ¹ et approuvé la composition du forum à sa 315^e session (juin 2012) ². Le Bureau avait, à la lumière des points de discussion approuvés, préparé un document de réflexion ³ destiné à servir de base aux discussions du forum.
2. L'objet du forum était de débattre des effets de la crise économique sur l'industrie de l'aviation civile afin de parvenir à une analyse commune des difficultés rencontrées par ce secteur du fait de l'évolution structurelle, à une meilleure compréhension de l'impact global du modèle de transport à bas coût et à un consensus pour adopter une approche commune susceptible de favoriser la durabilité de ce secteur d'activité.
3. Le forum était présidé par l'Ambassadeur Roderick van Schreven (Pays-Bas). Le coordinateur du groupe gouvernemental était M. Niyonkuru (Burundi). Le coordinateur du groupe des employeurs et le coordinateur du groupe des travailleurs étaient, respectivement, M. Stienen (Pays-Bas) et M. Richardson (Royaume-Uni). La secrétaire générale du forum était M^{me} van Leur, directrice du Département des activités sectorielles (SECTOR), le secrétaire général adjoint était M. Wagner, le secrétaire exécutif était M. Seligson et la coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} Than Tun.
4. Cent quarante-quatre participants étaient présents lors du forum, dont 55 représentants gouvernementaux et conseillers, 57 participants travailleurs et 17 participants employeurs, ainsi que 15 observateurs d'organisations gouvernementales internationales et d'organisations non gouvernementales internationales.
5. La secrétaire générale du forum souhaite la bienvenue aux participants venus au BIT et rappelle que la précédente réunion sur l'aviation civile s'était tenue en janvier 2002, consécutivement aux attentats du 11 septembre 2001. Le secteur est exposé aux crises et aux chocs extérieurs, comme l'ont montré par ailleurs l'épidémie de SRAS, la crise économique mondiale de 2008 et les perturbations occasionnées par l'éruption volcanique en Islande en 2010. Au cours de la précédente décennie, le secteur avait connu des changements considérables, avec une croissance sans précédent des volumes de passagers, des alliances entre compagnies aériennes et l'apparition de transporteurs à faible coût. Du point de vue des passagers, ces changements ont élargi l'éventail de possibilités et rendu le voyage en avion financièrement accessible à bon nombre d'entre eux. Les facteurs de la croissance sont la mondialisation de l'économie et la déréglementation progressive du secteur. Les forces du marché jouent également un rôle croissant d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur du transport aérien. Tous ces changements ont eu un impact profond sur l'industrie de l'aviation civile et sur les personnes travaillant dans ses différents secteurs. Dans certains domaines, la croissance a créé des emplois tandis que, dans d'autres, des emplois ont été supprimés et les conditions de travail se sont détériorées. De ce fait, le

¹ Documents GB.310/STM/1 et GB.310/14(Rev.).

² Document GB.315/INS/8.

³ «L'aviation civile: un monde du travail en mutation», disponible en ligne à l'adresse: http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_201846/lang--fr/index.htm.

point crucial de ce forum de dialogue mondial est d'analyser les changements survenus dans le secteur et le rôle que pourrait jouer l'OIT pour promouvoir le travail décent pour tous, par la mise en œuvre des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent que sont la création d'emplois, la garantie des droits au travail, l'extension de la protection sociale et la promotion du dialogue social. L'intervenante se félicite de la large participation des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, et fait observer que la réunion examinera tous les éléments de la chaîne de valeur. Plusieurs organisations gouvernementales et non gouvernementales internationales étaient également présentes, parmi lesquelles l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Institution spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir le développement sûr et ordonné de l'aviation civile internationale dans le monde, qui avait signé un mémorandum d'accord avec l'OIT en 1953. Il existe de vastes possibilités de poursuivre la coopération entre les deux organisations à l'avenir. L'accord signé en 1959 entre l'OIT et l'Organisation maritime internationale (OMI) offre un exemple similaire de coopération. Cet accord prévoyait des consultations régulières sur des domaines d'intérêt commun dans le secteur maritime et, récemment, des groupes de travail ont été mis sur pied pour examiner des questions spécifiques propres au secteur. Les directives relatives aux examens médicaux des gens de mer sont un des produits de cette collaboration.

6. Le président souhaite la bienvenue aux participants à ce forum de dialogue mondial et relève qu'il existe peu de secteurs aussi vastes que celui de l'aviation civile. L'objet du forum est de débattre de l'impact de la crise économique, ainsi que d'autres types de crises, sur le secteur. La promotion du dialogue social aboutira à des conditions de travail décentes et favorisera la durabilité du secteur.
7. Le secrétaire exécutif présente le document de réflexion⁴. Le secteur de l'aviation réunit de nombreux acteurs et emploie plus de 8 millions de personnes dans le monde. Bien qu'il soit très internationalisé, il demeure fortement enraciné au niveau national et, malgré une déréglementation partielle, il reste extrêmement réglementé par les gouvernements et par les organes de réglementation nationaux et internationaux. Il se caractérise par une grande variété de profils d'emploi et de relations professionnelles, une sensibilité aux fluctuations saisonnières et la nature périssable de ses produits. Au cours des dix dernières années, le secteur a traversé une série de crises: les attentats terroristes du 11 septembre 2001; l'épidémie de SRAS en 2002-03; la crise économique de 2008-09; et le nuage de cendres volcaniques en 2010. Ces crises ont mis en évidence la vulnérabilité du secteur face aux facteurs sociaux, économiques et environnementaux.
8. Le trafic aérien a connu une croissance exponentielle entre 1970 et 2010 et l'on prévoit une augmentation de 4 à 6 pour cent entre 2008 et 2027. L'industrie de l'aviation civile transporte non seulement des passagers, mais aussi des marchandises et, bien que seul 0,5 pour cent du fret mondial soit transporté par avion, cette part représente 35 pour cent de la valeur totale du fret. Cependant, les marges bénéficiaires des compagnies aériennes stagnent depuis 1970, avec une croissance d'environ 0,1 pour cent. On remarquera que les compagnies aériennes ont connu une forte croissance au Moyen-Orient, créant ainsi une plate-forme de correspondances (ou «hub») internationales importante dans cette région. Les transporteurs à faible coût ont eux aussi connu une croissance rapide et représentent désormais un quart de la capacité en sièges disponibles dans le monde. Si les compagnies aériennes continuent de tirer leurs sources de revenus essentiellement de la vente des tickets et du transport de fret, on observe néanmoins une nette croissance des recettes dites accessoires. Ainsi, de nombreuses compagnies aériennes font payer séparément la réservation du siège, le transport des bagages en soute et l'embarquement prioritaire. Les aéroports ont également connu de nombreux changements. Il existe une grande variété

⁴ Document GDFCAI/2013.

dans la taille et les modalités de propriété des quelque 1 670 aéroports dans le monde, qui demeurent toutefois une importante source d'emplois. S'il y a toujours eu des monopoles naturels, la concurrence s'est toutefois récemment intensifiée car les compagnies aériennes ont un choix plus vaste dans les lieux de décollage. Les activités d'exploitation des aéroports à terre sont de plus en plus sous-traitées à des prestataires de services externes.

9. L'industrie du transport aérien fournissait en 2010 près de 8,4 millions d'emplois directs, qui peuvent se répartir en quatre groupes: agents de compagnies aériennes et de service d'escorte; exploitants d'aéroports; autre personnel travaillant sur les sites d'aéroports; et travailleurs de l'industrie aérospatiale civile. Aux Etats-Unis, par exemple, la tendance montre qu'avant 2001 l'emploi augmentait en même temps que les passagers-milles payants. Après 2001, l'emploi a chuté tandis que les passagers-milles payants augmentaient. Les faillites ont contraint plusieurs compagnies aériennes à réduire leurs effectifs, et les relations professionnelles se sont détériorées. En outre, les limites imposées au niveau des infrastructures du transport aérien entraînent des encombrements et des retards qui suscitent le mécontentement des voyageurs. Malgré les restrictions imposées aux niveaux national et international en matière de fusions, les alliances entre compagnies aériennes ont été un moyen d'opérer des regroupements dans le secteur.
10. Le trafic aérien est réglementé par environ 4 000 accords bilatéraux relatifs à des services aériens qui, dans certains cas, ont été remplacés par des accords multilatéraux «ciel ouvert». Le cadre réglementaire part toujours du principe que les compagnies aériennes ont une nationalité, même si elles s'internationalisent de plus en plus à mesure qu'elles sous-traitent leurs services. L'idée de mettre en place des «pavillons de complaisance» pour les compagnies aériennes a fait l'objet d'un débat approfondi au sein de l'OACI, mais il est à craindre que la libéralisation économique ne compromette la sûreté et la sécurité ou n'aboutisse à des conditions de travail inférieures aux normes.
11. La main-d'œuvre a toujours été le poste de dépense le plus important des compagnies aériennes. Ces dernières années, l'approvisionnement en carburant engendre des coûts encore plus élevés, et les compagnies aériennes n'ont guère la possibilité d'influer sur les prix du carburant, le coût de main-d'œuvre restant le seul facteur susceptible d'être maîtrisé via les réductions de salaires, les licenciements et la sous-traitance. Les profils d'emploi dans le secteur sont très différenciés, et la répartition du travail entre hommes et femmes est très nette. A Air France, par exemple, les femmes représentent 66 pour cent du personnel de cabine mais seulement 5 pour cent des pilotes. Compte tenu de la très forte demande de main-d'œuvre, une plus grande égalité pourrait contribuer à une meilleure durabilité du secteur.
12. Parmi les défis à relever pour favoriser la durabilité du secteur figurent les limites rencontrées au niveau des infrastructures, la pénurie de compétences spécialisées, la viabilité économique et l'efficacité écologique. Il existe également plusieurs obstacles à la réalisation du travail décent. La complexité des systèmes syndicaux et de négociation collective, associée aux restrictions imposées au niveau national, nuit aux relations professionnelles. Les questions de sécurité et de santé au travail (SST), en particulier le décalage horaire, l'exposition aux rayonnements, la fatigue et les lésions, sont aussi une grande source de préoccupations car elles sont directement liées à la sécurité aérienne. Les travailleurs migrants se heurtent aux problèmes de la discrimination et de l'absence de protection sociale dans le secteur. Le dialogue social a montré qu'il pouvait résoudre certains problèmes économiques et sociaux et favoriser le progrès économique. Dans ce contexte, le rôle de l'OIT est de promouvoir le travail décent dans le secteur afin de créer des emplois, de garantir les droits au travail, d'étendre la protection sociale et de promouvoir le dialogue social. Il existe de nombreuses possibilités d'appliquer l'Agenda du travail décent au secteur du transport aérien dans le cadre d'une collaboration avec des partenaires tels que l'OACI, l'objectif commun étant de renforcer la durabilité du secteur.

-
13. Le représentant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) formule une plainte concernant la contribution de son groupe au communiqué de presse du BIT sur le présent forum de dialogue social, qui ne reflète pas fidèlement les propos qu'ils ont exprimés, ce qui laisse entendre qu'il existe un parti pris à l'encontre des employeurs du secteur.
 14. Le coordinateur du groupe des employeurs souligne l'importance du suivi de ce forum, qui doit consister à débattre et à approfondir le rôle de l'OIT. Le changement est un fait indiscutable dans le secteur et il est essentiel de trouver les réponses appropriées pour y faire face. Le maître mot est «souplesse», qui doit s'appliquer à la réglementation, aux contrats, aux relations professionnelles et à la création d'emplois durables. Les travailleurs et les employeurs sont en mesure de participer au dialogue social et, à cette fin, les gouvernements devraient offrir des conditions égales pour tous en rationalisant la réglementation.
 15. Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que la tâche à accomplir au cours des jours à venir sera de travailler ensemble. Il est nécessaire d'établir un cadre pour une croissance durable dans l'industrie de l'aviation civile: croissance économiquement durable pour garantir la rentabilité; socialement durable pour veiller à ce que les bénéfices soient partagés avec ceux qui travaillent dans le secteur ou qui y ont accès d'une manière ou d'une autre; et écologiquement viable. Le groupe des travailleurs se dit disposé à collaborer avec le groupe gouvernemental et le groupe des employeurs afin de trouver un terrain d'entente sur les problèmes économiques et sociaux, et confirme la nécessité de mettre l'accent sur le suivi. Bien que les différentes régions soient touchées de diverses manières, il existe des spécificités en matière de développement des infrastructures. Le succès du présent forum sera évalué à l'aune de sa capacité à mettre en place un cadre de dialogue social dans le secteur de l'aviation civile.
 16. Le coordinateur du groupe gouvernemental souligne qu'il est important que les représentants gouvernementaux participent à ce forum, qui est un bon moyen d'échanger des expériences avec d'autres pays, parties prenantes et organisations. Il conviendra d'aborder les questions des besoins en infrastructure et de la concurrence loyale entre les différentes parties prenantes. Les politiques des pouvoirs publics seront déterminées par l'issue du débat entre les parties prenantes.
 17. Un représentant d'Aircraft Engineers International (AEI) indique que le forum devrait chercher à identifier des objectifs communs. Nul n'a intérêt à abaisser les normes, et les bons employeurs tout comme les bons exemples devraient être encouragés.
 18. Un représentant de l'Association internationale du fret aérien (TIACA) souligne l'importance du fret aérien en valeur. Toutefois, en termes de progrès technologiques, la manutention du fret arrive loin derrière le transport de passagers (lettres de transport aérien contre billets électroniques). On peut s'inquiéter de ce que les mesures de sécurité rendent plus difficile l'exploitation des compagnies aériennes. Le travail décent est nécessaire pour attirer et retenir les travailleurs compte tenu de la perte de prestige du secteur et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui en résulte.
 19. Le coordinateur du groupe des employeurs dit ne pas être d'accord avec l'idée selon laquelle les choix effectués dans le secteur ne bénéficieraient qu'aux employeurs. Ces choix sont faits conformément aux exigences du secteur, lequel lutte pour être rentable et se doit d'être ouvert aux demandes du marché. L'intervenant s'inscrit également en faux contre l'idée que les compagnies aériennes privilégient la réduction des coûts de main-d'œuvre par rapport à d'autres mesures.

**Premier point suggéré pour la discussion:
Quels ont été les effets de la crise économique
et d'autres types de crises sur l'industrie de l'aviation
civile depuis 2000, quelles sont les difficultés
rencontrées par le secteur du fait de l'évolution
structurelle et quel est l'impact global du modèle
de transport à faible coût dans le secteur?**

20. Le secrétaire exécutif présente le premier point suggéré pour la discussion et note que l'objectif est de parvenir à une analyse commune de la situation dans le secteur. Ce premier point repose sur trois hypothèses, à savoir: premièrement, que la crise a eu des effets majeurs sur le secteur; deuxièmement, que le secteur a connu une évolution structurelle difficile; et, troisièmement, que les transporteurs à faible coût ont modifié la donne dans le secteur. Le débat pourrait s'intéresser aux impacts variables exercés sur les différents acteurs et les différentes régions.
21. Le coordinateur du groupe des travailleurs explique que le principal effet des crises a été l'apparition de formes de concurrence déloyale, que ce soit de la part des transporteurs à faible coût ou des compagnies aériennes classiques. Cela a eu de lourdes conséquences sur les droits des travailleurs et le travail décent, et l'on constate parfois des différences fondamentales en termes de droits dans les différentes régions du monde. Le forum pourrait permettre d'établir un dialogue permanent afin d'éviter la concurrence déloyale, dans l'intérêt tant du secteur que de ses travailleurs. L'application des normes fondamentales de l'OIT, en particulier celles qui concernent la liberté syndicale et la négociation collective, fait intervenir les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui doivent donc travailler main dans la main. L'intervenant souligne aussi le besoin de transparence, afin d'éviter des taxes superflues, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs. Le secteur pourrait tirer les leçons de l'expérience du secteur maritime pour échapper aux pavillons de complaisance et à leurs conséquences sociales. Un cadre pour le secteur défini d'un commun accord contribuerait à créer des conditions égales pour tous, eu égard aux droits des travailleurs, et à mettre les compagnies aériennes et les exploitants sur un pied d'égalité.
22. Un participant employeur de la France fait observer que, dans sa présentation, le secrétaire exécutif n'a pas suffisamment insisté sur le fait que, si, jusqu'à présent, le transport aérien était concentré en Europe et aux Etats-Unis, de nombreux nouveaux marchés et de nouveaux exploitants sont apparus, notamment la Chine et l'Inde. Comme l'ont souligné les participants gouvernementaux, employeurs et travailleurs, il est nécessaire de favoriser la concurrence loyale. Or la concurrence a toujours existé, mais la situation actuelle est différente. Les transporteurs à faible coût ne doivent pas être stigmatisés dès lors qu'ils respectent les mêmes règles que les autres compagnies. Le dialogue social tend à être considéré indépendamment des facteurs économiques. En vue de favoriser la concurrence loyale, les compagnies aériennes devraient privilégier une gestion transparente, par exemple pour ce qui est des frais de manutention et des taxes d'aéroport. Les facteurs économiques ont un impact important sur les questions relatives au travail et, dans la situation actuelle, les compagnies aériennes devront s'adapter, sinon elles sont vouées à disparaître.
23. Le coordinateur du groupe gouvernemental explique que les membres de son groupe constatent que l'industrie touristique a été fortement touchée par les crises. Il existe un lien direct entre pouvoir d'achat et capacité de voyager. En outre, les crises ont porté préjudice aux investissements dans l'industrie de l'aviation civile en raison de l'augmentation des coûts d'exploitation, ce qui compromet la capacité d'exploitation. L'impact de la réglementation sur les compagnies aériennes est un autre enjeu. La libéralisation pose des

problèmes tels que le dumping social, défini comme la conséquence de la liberté de mouvement du personnel d'un pays à l'autre; autrement dit, ceux qui n'ont pas les moyens d'offrir de meilleurs salaires se retrouvent privés de leurs ressources humaines. La situation exige une réglementation du travail, et les gouvernements cherchent à s'inspirer du secteur maritime. La question des transporteurs à faible coût mérite d'être clarifiée quant aux enjeux, en termes d'infrastructure et de réglementation, et aux mesures que pourraient prendre les gouvernements pour encourager ce modèle de transport sans porter préjudice aux droits des autres exploitants en matière de concurrence loyale.

24. Le coordinateur du groupe des employeurs explique que les membres de son groupe souhaitent une réglementation plus cohérente. Les gouvernements ne devraient pas déréglementer et, dans le même temps, imposer de nouvelles réglementations. Il est des domaines exigeant une réglementation et d'autres où la réglementation pourrait être assouplie. La réglementation du secteur devait être cohérente et viser à mettre tout le monde sur un pied d'égalité.
25. Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que les membres de son groupe souhaitent établir une distinction entre libéralisation et déréglementation. Ils ne sont pas favorables à la déréglementation et privilégient plutôt une libéralisation, assortie d'une solide réglementation en vue d'offrir des chances égales à tous et de favoriser le dialogue social. L'intervenant reconnaît que, si, aux yeux des employeurs, la rentabilité et la viabilité, tant économique qu'écologique, sont importantes, pour les travailleurs, ce sont les droits et le travail décent qui comptent le plus. Ils préfèrent une «libéralisation assortie d'une réglementation» à une «déréglementation».
26. Un participant employeur des Etats-Unis décrit les faits nouveaux survenus dans son pays, notamment l'apparition de nouveaux transporteurs à faible coût au cours des dix dernières années ainsi que d'autres formes de concurrence nouvelles. Il existe d'autres moyens de communication et de transport court-courrier compétitifs, par exemple Skype, la téléconférence et le transport par bus ou en voiture. Au cours des dix dernières années, le marché intérieur des Etats-Unis a connu des changements structurels constants, avec une croissance stagnante du transport aérien intérieur malgré un accroissement de la population. Le système de transport ferroviaire est un autre concurrent direct et il est subventionné par le gouvernement. Le secteur doit examiner les moyens d'attirer de nouveaux passagers vers les compagnies aériennes. Les taxes injustifiées et la réglementation superflue, notamment dans le marché des court-courriers, doivent être réduites car elles sont dissuasives pour les passagers.
27. Un participant employeur de la Suisse se dit préoccupé par l'utilisation du membre de phrase «offrir des conditions égales pour tous» car il ne correspond pas à la réalité. Certains types de compagnies aériennes ne seront pas en mesure d'exercer une concurrence à armes égales dans certains endroits. Ce qui importe c'est que la réglementation soit cohérente et appliquée de manière équitable. L'aviation civile est un secteur d'envergure mondiale qui exige une réglementation à l'échelon mondial. Or, actuellement, il n'est réglementé qu'au niveau national et il est assujéti aux législations nationales du travail, ce qui crée une multiplicité de réglementations empêchant l'établissement de conditions égales pour tous. Dans les pays où une législation existe, il convient de l'appliquer de manière cohérente et équitable, mais le secteur devrait être réglementé à l'échelon mondial. Il existe déjà de bons exemples de dialogue social sur la sécurité grâce auxquels on a obtenu les chiffres concernant les accidents les plus bas jamais enregistrés. C'est dans cette direction que le secteur devrait aller.
28. L'intervenant explique que le secteur est, et a toujours été, cyclique et qu'il a traversé un certain nombre de crises au cours des quarante dernières années. Le fret aérien est un indicateur économique avancé, et un ralentissement du fret aérien signifie aussi une diminution du nombre de passagers. Des bouleversements ponctuels, comme l'épidémie de

SRAS en 2003, le nuage de cendres volcaniques en 2010 et l'ouragan Sandy en 2012, ont aggravé la situation. Depuis le ralentissement économique en 2008-09, le transport de passagers est à nouveau à la hausse tandis que l'accroissement du transport de fret s'est ralenti, tout d'abord en raison d'un abandon d'une partie du fret aérien au profit du fret maritime et, ensuite, à cause de la confiance relativement faible des milieux d'affaires, qui est étroitement liée au transport de passagers. Des marchés comme la Chine et l'Inde demeurent solides, les Etats-Unis sont stables et, après avoir enregistré de bons résultats, le Japon s'est aujourd'hui stabilisé.

- 29.** L'économie mondiale a atteint la «vitesse au point mort»: la croissance du PIB mondial a chuté au-dessous de 2 pour cent et les marges bénéficiaires nettes après impôt ont commencé à atteindre des chiffres négatifs. Toutefois, une légère reprise est attendue d'ici à la fin de 2013. Les prix élevés du pétrole ainsi que les fortes fluctuations sont très problématiques, les compagnies aériennes étant contraintes de réduire d'autres catégories de dépenses, sans pour autant pouvoir réagir avec une rapidité suffisante face aux variations. Le «crack spread» – c'est-à-dire la différence entre le prix du pétrole brut et le prix du kérosène – augmente et pose un problème supplémentaire. Les bénéfices des compagnies aériennes auront tendance à rester fragiles en 2013 et probablement en 2014. Les prévisions de bénéfices pour 2014 sont de 8,4 milliards de dollars E.-U. nets, pour un chiffre d'affaires global de 560-650 milliards de dollars, ce qui est loin de couvrir les coûts d'investissements. C'est en Europe que la situation est la pire tandis que les Etats-Unis, la région Asie-Pacifique, l'Amérique latine et le Moyen-Orient s'en sortent mieux. Toutefois, même dans les meilleures années, le retour sur investissement des compagnies aériennes sera toujours insuffisant pour couvrir les frais. L'industrie de l'aviation civile ne saurait dégager de retour sur investissement rentable par rapport aux risques pris. Si elle permet à d'autres secteurs de gagner de l'argent, elle a du mal à en faire autant. Les périodes de rentabilité sont suivies de périodes plus longues de croissance déficitaire.
- 30.** Néanmoins, les prévisions pour 2013-14 sont optimistes: le secteur a en effet connu une croissance rapide à un taux moyen de 5 pour cent au cours des quarante dernières années et il devrait continuer de se développer à l'avenir. Cependant, la croissance ne sera pas uniforme. Les marchés parvenus à maturité, comme l'Europe, connaîtront une croissance beaucoup plus lente que des économies telles que la Chine et l'Inde. L'Afrique représente encore un petit marché qui devrait connaître une croissance marquée. L'Amérique centrale et l'Amérique du Sud devraient elles aussi connaître une croissance rapide. La croissance créera des emplois dans le secteur, qui a la réputation d'être un pourvoyeur d'emplois de qualité. Reste qu'il ne sera pas facile d'attirer des travailleurs dans le secteur, qui ne jouit plus du même prestige que par le passé. La demande de transport aérien restera forte, et la croissance devrait se poursuivre dans ce domaine. C'est pourquoi le secteur, qui représente en moyenne 4 pour cent du PIB des économies nationales, continue d'occuper une place importante dans l'économie mondiale et restera attrayant.
- 31.** Le coordinateur du groupe des travailleurs explique que les membres de son groupe souhaitent approfondir la question au niveau régional, où les tendances diffèrent de celles observées à l'échelon mondial pour ce qui est de l'impact des crises sur le secteur.
- 32.** Une participante travailleuse de la Jordanie explique que, dans la région du Moyen-Orient et celle du Golfe en particulier, les travailleurs ne sont pas autorisés à constituer des syndicats et que les droits des travailleurs sont souvent bafoués. Lors de restructurations, la première mesure prise par les compagnies aériennes est de licencier des travailleurs qui, pour la plupart, sont des immigrés. Les compagnies aériennes sont tenues de reconnaître leurs responsabilités sociales.
- 33.** Un participant travailleur de l'Argentine relève que l'Amérique latine a connu une croissance économique importante au cours des dernières années. Le marché commercial offre de nombreuses possibilités de développement de l'aviation civile. Suite à une

décennie de privatisations, les compagnies aériennes nationales ont disparu, et la chute de plusieurs régimes militaires s'est traduite par des changements positifs. Cependant, les coûts de maintenance et d'exploitation des aéroports ont contribué au déclin de nombreuses compagnies aériennes dans des pays comme le Chili, le Pérou ou l'Uruguay. Les syndicats ont disparu, et certaines compagnies, souvent des transporteurs à faible coût, ne les autorisent pas. En outre, les faibles investissements dans les compagnies aériennes, comme on l'a vu en Argentine, ont entraîné des licenciements, parfois pour faire des économies dérisoires. Il existe deux moyens de surmonter les crises: la privatisation ou l'intervention de l'Etat. On en trouve de nombreux exemples en Amérique latine, en particulier avec la compagnie LAN. Les taux de chômage excèdent 20 pour cent dans certaines parties de la région en raison des politiques de sous-traitance et de libéralisation de l'économie. Les transporteurs à faible coût commencent à opérer dans la région, ce qui a un impact sur les conditions de travail ainsi que sur les niveaux de compétences des travailleurs.

- 34.** Un participant travailleur de l'Ethiopie, s'exprimant au nom des travailleurs de la région de l'Afrique, relève que le dialogue tripartite, qui occupe une place importante dans la culture européenne, est en progression en Afrique. L'industrie de l'aviation civile doit faire face à une concurrence féroce, et les équipes de direction sont contraintes de recourir à la sous-traitance et à la libéralisation. De nombreux problèmes se posent en termes de travail décent, notamment l'opposition à la syndicalisation, le non-respect des droits travailleurs et un environnement peu propice à la SST. Les travailleurs migrants posent un autre problème majeur car de nombreux pilotes locaux migrent vers d'autres pays, notamment les Emirats arabes unis. Cela a un impact sur le niveau des compétences des travailleurs et sur leur capacité de négocier avec la direction des entreprises. En Afrique de l'Ouest, de l'Est et australe, l'aviation civile est un secteur très instable, et il convient de trouver les moyens de faire face aux pressions extérieures.
- 35.** Un participant travailleur de l'Inde, s'exprimant au nom des travailleurs de la région Asie-Pacifique, explique que l'industrie de l'aviation civile connaît un certain nombre de problèmes. La région est dominée par les transporteurs des pays du Golfe. Les compagnies aériennes locales ne détiennent que 14 pour cent des parts de marché. En Asie du Sud, les compagnies aériennes locales tendent à disparaître, les conditions de service se détériorent et des emplois sont supprimés. Si, par le passé, la création de compagnies aériennes nationales reflétait l'intérêt que portaient les pays à la sécurité nationale, ce n'est plus le cas aujourd'hui. De nombreuses compagnies aériennes intérieures et internationales à bas prix ont eu un impact négatif sur les compagnies nationales car elles n'offrent pas de conditions de service décentes et elles ne sont pas de nature à favoriser la négociation collective. Les transporteurs à faible coût posent également problème dans de nombreuses autres parties de la région. Des mesures doivent être prises pour garantir que les travailleurs de l'aviation civile bénéficient de conditions de travail décentes. La réunion de l'OIT sur l'aviation civile de 2002 avait mis en évidence le besoin de dialogue social. L'absence de suivi de la réunion de 2002 rend d'autant plus importante la nécessité de donner suite aux conclusions du présent forum.
- 36.** Un participant travailleur du Japon, ancien capitaine de Japan Airlines, explique qu'en janvier 2010, lorsque sa compagnie a fait faillite, 81 pilotes et 84 membres du personnel de cabine ont été licenciés sur la base de leurs antécédents de maladie et d'absence, ou de leur âge. Ces licenciements sont intervenus sans négociation avec les syndicats et sans que d'autres options n'aient été envisagées. Le Comité de la liberté syndicale du BIT a publié un rapport sur cette question en juillet 2012. Cependant, ni le gouvernement du Japon ni la direction de Japan Airlines n'ont fait d'efforts pour régler ce différend. La récente déréglementation du secteur et l'apparition de transporteurs à faible coût ont entraîné une détérioration des conditions de travail et un recours accru à une main-d'œuvre contractuelle et non syndiquée.

-
37. Le coordinateur du groupe des travailleurs relève que, si les présentations et les interventions précédentes portaient essentiellement sur l'Europe et l'Amérique du Nord, les membres de son groupe souhaitent exposer la situation dans différentes parties du monde et décrire les pressions auxquelles doivent faire face les travailleurs dans différents pays.
 38. Le coordinateur du groupe des employeurs signale que les interventions des travailleurs visant à faire partager leur expérience devraient donner une idée de la situation à l'échelle mondiale. Concernant l'intervention du participant travailleur de l'Inde, il relève que le secteur affiche différents modèles commerciaux. L'important est de veiller à ce qu'il y ait des règles qui soient appliquées de la même façon à tous les modèles commerciaux.
 39. Le représentant de l'OACI signale qu'une fragmentation géographique, réglementaire et économique subsiste, qui est probablement l'un des obstacles majeurs à la viabilité économique et au rapprochement des parties prenantes du transport aérien. La sixième Conférence de transport aérien, programmée du 18 au 22 mars 2013, devait débattre des directives d'un plan d'action en vue d'un cadre réglementaire mondial dans les domaines clés du transport aérien. Les recommandations adoptées lors de cette conférence devraient encourager le développement économique du transport aérien à l'échelon mondial.
 40. Le coordinateur du groupe des employeurs reconnaît l'importance de débattre de la question des transporteurs à faible coût, tout en jugeant nécessaire d'admettre qu'il existe une grande variété de types de modèles commerciaux dans le secteur, l'essentiel étant que des règles existent. En ce qui concerne la recherche de solutions autres que le licenciement, la souplesse des compagnies aériennes est déterminante, et il sera sans doute plus facile d'éviter les licenciements si les compagnies aériennes sont préparées à faire face aux enjeux.
 41. Le coordinateur du groupe des travailleurs souligne l'importance d'établir une distinction entre transporteurs à faible coût et compagnies bon marché. Ces dernières tendent à jouer le jeu, par exemple en termes de main-d'œuvre, d'obligations des aéroports, de leasing d'avions et de maintenance. Elles reposent sur un modèle simple de liaisons «point à point», souvent régionales, tandis que les transporteurs à faible coût opèrent sur la base d'un abaissement des coûts, souvent en cherchant à contourner les règles, par exemple en délocalisant les coûts de main-d'œuvre à l'étranger, notamment vers les pays où la législation du travail est plus flexible. Les travailleurs n'ont rien contre le modèle à bas prix mais sont préoccupés par les transporteurs à faible coût, notamment dans les cas où les employeurs n'assument pas leurs responsabilités sociales. En termes de règles équitables, il est essentiel de se doter d'un cadre mondial où les règles pourraient être établies, ce qui n'est actuellement pas le cas ou seulement de manière incomplète. Les règles devraient être élaborées de façon à garantir un dialogue social de qualité et des conditions égales pour tous eu égard au travail décent.
 42. Un participant employeur de la France explique qu'il n'est pas simple d'établir une distinction entre transporteurs à faible coût et compagnies bon marché. Le problème ne concerne pas uniquement les transporteurs à faible coût, tout transporteur, quel qu'il soit, étant assujéti au système dans son propre pays comme dans les pays de destination. Ainsi, les compagnies des pays du Golfe bénéficient de faibles charges, et il n'y a aucune transparence dans la façon dont elles sont gérées. Par ailleurs, lorsque l'on parle de coûts, il ne s'agit pas uniquement de coûts sociaux mais aussi d'autres frais au niveau national. Dans une perspective économique, les compagnies aériennes sont assujétiées à de trop nombreuses taxes, mais certaines ne paient pas les mêmes taxes que d'autres, et cela devrait être pris en considération.
 43. Le coordinateur du groupe gouvernemental relève que les intérêts des employeurs et des travailleurs peuvent souvent être contradictoires. Les gouvernements sont chargés de

prendre en considération les intérêts de toutes les parties prenantes, ce qui explique pourquoi ils ont à cœur d'écouter les points de vue des acteurs sur le terrain. La politique de l'OACI sur l'équité des tarifs et des redevances aéroportuaires devrait être respectée. Au Burundi, la même réglementation et les mêmes tarifs s'appliquent à tous les opérateurs, y compris à la compagnie nationale. L'équité tarifaire est une question importante, et d'autres gouvernements sont invités à partager leur expérience dans le cadre du présent forum.

44. Un participant employeur de la France explique que la concurrence déloyale crée le besoin de garantir l'équité au sein des Etats. Toutefois, il semblerait que les Etats accordent la priorité aux transporteurs nationaux qui assurent le plus grand nombre de liaisons intérieures. Or l'équité est un problème d'envergure mondiale et non propre à un Etat donné.
45. Un représentant du gouvernement de la Norvège explique que son pays a commencé à examiner la situation de la concurrence dans l'aviation civile ainsi que les problèmes liés aux crises et à la mondialisation. Un transporteur à faible coût opérant en Norvège était sur le point de créer une ligne long-courrier à destination de Bangkok et souhaitait employer du personnel local afin de réduire les coûts. Or la législation norvégienne exigeait du transporteur qu'il applique au personnel local les conditions en vigueur en Norvège. En conséquence, la compagnie aérienne a envisagé de délocaliser ses activités en dehors de la Norvège. Il convient de trouver un équilibre entre réduction des coûts et garantie de conditions de travail décentes. Le ministère des Transports norvégien s'apprête à lancer une vaste étude visant à examiner toute une série de questions ainsi qu'à identifier les problèmes à traiter, étude à laquelle les travailleurs tout comme les employeurs seront associés, de façon à recueillir autant d'informations que possible. Les gouvernements devront peut-être reconnaître qu'ils ne sont pas en mesure de suivre le rythme de développement du secteur.
46. Un participant travailleur de l'Espagne indique que l'exploitation du modèle de transport à faible coût – quelle que soit la terminologie utilisée – repose sur le préjudice porté aux droits du travail. Ce fonctionnement n'est ni rentable ni avantageux pour quiconque, et les pays européens devraient collaborer pour remédier à cette situation. L'intervenant salue les mesures prises par le gouvernement de la Norvège et signale que, faute de prendre des mesures pour tenter d'apporter une solution à ce type de modèle commercial, d'autres transporteurs à faible coût chercheront à mener des opérations similaires dans d'autres lieux.
47. Un participant travailleur de la Norvège explique qu'en vertu de l'initiative «Ciel unique européen» une compagnie a cherché à s'établir à Bangkok, sous couvert de la législation du travail en vigueur aux Philippines. En vertu de l'accord «ciel ouvert» conclu entre l'Europe et les Etats-Unis, la compagnie peut appliquer ces conditions pour autant qu'elle emploie du personnel en vertu de la législation du travail asiatique. Dans ces circonstances, les compagnies aériennes peuvent opérer en dehors de tout contrôle gouvernemental.
48. Un représentant du gouvernement de la Norvège dit ne pas avoir de réponse à la question de la compétence légale en raison de la complexité de la situation. De nombreuses questions se posent, et le gouvernement de la Norvège commence à analyser la situation, espérant trouver des solutions qui satisfassent toutes les parties concernées.
49. Le coordinateur du groupe des travailleurs insiste sur l'importance de la question de savoir quelle est l'autorité compétente dans le processus de réglementation. Il convient de progresser à petits pas – le présent forum en est un exemple – pour débattre de la nécessité d'un éventuel cadre mondial. Il s'agit également d'examiner quelles autres formes de dialogue sont nécessaires pour poursuivre les débats. Les transporteurs à faible coût posent non seulement le problème des pratiques de travail, mais aussi des pratiques consistant à

obtenir des subventions des gouvernements régionaux et des aides des aéroports. Les pratiques de travail décent et l'intégrité sont primordiales, mais l'intervenant déplore les inégalités de traitement et les enjeux auxquels doivent faire face les compagnies aériennes.

50. Un autre représentant du gouvernement de la Norvège propose que l'OIT, au nom des Etats Membres, entreprenne une étude juridique expliquant les législations, règles et réglementations nationales généralement applicables à l'industrie de l'aviation civile.
51. Le coordinateur du groupe des travailleurs dit souscrire à la proposition du gouvernement de la Norvège.
52. La secrétaire générale explique que l'OIT n'est pas en mesure d'entreprendre cette tâche dans l'immédiat mais que, si cette action était recommandée par le forum, l'Organisation examinerait les modalités de réalisation d'une telle étude.
53. Le coordinateur du groupe des employeurs se dit prêt à appuyer cette proposition, tout en suggérant que le forum consacre un peu de temps à mieux circonscrire la question et le contenu de l'étude avant d'entreprendre un projet aussi complexe.
54. Un participant employeur de la France signale que l'Union européenne dispose déjà d'une législation relative à ce sujet. Il n'est pas tâche facile de définir la question au niveau mondial. La législation européenne, qui couvre les droits au travail et la protection sociale, a nécessité un travail considérable et elle est très complexe. Elle pourrait néanmoins servir d'orientation en la matière.
55. Le président fait observer qu'un cadre mondial présenterait un avantage certain car il mettrait en évidence les questions juridiques qui font obstacle à l'établissement de conditions égales pour tous.
56. Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que ce débat exige clairement la mise en place d'un groupe de discussion pour superviser l'organisation du travail. Un comité directeur permettrait de garantir que le projet est en bonne voie et qu'il offre le cadre idéal pour un dialogue permanent.
57. La secrétaire générale rappelle que le forum peut recommander des mesures de suivi et que la recommandation est considérée comme un suivi. Toute demande spécifique devra être définie par le forum.
58. Un participant travailleur de l'Australie explique qu'en tant que technicien d'entretien d'aéronefs certains points de vue du groupe des employeurs lui donnent de l'espoir, notamment en ce qui concerne le membre de phrase «offrir des conditions égales à tous», le respect des «règles du jeu» et l'intérêt exprimé en faveur de la poursuite du dialogue. Il cite l'exemple d'un technicien d'entretien d'aéronefs qui avait décidé d'interdire de vol son appareil en raison d'une fuite de moteur, ce qui lui a valu d'être licencié. Ces décisions sont importantes pour la sécurité, et ce cas montre que la concurrence conduit certaines compagnies aériennes à faire des compromis en matière de sécurité, alors que la sécurité dans l'aviation civile est primordiale.
59. Un représentant du gouvernement de la Norvège prend note de l'exemple cité par le participant travailleur et encourage les autres participants à en tenir compte. Cet exemple présente un intérêt pour certains problèmes signalés au sein de l'Union européenne.
60. Un représentant du gouvernement du Panama fait observer que le cas exposé par le participant travailleur de l'Australie n'aurait pas dû se produire et qu'il ne devrait pas y avoir d'intérêts contradictoires entre le modèle commercial d'une compagnie aérienne et l'objectif prioritaire de sécurité et de sûreté dans l'aviation civile. Un travailleur ne devrait

pas être licencié pour avoir fait son travail, et ce type de problème devrait être examiné par le secteur et par les pays. Il est de la responsabilité de l'Etat de garder le contrôle sur les compagnies aériennes opérant sur son territoire. Ainsi, un Etat peut infliger une amende à une compagnie aérienne ou lui suspendre sa licence d'exploitation pour avoir licencié un travailleur dans ces conditions.

- 61.** Un participant travailleur du Royaume-Uni signale que les problèmes soulevés par des participants issus d'autres parties du monde peuvent aussi se rencontrer au sein de l'Union européenne. Il est nécessaire d'offrir des conditions égales pour tous face à des normes communes dans un contexte de concurrence déloyale, de recours agressif au modèle commercial de transport à faible coût et de libéralisation de l'industrie de l'aviation civile. La situation est mise en lumière lorsqu'on la compare à celle de certains transporteurs à faible coût opérant aux Etats-Unis, où les partenariats sont plus courants. En Europe, la carte de la législation du travail est fragmentée et la main-d'œuvre est de plus en plus précarisée. Cela signifie qu'en raison de la sous-traitance et d'autres stratégies il n'est plus nécessaire de licencier les travailleurs mais qu'on leur demande plutôt simplement de ne pas venir travailler le jour suivant. Ces stratégies incluent l'emploi indépendant, les contrats «zéro heure» et les contrats de prestataires de services, qui conduisent tous à une perte générale des droits fondamentaux au travail. En conséquence, il arrive que des pilotes soient incapables d'exercer leur jugement professionnel au motif qu'il s'oppose aux intérêts de leur employeur. Le travail occasionnel peut empêcher les travailleurs d'être équitablement représentés et de participer à la négociation collective, ce qui, bien souvent, rend la législation du travail inefficace. Les transporteurs bien établis doivent concurrencer d'autres transporteurs employant une main-d'œuvre occasionnelle dans des cadres réglementaires plus souples et bénéficiant de subventions gouvernementales. Les parties prenantes doivent décider s'il est préférable que les compagnies du secteur soient en concurrence en termes réels ou s'il vaut mieux assister à un nivellement des normes par le bas.
- 62.** Le coordinateur du groupe des employeurs recommande la prudence lorsqu'il s'agit de sécurité. Il ne fait aucun doute que la sécurité est la priorité absolue pour les compagnies aériennes. Or, dès lors qu'elle est posée, la question de la sécurité peut damer le pion à d'autres sujets de discussion. Les compagnies aériennes sont fortement réglementées lorsqu'il s'agit de sécurité et l'objet du forum n'est pas de débattre de cette question. Le secteur devrait s'adresser aux gouvernements pour faire appliquer les lois et réglementations relatives à la sécurité. La sécurité ne devrait pas détourner l'attention du forum des questions à débattre.
- 63.** Un participant travailleur du Royaume-Uni soulève la question des pavillons de complaisance dans l'industrie de l'aviation civile. Les travailleurs souscrivent aux vues des employeurs quant au fait que la sécurité est la priorité absolue, tout en déplorant que le système actuel soit loin de faciliter les contrôles de sécurité. Le système des pavillons de complaisance est une menace pour les travailleurs et les employeurs, mais surtout pour les gouvernements. Avec ce système, les transporteurs sont enregistrés dans les pays où la réglementation est la moins contraignante et où ils peuvent recruter des travailleurs de nationalités diverses, d'où la difficulté pour les gouvernements de savoir quelles lois et réglementations relatives à la sécurité s'appliquent. Une étude sur les pavillons de complaisance serait donc à la fois utile et constructive. L'OIT a déjà pris des mesures pour examiner la question des pavillons de complaisance dans le secteur maritime, lequel, compte tenu de sa portée mondiale, exige un système réglementaire à l'échelon mondial. L'OMI réglemente les questions de sécurité et d'environnement, l'OIT étant pour sa part chargée des questions sociales. Compte tenu d'un chevauchement des compétences concernant les questions de sécurité, de qualifications, de compétences, de pollution marine et de conditions d'emploi, ainsi que des aspects sociaux, l'OMI et l'OIT entretiennent des relations depuis longtemps. Un chevauchement similaire existe entre l'OIT et l'OACI dans le domaine de l'industrie de l'aviation civile, et une relation formelle

devrait être établie entre les deux organisations. L'intervenant n'a rien contre les transporteurs à faible coût ni contre les compagnies aériennes qui réalisent des profits, mais il s'oppose aux mauvais employeurs qui profitent des failles dans les cadres réglementaires pour exploiter la main-d'œuvre dans un secteur mondialisé. Il rappelle que l'aviation civile est un secteur mondial qui nécessite une réglementation mondiale.

64. Un participant employeur de la France fait observer que l'idée de pavillons de complaisance dans l'aviation civile pose des problèmes en termes d'équité et de dumping social. Au sein de l'Union européenne, des efforts ont déjà été déployés pour faire face à ces problèmes; il n'est donc pas nécessaire de reprendre tout à zéro. La réglementation européenne, parmi d'autres, énonce que les travailleurs sont couverts par la sécurité sociale et par les lois du pays dans lequel ils prennent habituellement leur service. Une réglementation similaire pourrait être appliquée pour examiner la question des pavillons de complaisance, étant donné que certains sujets, comme les «sièges artificiels» et le droit de résidence, ont déjà été traités au sein de l'Union européenne.
65. Un participant travailleur de la France souhaite obtenir une explication concernant les dispositions en vigueur dans l'Union européenne. Si les travailleurs doivent déménager dans un autre pays où les normes en vigueur sont inférieures, alors leurs droits en matière de sécurité sociale seront ramenés au niveau des normes du pays en question.
66. Un participant employeur de la France prétend que la réglementation établit une norme minimale et que l'accord énonce les conditions de rémunération et les obligations. Les dispositions de l'Union européenne sont très élaborées et elles définissent le lieu de domicile des travailleurs et, partant, déterminent leurs droits. L'Association des compagnies aériennes européennes est favorable à ces dispositions.
67. Le coordinateur du groupe des travailleurs fait observer que le forum met essentiellement l'accent sur les compagnies aériennes, d'autres aspects de l'industrie de l'aviation civile méritant pourtant d'être débattus. Plusieurs membres de son groupe peuvent faire part de leur expérience dans le secteur, notamment en ce qui concerne les répercussions de la crise financière et des transporteurs à faible coût.
68. Un participant travailleur du Canada relève que les systèmes de gestion de la circulation aérienne, auparavant détenus par l'Etat, tendent désormais à se privatiser, ce qui va de pair avec une dégradation des conditions d'emploi, notamment en ce qui concerne la négociation collective. Les problèmes sont encore plus graves dans les pays où la gestion de la circulation aérienne était auparavant entièrement contrôlée par le gouvernement et où la privatisation a marqué le début de la déréglementation complète. Il conviendrait de mettre en place un mécanisme visant à garantir que les conditions d'emploi des travailleurs sont réglementées. Cela est devenu particulièrement important depuis la crise économique, et les pays développés ont du mal à attirer et à retenir les travailleurs. Dans les pays en développement, les contrôleurs aériens ont vu leurs pensions de retraite diminuées et les avantages qui leur sont offerts restreints. Pour que l'industrie de l'aviation civile puisse attirer et retenir des travailleurs de qualité, elle doit offrir des prestations et des conditions de qualité.
69. Un représentant du gouvernement du Panama explique que, malgré des salaires compétitifs, le Panama a lui aussi des difficultés pour recruter et retenir des contrôleurs aériens qualifiés en raison des horaires de travail excessifs. Il est difficile de déterminer s'il est préférable que la gestion de la circulation aérienne soit confiée à l'Etat ou à des entreprises privées. En tant qu'employeur du gouvernement, l'intervenant estime que les augmentations de salaires sont freinées par les réglementations. Créer une organisation privatisée mais appartenant à l'Etat offrirait davantage de souplesse à cet égard mais modifierait aussi les modalités de recrutement et autres conditions d'emploi.

-
70. Un participant travailleur du Canada note que les conditions de contrôle de la circulation aérienne varient d'un pays à l'autre dans un système déjà considéré comme complexe. Ce qui fonctionne bien au Canada peut ne pas fonctionner dans d'autres pays, et des solutions propres à chaque pays seraient probablement nécessaires.
71. Un autre participant travailleur du Canada indique que les services d'escale n'obtiennent bien souvent pas l'attention qu'ils méritent compte tenu de la place importante qu'ils occupent. Il est nécessaire d'établir, sous une forme ou une autre, des chances égales pour tous face aux normes. Les contrats sont souvent attribués au moins-disant, qui peut aussi être un opérateur qui respecte les mêmes normes de qualité. Un dialogue sur des normes mondiales relatives aux services d'escale serait utile comme moyen de parvenir à une analyse commune de cet aspect de l'industrie de l'aviation civile.
72. Un participant travailleur du Royaume-Uni propose d'inclure l'industrie aérospatiale dans le débat sur le travail dans l'industrie de l'aviation civile. Il existe des enjeux communs avec d'autres secteurs de l'industrie, par exemple le recours accru à la sous-traitance. Tout d'abord, les changements se traduisent par une externalisation de certaines parties de la chaîne de valeur, motivée essentiellement par la réduction des coûts, ce qui suscite de nouvelles préoccupations en termes de qualité. Ensuite, les normes du travail ont été abaissées dans le but de réduire les coûts, ce qui est synonyme d'exploitation des travailleurs et de détérioration de leurs conditions de travail. Une norme visant à créer des conditions identiques pour tous permettrait d'apaiser ces préoccupations. L'industrie aérospatiale est tributaire de l'industrie de l'aviation civile, et elle peut jouer un rôle dans le lancement d'initiatives constructives.
73. Un autre participant travailleur du Royaume-Uni apporte des précisions sur le secteur des services aéroportuaires, y compris les services de restauration et le travail dans les terminaux. Ce secteur a connu le même type d'expérience que les services d'escale, à savoir un recours accru à la sous-traitance. Les services de restauration ont été les premiers touchés par l'externalisation, et le syndicat actif dans ce secteur a dû négocier une série de contrats consécutifs. Ce secteur a été privatisé bien avant tous les autres. Les terminaux d'aéroport, pour leur part, ont fait preuve de créativité en concevant de nouvelles sources de revenus, comme les commerces de détail et autres concessions. Bien souvent, les recettes des aéroports ne sont pas partagées avec les compagnies aériennes et autres secteurs de l'aviation. La solution de la question des services aéroportuaires pourrait être la privatisation, pour autant qu'ils soient minutieusement contrôlés.
74. Le président conclut la discussion en indiquant que le retour sur investissement est souvent faible dans l'aviation civile et que les questions liées à la rentabilité sont complexes. Il existe aussi une multitude de formes de sous-traitance entre les pays et les régions. Ainsi, les travailleurs européens sont souvent directement employés par les aéroports, alors que ce n'est pas le cas aux États-Unis.

**Deuxième point suggéré pour la discussion:
Quels sont les principaux problèmes de sécurité
et de santé au travail et quel est le meilleur moyen
de les traiter?**

75. Le secrétaire exécutif présente le deuxième point suggéré pour la discussion. Il fait observer que la question de la SST dans l'industrie de l'aviation civile couvre une multitude d'aspects, souvent propres à telle ou telle catégorie professionnelle: rayonnements, lésions musculo-squelettiques, problème croissant de la violence exercée à l'encontre du personnel, etc. Il existe un lien manifeste entre la sécurité du personnel et la sécurité aérienne en général. L'OIT œuvre depuis longtemps en faveur de la SST et ses

travaux sont couverts par plusieurs conventions et recommandations. Le débat servira de base pour examiner comment l'OIT pourrait collaborer avec ses mandants et les parties prenantes dans le secteur pour examiner cette question délicate.

76. Le coordinateur du groupe des travailleurs présente une liste d'experts chargés de débattre de différentes questions de SST. Il préconise un partenariat avec l'OACI et une révision de l'actuel mémorandum d'accord en vue de garantir une coordination efficace entre les parties concernées.
77. Un participant travailleur du Danemark soulève la question du poids des bagages et de la pollution par les particules. Il relève également que la sous-traitance peut influencer sur la santé mentale des travailleurs, qui ont en permanence le sentiment d'être «à vendre» et n'ont que des perspectives à court terme. Le problème du poids des bagages est reconnu depuis longtemps et, malgré les mesures et les nouvelles technologies mises en place, le problème demeure. La situation est aggravée par des délais d'exécution raccourcis, et – les choses n'étant pas prêtes de changer – il conviendrait de limiter le poids des bagages et de consacrer davantage d'investissements aux technologies nouvelles. L'intervenant propose que le débat s'oriente sur un abaissement des limites de poids des bagages de 23 à 20 kilos, voire à 15 kilos, au moins pour les bagages manipulés à la main, ce qui est le plus souvent le cas. Ensuite, la pollution par les particules est un problème auquel on se heurte depuis longtemps qui, depuis peu, est désormais mesurable. Les particules fines ont des conséquences dangereuses pour la santé et l'on a récemment découvert qu'elles provoquent le cancer de la vessie. Pour faire face à ce problème, des règles pourraient être établies concernant, par exemple, l'utilisation des moteurs d'aéronefs et des groupes auxiliaires de bord. Le problème pourrait aussi être traité en envisageant de remplacer les moteurs diesel par la technologie électrique dans les équipements de bord et autres appareils utilisés dans les aéroports. Des recommandations pourraient être élaborées en vue de remplacer les machines existantes par des équipements électriques.
78. Un participant travailleur du Canada souligne l'importance de la gestion du stress traumatique dans les situations où les personnes doivent faire face à des catastrophes. Il constate qu'il existe de bons programmes et des protocoles efficaces dans d'autres secteurs à risque en termes de sécurité et qu'il est généralement reconnu que le gage de fonctionnalité et le retour au travail sans délai sont de l'intérêt de tous. Il souhaite que le forum examine plus en détail cette question en vue d'identifier le stress traumatique en tant qu'aspect fondamental de la SST dans le secteur. En outre, il relève que la présentation de rapports n'ayant pas de caractère punitif est essentielle pour garantir la SST des travailleurs de l'aviation civile.
79. Le coordinateur du groupe des employeurs indique que la sécurité au travail est intrinsèquement liée à la sécurité opérationnelle et qu'une culture de la sécurité unique devrait être mise en place. La relation entre l'OACI et l'OIT devrait être rationalisée et un équilibre trouvé. Les questions spécifiques mises en évidence par les travailleurs créent une «zone grise» qui exige une réglementation.
80. Le coordinateur du groupe gouvernemental souligne la nécessité de clarifier la question de la SST et des relations entre l'OIT et l'OACI. Il constate que la réglementation actuelle tend à être axée principalement sur la sécurité des passagers, la sécurité du personnel étant reléguée au second plan. Dans cette optique, il importe de cibler les questions de SST dans le cadre du mandat de l'OIT. Les mesures devraient porter essentiellement sur la sécurité opérationnelle dans son ensemble.
81. Un participant employeur de la France constate que plusieurs compagnies aériennes ont pris d'importantes mesures en matière de SST. Les compagnies aériennes admettent l'importance de la gestion du stress, et certaines organisent des modules de formation sur la gestion du stress et les traumatismes au travail. Les employeurs ne cherchent pas à

rejeter la responsabilité sur d'autres parties, mais ils traitent les questions de SST au niveau des compagnies aériennes.

- 82.** Le coordinateur du groupe des employeurs constate qu'en termes de pollution il est aussi question de réglementation. Une grande partie de la pollution n'est pas générée par les compagnies aériennes, d'où la nécessité d'envisager la question dans une perspective plus large.
- 83.** Un représentant du gouvernement des Pays-Bas relève qu'au cours des dix dernières années son pays a fortement mis l'accent sur les facteurs humains et le rôle des partenaires sociaux dans l'identification des risques sur le terrain et des meilleurs moyens de les atténuer. En 2009, une réunion a été organisée avec KLM sur la SST, qui a abouti à un projet réunissant une multitude de parties prenantes dans le secteur. Les compagnies qui ont pris en compte les résultats de ce projet ont vu leur taux d'accident diminuer de 14 pour cent. S'il est nécessaire que les gouvernements œuvrent en faveur de la réglementation, les facteurs humains demeurent très importants et ne sauraient être ignorés.
- 84.** Le coordinateur du groupe des employeurs constate que le projet mentionné précédemment s'est effectivement révélé être un succès. Toutefois, il rappelle l'interdépendance intrinsèque entre SST et sécurité opérationnelle. La sécurité opérationnelle est un domaine dans lequel les facteurs humains ont déjà été minutieusement examinés et intégrés.
- 85.** Le coordinateur du groupe des travailleurs convient que la sécurité opérationnelle dépend de facteurs humains, et il préconise un dialogue régulier et permanent entre l'OIT et l'OACI sur cet aspect fondamental.
- 86.** Un participant travailleur des Etats-Unis fait observer que les directives actuelles sur le transport des bagages ont été élaborées il y a vingt ans lorsque le transport aérien était très différent. Chaque transporteur dispose de ses propres règles concernant le poids, la taille et le nombre de bagages autorisés: il en résulte un système complexe, que ne simplifient pas les alliances entre compagnies aériennes qui gèrent les vols les unes des autres. Aux Etats-Unis, des initiatives ont été lancées pour limiter la taille, le type et le nombre de bagages. Après le 11 septembre, l'Administration de l'aviation fédérale (FAA) a publié des directives à l'intention des transporteurs recommandant un bagage de soute et un bagage de cabine par passager, qui ne sont que peu appliquées. En outre, l'OACI recommande que le personnel de cabine procède au contrôle de tout bagage suspect lors du processus d'embarquement. Or ces contrôles ne peuvent être exercés par le personnel de cabine, qui a déjà beaucoup à faire avec le nombre de bagages trop volumineux embarqués à bord. Les restrictions imposées en matière de bagages pourraient permettre d'adopter une règle uniforme applicable au secteur, de protéger le personnel de cabine des lésions musculo-squelettiques et de renforcer la sécurité. Les limites de poids fixées par les fabricants pour les coffres à bagages situés au-dessus des sièges devraient être appliquées pour éviter tout risque en cas d'évacuation. L'intervenant souligne la nécessité d'un dialogue entre l'OIT et l'OACI afin de veiller à ce que les limites de bagages de cabine soient révisées, de façon à garantir la sécurité du personnel de cabine et à lui permettre d'exercer efficacement ses fonctions de sécurité. Ensuite, l'intervenant relève les problèmes liés à la qualité de l'air de la cabine. L'air de la cabine provient de l'air non filtré aspiré par les moteurs. Il précise que l'«air de prélèvement réacteur» présente des risques d'exposition du personnel de cabine aux émanations d'huile des réacteurs, de fluides hydrauliques et de monoxyde de carbone. Des symptômes aigus et chroniques ont été identifiés et commencent à être reconnus à l'échelon mondial. On peut prévenir l'exposition à l'air soufflé contaminé en améliorant la conception des installations, en éduquant et formant les travailleurs, et en adoptant des mesures de maintenance préventives. L'air de prélèvement réacteur pourrait être filtré et la qualité de l'air de la cabine contrôlée afin d'émettre un signal d'alerte rapide et d'isoler les sources d'air contaminé en vue d'atténuer les effets sur la santé et les conséquences opérationnelles qui en résultent. L'intervenant cite le cas d'un incident où la

mauvaise qualité de l'air de la cabine a eu de graves conséquences tant opérationnelles qu'en termes de santé pour le personnel de cabine, et relève des témoignages similaires de pilotes. Il juge paradoxal le fait de soumettre l'équipage de cabine à des contrôles d'alcoolémie alors que, dans le même temps, aucune mesure n'est prise pour contrôler l'air de prélèvement réacteur. Le dialogue entre l'OIT, l'OACI et les employeurs doit porter sur l'examen de cette question et la recherche de solutions éventuelles.

- 87.** Un participant travailleur du Canada souligne l'importance de la sécurité alimentaire et des services de restauration en tant qu'aspect de la sécurité et de la santé tant des travailleurs que des passagers. Les pressions exercées sur les coûts se traduisent par une intensification du travail dans les services de restauration, ce qui signifie que la productivité prime bien souvent sur les questions de SST, les travailleurs craignant des représailles de la part de leur employeur s'ils signalent des problèmes. Il convient de relever que la nourriture à bord ajoute une valeur supplémentaire à l'expérience du vol, notamment en classe affaires. Une étude réalisée aux Etats-Unis en 2009 a révélé qu'il est demandé aux travailleurs de bâcler leur travail lors de la manipulation des aliments et de l'entretien des chariots, qui sont précisément des tâches qui ne devraient pas être faites à la va-vite. Si les employeurs et les travailleurs en conviennent et mettent au point une solution, l'OIT et l'OACI doivent néanmoins continuer de suivre cette question de près.
- 88.** Un participant travailleur de l'Australie relève que le problème de la fatigue dans le transport aérien concerne à la fois les employeurs et les travailleurs. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une préoccupation majeure, et il est de l'intérêt des compagnies aériennes de prévenir l'apparition de troubles physiques et mentaux chez leurs travailleurs. Il existe un cadre de gestion de la sécurité, et il convient de s'en inspirer. L'intervenant indique que la réglementation des temps de vol et de service des travailleurs des compagnies aériennes fait l'objet de fréquentes violations.
- 89.** Un participant travailleur du Royaume-Uni indique que, bien souvent, il n'est pas tenu compte des effets négatifs de la fatigue et des horaires de travail prolongés sur la vie, la santé et la sécurité personnelle des travailleurs. Il fait observer que de nombreuses recherches scientifiques ont été réalisées sur ce sujet et qu'elles devraient être prises en considération dans les normes du travail. Constatant que la question des conditions de travail dans l'industrie de l'aviation civile n'est guère abordée et que, souvent, elle se caractérise par un flou réglementaire, il faut espérer que toutes les parties reconnaîtront son importance et que l'OACI et l'OIT s'efforceront de coopérer dans ce domaine.
- 90.** Le coordinateur du groupe des employeurs admet que les contributions partent d'une intention sincère mais que leurs conclusions ne peuvent pas toujours être étayées, d'où une tendance à la généralisation.
- 91.** Un participant employeur des Etats-Unis souligne que, dans tout débat sur les questions relatives à la santé et à la sécurité, y compris celles qui concernent les limites de bagages, il convient de tenir compte de la notion de respect des besoins des passagers. Dans son pays, on observe depuis 2001 une baisse considérable du nombre de passagers aériens sur les courts courriers. Toute une série de réglementations gouvernementales, même si elles partent d'une bonne intention, ont rendu les voyages aériens plus compliqués et plus longs. Ces contraintes ont poussé les passagers à opter pour d'autres moyens de transport, plus souples, tels que leurs voitures particulières, le bus ou le train. Le trafic de passagers ayant baissé, il en a été de même des niveaux d'emploi. La réglementation qui limite les choix des passagers avec bagages risque bien de dissuader d'autres passagers, ce qui ne manquera pas d'entraîner à nouveau des pertes d'emploi. Si les compagnies aériennes comptent sur la bonne santé du personnel de cabine et de piste, une formation appropriée et des équipements efficaces sont les meilleurs moyens d'empêcher les troubles musculo-squelettiques liés au travail.

-
- 92.** Un participant employeur de la France indique que la bonne méthode consiste à chercher les moyens de gérer les attentes de la clientèle tout en répondant aux normes de SST, et non l'inverse. Il relève également qu'une approche universelle n'est pas réaliste car les cultures et les normes varient considérablement d'une compagnie et d'une région à l'autre. Il convient d'éviter de débattre de normes qui empêcheraient les compagnies de répondre aux attentes des passagers.
- 93.** Le représentant du gouvernement du Panama estime que le débat met en évidence de nombreux éléments qui doivent être examinés par l'OIT. En ce qui concerne le poids des bagages, les opérateurs sont chargés de faire appliquer leurs propres politiques. La question de la qualité de l'air de la cabine devrait être soumise à des normes de certification établies par l'OACI et l'Association internationale du transport aérien (IATA), et des mesures relatives à la fatigue devraient être prises à l'échelon mondial. Bien que chaque pays dispose de sa propre réglementation des temps de vol et de service, il convient d'envisager la question dans une perspective mondiale, et l'OACI, en collaboration avec le secteur, est bien placée pour apporter des solutions.
- 94.** Le représentant du gouvernement de l'Australie indique que, dans son pays, l'industrie de l'aviation civile a été touchée par chacune des crises mentionnées dans le présent document, ce qui rend compte de la nature intrinsèquement mondiale du secteur et de sa vulnérabilité aux différents types de crises. Il reconnaît que, si certaines des crises qui se sont produites depuis 2000 ont eu un impact financier direct sur le secteur, elles ne sauraient être considérées comme seules responsables des changements structurels. Concernant le point à l'étude, il explique que son gouvernement admet qu'une gestion sûre de la fatigue tant du personnel de cabine que des pilotes pose un défi permanent à la fois pour l'Australie et pour l'industrie aéronautique mondiale. Pour y faire face, l'Australie se tourne vers un renforcement du rôle des systèmes de gestion de la sécurité, qui contribuent à identifier et à gérer des risques et des dangers tels que la fatigue. L'Autorité de sécurité de l'aviation civile australienne élabore actuellement de nouvelles normes réglementaires, qui serviront de base à un système de gestion des risques liés à la fatigue. Ce système, mis au point conformément aux normes de l'OACI, devrait entrer en vigueur au premier semestre de 2013. L'intervenant relève en outre que l'approche réglementaire de l'Australie en matière de SST dans l'industrie de l'aviation civile reconnaît que les employeurs comme les travailleurs sont tenus par une responsabilité partagée de gérer des questions de SST comme la fatigue.
- 95.** Le représentant du gouvernement du Qatar indique que de nombreuses compagnies aériennes opèrent actuellement dans sa région et que la forte concurrence entraîne des services de qualité et des prix bas, notamment en Asie. Des services de la circulation aérienne efficaces et flexibles associés à un excellent bilan en matière de sécurité permettent à de nombreuses personnes de la région de trouver de nouvelles possibilités d'emploi et jouent aussi un rôle très utile dans l'économie mondiale, malgré les faibles marges bénéficiaires des compagnies aériennes communiquées par IATA. Davantage d'efforts pourraient être déployés en faveur des travailleurs, notamment en matière de SST, afin de garantir de meilleures conditions de travail. Le dialogue social est l'un des moyens d'y parvenir et il pourrait aider à attirer et à retenir les travailleurs et, partant, à développer davantage le secteur.
- 96.** Un participant employeur des Etats-Unis constate que la fatigue est un problème très complexe qui a fait l'objet de nombreux travaux dans son pays, en particulier des travaux de réglementation et une législation présentée devant la Chambre des représentants et le Sénat. L'intervention d'une autre instance, aussi compétente soit-elle, ne serait pas rationnelle. Bien que des systèmes puissants de gestion de la sécurité puissent être utilisés pour adapter les règles opérationnelles aux travailleurs et aux employeurs, il est difficile de concevoir une réglementation mondiale.

-
- 97.** Un participant employeur de la Suisse signale qu'il est généralement admis que l'excédent de bagages pose problème et que tout excédent de poids, de taille ou du nombre de bagages devrait être découragé. Toutefois, force est de constater qu'une application uniforme des restrictions existantes est impossible. Dans la mesure où le règlement est appliqué par les gouvernements à l'échelle nationale, le passage transfrontalier des bagages serait forcément chaotique. Il note également que les employés des compagnies aériennes risquent bien d'être confrontés à des situations conflictuelles dès lors que la responsabilité d'imposer des restrictions supplémentaires sur les bagages à main et/ou sur la taille des bagages enregistrés passe des gouvernements aux dites compagnies.
- 98.** Un participant travailleur des Etats-Unis cite l'exemple de Southwest Airlines, où les travailleurs sont presque tous syndiqués et perçoivent les salaires les plus élevés du secteur aux Etats-Unis. Quant aux préoccupations concernant le poids des bagages, une norme mondiale est nécessaire, qui ne pourrait être adoptée que dans le cadre d'un dialogue à l'échelon mondial. Ces mesures ouvriront la voie à un secteur plus performant à la fois pour les employeurs et pour les passagers.
- 99.** Un participant travailleur de l'Espagne tient à préciser que le groupe des travailleurs ne cherche pas à imposer d'autres limites en appliquant des restrictions concernant le poids des bagages. Il est nécessaire de parvenir à un accord sur le poids maximal de chaque bagage, conformément aux critères de SST. Il appartient alors à chaque opérateur de décider le nombre de bagages que chaque passager est autorisé à transporter. Imposer un poids maximal par bagage est aussi dans l'intérêt des passagers, les sacs excessivement lourds étant difficiles à manipuler et plus faciles à oublier. On observe une demande à l'échelon mondial de conditions de travail décentes fondées sur des données scientifiques indiquant que les bagagistes sont cinq fois plus exposés au risque de troubles musculo-squelettiques.
- 100.** Un participant travailleur du Danemark souligne que les aéronefs demeurent les principaux responsables de la pollution. Les moteurs d'avion et les groupes auxiliaires de bord sont les principales sources de production de particules ultrafines. On pourrait parvenir à une situation de gagnant-gagnant qui, si elle était convenablement gérée, permettrait d'économiser du carburant et de réduire la pollution.
- 101.** Un participant travailleur du Royaume-Uni préconise la prudence dès lors que l'on intervient dans le processus de réglementation. L'accent ne doit pas être mis sur les systèmes de gestion des risques liés à la fatigue et les règles de sécurité, qui font déjà l'objet de nombreux travaux dans ce domaine, mais sur la SST. Les règles de sécurité ne couvrent que l'étape opérationnelle, alors que la fatigue affecte les travailleurs au-delà de leurs heures de travail. Ce ne sont pas les opérations mais les facteurs de fatigue dont souffrent les travailleurs qui devraient être examinés dans le cadre du dialogue social.
- 102.** Le coordinateur du groupe des employeurs se dit hésitant à l'idée de mettre en place de nouveaux forums de discussion alors qu'il en existe déjà qui fonctionnent efficacement. Il relève que les conditions favorables décrites dans l'exemple de Southwest Airlines tiennent essentiellement aux notions de flexibilité et de souplesse. La compagnie rémunère bien ses salariés qui, en échange, comptent parmi les plus productifs et les plus courtois du secteur. Souplesse et productivité constituent un équilibre idéal vers lequel devrait tendre le secteur.
- 103.** Le représentant du gouvernement du Congo souligne les nets progrès effectués dans son pays en matière de manutention des bagages, qui sont le fruit d'une responsabilité tripartite. Compte tenu du problème récurrent des bagages égarés, une norme mondiale sur la manutention des bagages s'impose, la fatigue étant un problème majeur à cet égard.

-
- 104.** La représentante du gouvernement de la Finlande indique que la législation est un moyen évident de traiter les risques en matière de SST dans l'industrie de l'aviation civile, la pratique au niveau des compagnies étant toutefois encore plus importante. La direction doit avoir une attitude positive à l'égard de la SST, qui ne devrait pas être considérée comme une contrainte coûteuse mais plutôt comme un investissement susceptible d'accroître la productivité. Dès lors que l'on adopte la bonne attitude, l'étape suivante consiste à mettre en place une coopération et une communication à la fois avec les travailleurs et avec les sous-traitants. Il convient en outre d'identifier, d'éliminer ou de réduire les risques et de les recenser.
- 105.** Un participant employeur de la France juge difficile de se pencher sur le problème de la fatigue dans le contexte de l'OIT. Comme indiqué par le représentant du gouvernement de l'Australie, certains aspects sont propres à la durée de vol, qui peut être très variable puisqu'il existe désormais des vols ultra long-courriers. Des travaux ont été effectués sur les systèmes de gestion des risques liés à la fatigue, et d'autres travaux sont régulièrement menés par certaines compagnies aériennes. Le débat devrait pouvoir se poursuivre entre spécialistes, l'OIT ne devant pas y être associée à un stade trop précoce.
- 106.** Le représentant du gouvernement de la Norvège dit souscrire aux vues de la représentante du gouvernement de la Finlande.
- 107.** Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que le dialogue entre l'OIT et l'OACI devrait définir des points de discussion pertinents et utiles. Si ces deux organisations n'ont pas de prérogative dans un domaine particulier, certains aspects bien définis requièrent néanmoins qu'un dialogue s'établisse. Des régimes réglementaires ne devraient être mis en place que là où il n'y en a pas, ou en cas de confusion, et non s'il en existe déjà. Il convient de comprendre comment examiner les problèmes dans le contexte de la multiplicité des cadres réglementaires existants.
- 108.** Un participant travailleur de la France, en réponse à l'intervention du participant employeur de la France, juge nécessaire d'établir un dialogue sur la fatigue et précise que, les vols ultra long-courriers restant minoritaires, il est possible d'envisager l'élaboration de mesures générales. Le fait que des systèmes réglementaires sont en place ne devrait pas être un obstacle à la poursuite du dialogue sur la fatigue.
- 109.** Un participant travailleur des Etats-Unis indique qu'un système efficace de manutention des bagages de cabine devrait veiller à ce que, une fois embarqués à bord, les bagages n'aient plus à être déplacés. Le problème de la qualité de l'air est largement reconnu, et les témoignages du groupe des travailleurs ne sont pas simplement anecdotiques. C'est pourquoi des solutions doivent être débattues avec l'OIT et l'OACI.
- 110.** Le représentant de l'OIE indique que les problèmes abordés ne relèvent pas du mandat de l'OIT et que le projet de document ne devrait pas outrepasser ce mandat.
- 111.** Un participant travailleur de l'Inde signale des abus dans l'utilisation de la main-d'œuvre par des unités de sous-traitance. Le taux de départ naturel parmi les sous-traitants est très élevé, mais, l'offre de main-d'œuvre étant, hélas, très forte dans son pays, les travailleurs sont facilement remplacés.
- 112.** Un participant travailleur de la Belgique indique que, même s'il existe des exemples de bonne pratique, il serait utile d'examiner le problème du stress à l'échelon mondial. L'excès de stress nuit à la performance, et des mesures devraient être prises pour garantir le bien-être des travailleurs, par exemple en prévoyant des tableaux de service réguliers ainsi que des pauses et des délais d'exécution suffisamment longs. Les conditions devraient en outre veiller à ce que les travailleurs bénéficient d'un équilibre entre travail et vie de famille et qu'ils puissent travailler dans un contexte stable et dénué de tout reproche.

Des travaux pourraient être menés en collaboration avec l'OACI en vue de produire des lignes directrices – pas nécessairement des réglementations – qui permettraient d'identifier les facteurs de stress dans le secteur.

**Troisième point suggéré pour la discussion:
Que faire pour promouvoir le dialogue social
dans l'industrie de l'aviation civile afin de veiller
à ce que le secteur puisse attirer et retenir
la main-d'œuvre dont il a besoin et fournir
des emplois décents, et pour favoriser
la durabilité du secteur?**

113. Le secrétaire exécutif présente le troisième point suggéré pour la discussion. La durabilité du secteur fait l'objet d'un vaste débat, dans une perspective à la fois économique et environnementale. Il existe un «déficit de dialogue social» perçu dans le secteur, et bon nombre des problèmes rencontrés pourraient être réglés par un dialogue ouvert et la mise en place d'un climat de confiance et de coopération. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), adoptée par l'OIT en 1977, présentent un intérêt pour ce débat, lequel offre la possibilité d'examiner la manière dont l'OIT pourrait collaborer avec les mandants et les parties prenantes pour faire face aux problèmes.
114. Le président fait observer que, de toute évidence, le dialogue social ne s'exerce en aucun cas de façon homogène dans le secteur, d'où l'existence d'une «mosaïque» de pratiques.
115. Le coordinateur du groupe des travailleurs estime que l'OIT joue un rôle clé dans l'établissement du dialogue social et qu'il est important d'assurer le suivi du forum en temps voulu. Il propose que soit créé au sein de l'OIT un comité directeur réduit basé sur une représentation équilibrée pour superviser ce suivi. Il pourrait être demandé aux employeurs, aux travailleurs et aux gouvernements de contribuer au financement de ce comité. Il a été dit que le secteur n'attire plus de travailleurs parce qu'il ne jouit plus du même prestige qu'auparavant; or ce n'est pas la perspective réjouissante d'être, par exemple, bagagiste qui attire une bonne partie de la main-d'œuvre qui y travaille, mais plutôt le fait que le secteur est réputé pour favoriser le travail décent. Dans cette optique, le secteur doit en premier lieu attirer les travailleurs en offrant des emplois décents.
116. Le coordinateur du groupe des employeurs conteste le fait qu'il existe un «déficit de dialogue social» dans le secteur mais approuve les vues du président, selon lesquelles les pratiques à cet égard diffèrent d'une région à l'autre.
117. Un participant employeur de la Suède cite l'exemple de sa compagnie (SAS), où le dialogue social a joué un rôle déterminant en 2012 pour résoudre les problèmes financiers qui pesaient depuis longtemps sur l'entreprise. Il est essentiel de «lutter contre les ennemis communs» que sont les initiatives coûteuses, la bureaucratie et les mesures inutiles qui menacent la durabilité. L'intervenant constate que la plupart des initiatives de la Commission européenne visant à soutenir les compagnies aériennes font précisément le contraire en augmentant les coûts. Les compagnies aériennes sont généralement le dernier élément de la chaîne de valeur, avec les marges bénéficiaires les plus faibles, d'où la nécessité de rééquilibrer la chaîne de valeur. En outre, la législation relative à certaines activités de maintenance et la législation sur les droits des passagers aériens portent souvent atteinte aux résultats financiers et entraînent un risque de faillite complète. La situation est encore aggravée par les coûts de carburant et les taxes gouvernementales.

-
- 118.** Un participant employeur de la France souligne l'importance du dialogue social dans la récente restructuration du groupe Air France-KLM. Les partenaires sociaux doivent établir un dialogue social et permettre aux travailleurs de se syndiquer. La restructuration étant une constante du secteur, un dialogue social permanent est nécessaire au niveau de l'entreprise. L'intervenant souligne qu'il ne devrait pas y avoir de recours aux réductions d'emplois en dehors des stratégies des entreprises. Davantage de confiance devrait être accordée à la direction, qui doit apprendre à faire face au monde extérieur tout en exerçant des pratiques de concurrence loyale. Pour que le dialogue social soit constructif, il faut que les partenaires sociaux eux-mêmes en comprennent le fonctionnement et les enjeux et qu'ils soient formés à cette fin. L'intervenant précise que, tout au long de la crise, sa compagnie a préservé les mécanismes de dialogue social.
- 119.** Le coordinateur du groupe gouvernemental indique que le présent forum de dialogue mondial offre un excellent exemple de ce qui peut être obtenu dans le cadre du dialogue social, et il se réjouit d'entendre les expériences et les points de vue des gouvernements et des partenaires sociaux. En outre, les membres de son groupe constatent que, dans certaines situations, il arrive que des solutions soient trouvées par le biais du dialogue social au niveau national. Le problème d'attirer et de retenir les travailleurs est extrêmement préoccupant, et il ne se pose pas de la même façon dans les pays en développement et dans les pays développés. Dans les pays en développement, il est difficile d'attirer des travailleurs dans le secteur et l'on assiste à un exode des cerveaux dû au manque de ressources nécessaires pour financer une formation coûteuse et offrir des salaires compétitifs. L'intervenant se demande si, et comment, le dialogue social peut apporter des solutions aux problèmes rencontrés par les pays en développement, et il demande au Bureau d'apporter son soutien en faveur de la formation et des niveaux de salaire dans l'industrie de l'aviation civile.
- 120.** Le représentant du gouvernement de l'Australie estime qu'une main-d'œuvre correctement payée est la clé du problème de la productivité et de la croissance. L'OIT est en bonne position pour promouvoir le dialogue social à cette fin. En Australie, un certain nombre d'accords fondés sur le dialogue social se sont révélés bénéfiques tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Il convient de rechercher les avantages du dialogue social à long terme car ils favoriseront la stabilité et la durabilité du secteur. Au vu de l'expérience positive de l'Australie en matière de dialogue social, l'intervenant encourage le débat sur des accords constructifs au niveau de l'entreprise.
- 121.** Une participante travailleuse de la Norvège souligne que le dialogue social doit s'exercer sur un pied d'égalité. Par ailleurs, il convient de saluer l'effort de créativité des travailleurs et des employeurs. Pour garantir la durabilité du secteur, il faut des compagnies aériennes viables et des effectifs durables.
- 122.** Un participant travailleur de la France attire l'attention sur la pratique du dialogue social au niveau européen. Malgré de fréquents désaccords avec les employeurs, dans l'ensemble, le dialogue social permet de mieux comprendre le secteur et son fonctionnement. Toutefois, dans certains pays, ni les conventions collectives ni les syndicats ne sont autorisés. Les travailleurs ne cherchent pas à créer de problèmes mais souhaitent plutôt apporter des solutions. L'OIT devrait promouvoir le dialogue social dans le secteur, et les partenaires sociaux devraient être autorisés à s'exprimer dans le respect de la représentativité.
- 123.** Un participant travailleur du Brésil fait observer que, dans son pays, le dialogue social fonctionne même si les affirmations des compagnies aériennes quant au fait que le dialogue social s'exerce bel et bien ne sont pas toujours dignes de foi. Il affirme la nécessité d'un soutien en faveur de la promotion du dialogue social.

-
- 124.** Un participant travailleur du Canada constate que le dialogue social s'exerce sans grande cohérence d'un pays et d'une région à l'autre et qu'il devrait être traité à l'échelon mondial. Des protocoles devraient être mis en place pour soutenir les compagnies émergentes qui n'ont pas d'antécédents en matière de négociation collective et de dialogue social. Des programmes de formation sont nécessaires, et le droit de négociation collective devrait être garanti.
- 125.** Un participant travailleur de la France juge essentiel que les partenaires sociaux soient tenus informés de toute restructuration et que le dialogue social repose sur des chiffres et des données économiques fiables, qui devraient être échangés entre travailleurs et employeurs.
- 126.** Un autre participant travailleur de la France se dit confiant quant au fait que le dialogue social peut aboutir à des résultats positifs, comme le montrent les deux organisations qui ont récemment signé une décision concernant la nouvelle réglementation d'Air France.
- 127.** Le coordinateur du groupe des employeurs dit croire en la valeur ajoutée du dialogue social reposant sur un respect mutuel et une vraie compréhension de la position des uns et des autres. Le dialogue social est l'œuvre d'employeurs responsables et de travailleurs responsables.
- 128.** Un participant employeur des Etats-Unis relève que le dialogue social s'est considérablement développé dans le secteur au cours des trente dernières années. Il cite la loi sur le travail dans les chemins de fer, qui n'a cessé d'être au cœur des débats avec les syndicats depuis 1994. Le dialogue social porte sur de nombreux sujets qui auraient été impensables il y a trente ans. La crise a ouvert la voie à de nombreuses possibilités de dialogue social tripartite, et il existe désormais différents comités pour les divers secteurs, ce qui facilite l'échange de vues, même si un consensus n'est pas toujours possible. L'intervenant est conscient des réalités en termes de recrutement et de fidélisation des travailleurs, et notamment de la difficulté croissante de trouver des mécaniciens qualifiés et des pilotes. Le secteur devrait prendre des contacts avec les jeunes qui suivent des études secondaires ou supérieures. Malgré les témoignages concernant le manque d'intérêt pour le secteur, Delta Airlines a, lors d'une récente procédure de recrutement, reçu 99 candidatures pour chaque poste à pourvoir, ce qui peut s'expliquer par les salaires compétitifs que propose la compagnie.
- 129.** Le représentant du gouvernement du Niger explique que le dialogue social est ancré dans la mentalité de son gouvernement. Dans le secteur de l'aviation civile, le gouvernement exige des compagnies qu'elles présentent leurs projets d'activités. Le ministère des Transports a mis en place un forum où l'on trouve des informations sur les faits nouveaux dans le secteur, et une commission se réunit chaque mois pour examiner les problèmes de l'industrie du transport. Un Comité national de dialogue social réunit toutes les parties afin de trouver des solutions à des problèmes spécifiques et de formuler des propositions en vue d'une nouvelle réglementation. Le gouvernement est engagé dans le dialogue social et protège les intérêts de tous, ce qui crée un climat propice au renforcement de l'intérêt pour le secteur de l'aviation civile.
- 130.** Un participant travailleur du Royaume-Uni explique que, dans certains pays, comme les Emirats arabes unis et le Qatar, le dialogue social n'est pas autorisé. Cela dit, il existe aussi de bons exemples nationaux, comme SAS en Europe du Nord et Rolls Royce au Brésil. Il convient d'éviter tout dysfonctionnement du dialogue social au niveau national. L'intervenant mentionne la grève déclenchée chez Iberia au moment de la tenue du présent forum et déclare que, si le dialogue social était envisagé dans une perspective internationale avec le soutien de l'OIT, de tels événements pourraient être évités. L'OIT devrait fournir aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs des outils établissant des critères de dialogue social au niveau national. Le dialogue social devrait

créer des conditions propices pour que les travailleurs puissent appréhender le secteur avec une plus grande confiance aux fins d'en favoriser la durabilité.

- 131.** Un participant travailleur des Fidji indique que le dialogue social est interdit dans son pays en vertu de la législation du travail adoptée en 2011, et ce bien que le pays ait ratifié la plupart des conventions de l'OIT. Les syndicats ne devraient pas être exclus du dialogue social.
- 132.** Un participant travailleur du Bénin évoque le déficit de dialogue social dans certains pays d'Afrique. Une fédération de syndicats a été créée dans son pays pour former les travailleurs dans tout le secteur. Les travailleurs doivent s'organiser, mais, dans certains cas, cela n'est pas possible.
- 133.** Un participant employeur de la France explique que le rôle des gouvernements est de veiller à ce que les partenaires sociaux soient reconnus, conformément aux conventions de l'OIT et à la notion de tripartisme. Au niveau européen, le dialogue social peut parfois se révéler difficile. La Commission européenne fournit des données permettant aux partenaires sociaux de s'engager dans un dialogue social informel. La formation des participants reste une question primordiale. Les initiatives de la Commission européenne fournissent un exemple de bonne pratique montrant que des informations objectives sont nécessaires pour élaborer des stratégies.
- 134.** La représentante du gouvernement du Cameroun indique, en réponse à l'intervention du participant travailleur du Bénin, que, dans son pays, le dialogue social s'exerce à tous les niveaux du gouvernement. Il existe 11 fédérations syndicales, quatre organisations d'employeurs et un comité chargé de dénoncer les abus, qui s'occupe de surveiller le climat de dialogue social au niveau national.
- 135.** En guise de résumé, le président souligne une certaine cohérence dans le débat sur le dialogue social. La restructuration des compagnies aériennes est une caractéristique permanente du secteur, et il y a eu des appels répétés en faveur d'un rééquilibrage de la chaîne de valeur. Les différences régionales ont été mises en évidence, de même que la nécessité d'établir une relation claire entre l'OIT et l'OACI. L'OIT ne devrait pas laisser s'écouler encore dix ans avant la tenue de sa prochaine réunion sur l'industrie de l'aviation civile, et la création d'un comité directeur pourrait permettre d'assurer le suivi du présent forum. La poursuite des débats devrait prendre en considération le fait que l'industrie de l'aviation civile est un secteur très diversifié. Il existe un potentiel considérable pour l'avenir en Asie. Toutefois, le débat ne devrait pas porter uniquement sur les compagnies aériennes. Les conditions de travail doivent être abordées même si la main-d'œuvre peut être facilement remplacée dans certaines régions. Le forum devrait débattre de la manière dont l'OIT et l'OACI pourraient coopérer et trouver des domaines où des approches communes pourraient être appliquées.

Quatrième point suggéré pour la discussion: Recommandations pour les actions futures par les mandants de l'Organisation internationale du Travail et le Bureau international du Travail

- 136.** Le coordinateur du groupe des travailleurs explique que les recommandations pour les actions futures de l'Organisation internationale du Travail et de ses mandants doivent comporter des éléments importants, qui ont été évoqués au cours du forum, parmi lesquels la durabilité du secteur et un mécanisme de dialogue social permanent. Depuis la dernière réunion qui s'est tenue au BIT, il n'y a pas eu de dialogue ni entre les partenaires sociaux ni entre l'OIT et l'OACI. Les recommandations pour les actions futures doivent expliquer

comment s'exercera le dialogue continu. Le groupe des travailleurs est favorable à l'idée de dresser un inventaire des problèmes que posent l'absence d'une réglementation à l'échelon mondial et la complexité de déterminer la compétence légale dans l'industrie de l'aviation civile. Le groupe soutient aussi les travaux en cours visant à promouvoir le travail décent dans l'aviation civile par le biais de plusieurs stratégies mises en place par l'OIT. Toutes les parties sont indéniablement attachées à un dialogue social constructif, établi dans un bon esprit et œuvrant en faveur d'objectifs communs. L'intervenant propose que soient clairement définies les conditions du dialogue entre l'OIT et l'OACI, lequel ne doit pas se limiter à exposer les éléments du consensus atteint lors de ce forum mais à organiser une réunion entre le Directeur général du BIT et le Secrétaire général de l'OACI en vue d'une révision du mémorandum d'accord existant. Cela garantirait un débat suivi, une interface et un dialogue entre les deux organisations, qui ont fait défaut au cours des dix dernières années.

- 137.** Le coordinateur du groupe des employeurs souligne que le forum devrait promouvoir de nouvelles améliorations du dialogue social. Il faut bien réfléchir au fait que le secteur a besoin de souplesse pour s'adapter à un environnement en constante mutation. Mener une enquête approfondie sur la réglementation à l'échelon mondial et la compétence légale n'est pas une tâche aisée. Il serait préférable que l'OIT et ses mandants tripartites axent leurs efforts sur la promotion d'un travail décent et productif et sur l'application équitable des normes.
- 138.** Un participant employeur des Etats-Unis émet des réserves quant à savoir dans quelle mesure l'OIT s'engagera aux côtés de l'OACI. Examiner tous les aspects techniques abordés durant le forum pose un problème logistique. Débattre de ces domaines de compétences n'est pas chose facile et implique de faire appel à une kyrielle de spécialistes, ce qui pourrait paralyser le processus. En outre, les compagnies aériennes sont soumises à certaines réglementations antitrust qui limitent leur aptitude à débattre de certaines questions. Néanmoins, il est de la prérogative de l'OIT de participer à la conférence de l'OACI. Si les parties souhaitent continuer à faire avancer le dialogue sur plusieurs questions liées aux conditions de travail, il est préférable d'en limiter la portée autant que possible.
- 139.** Un participant employeur de la France explique que les compagnies aériennes sont favorables à la concurrence loyale mais que l'examen des questions liées à la détermination de la compétence légale dans l'aviation civile est très complexe.
- 140.** Un représentant du gouvernement de la Norvège est favorable autant à l'idée d'une enquête menée par l'OIT qu'à la participation de l'OIT à la conférence de l'OACI.
- 141.** Un représentant du gouvernement des Pays-Bas met en évidence le problème d'attirer une main-d'œuvre qualifiée et de renforcer la productivité dans l'industrie de l'aviation civile, deux aspects qui pourraient figurer parmi les recommandations du forum. Le groupe gouvernemental souhaite également veiller à ce que l'OIT déploie les efforts voulus pour collaborer avec l'OACI.
- 142.** Le représentant de l'OACI propose que, par souci d'harmonisation, le forum parle de «cadre réglementaire mondial» lorsqu'il est question d'une réglementation internationale de l'industrie de l'aviation civile afin de se conformer à la terminologie de l'OACI.
- 143.** Le représentant de l'OIE relève que les activités et la programmation de SECTOR prévoient déjà des procédures de dialogue sectoriel permanent, qu'il suffit d'appliquer.
- 144.** Le coordinateur du groupe des travailleurs explique qu'un organe restreint composé de quelques délégations peu nombreuses pourrait être mis sur pied pour examiner des questions susceptibles de faire l'objet d'un autre débat dans le cadre du dialogue social.

-
- 145.** Un participant travailleur du Royaume-Uni ajoute que le rôle de cet organe restreint serait d'identifier et de favoriser le dialogue social sur des questions exigeant une réglementation. C'est pourquoi les gouvernements doivent aussi en faire partie. Les participants au forum pourraient financer cet organe, ce qui permettrait d'accomplir des progrès sans attendre la procédure de l'organe consultatif.
- 146.** Le représentant de l'OIE note que la représentation des employeurs dans un organe restreint pose problème. Il sera difficile de limiter la représentation à quelques participants, compte tenu du nombre de questions à débattre. En effet, de nombreux sous-secteurs et partenaires ainsi que les principales compagnies aériennes sont impliqués dans l'industrie de l'aviation civile.
- 147.** Un participant travailleur de la France souligne que des organes similaires existent au niveau européen, notamment les comités de dialogue social au sein de la direction générale «Mobilité et Transports» de la Commission européenne. Ces organes restreints sont utiles pour aborder telle ou telle question et ils fonctionnent avec des ressources limitées.
- 148.** La secrétaire générale explique que seul un rapport oral du forum sera présenté à la sixième Conférence mondiale de transport aérien, en mars 2013 à Montréal, car le rapport final du forum ne sera adopté par le Conseil d'administration qu'en octobre 2013. Outre les travaux proposés dans le cadre de la procédure de l'organe consultatif, elle précise qu'une partie des activités sectorielles menées par le Bureau relève de travaux périodiques et statutaires, par exemple la coopération interinstitutions. Tout organe consultatif établi par le forum ne pourra être qu'informel par nature; s'il en est autrement, il devra être approuvé par le Conseil d'administration.
- 149.** Le coordinateur du groupe des employeurs souligne que les membres de son groupe ne considèrent pas comme prioritaire l'idée de dresser un inventaire des problèmes que posent l'absence de réglementation à l'échelon mondial et la complexité de déterminer la compétence légale dans l'industrie de l'aviation civile. Ils jugent en effet que cet exercice serait trop coûteux et trop complexe.
- 150.** Le représentant du gouvernement de la Norvège pense que les recommandations pour les actions futures pourraient consister en une méthode d'établissement des faits ou un exercice de cartographie, comme cela a déjà été mentionné lors de la discussion sur le premier point. Le représentant du gouvernement du Danemark souscrit à cette idée.
- 151.** Le secrétaire général adjoint cite des exemples d'autres secteurs où le Bureau a étudié la législation et la pratique afin d'analyser globalement les conditions de travail et les problèmes qui s'y posent. Une étude de ce type a été réalisée, par exemple pour le secteur de la pêche.
- 152.** Le représentant de l'OIE se demande si les questions à traiter dans l'inventaire relèvent du mandat du Bureau.
- 153.** Le coordinateur du groupe des travailleurs, en référence à la proposition du groupe gouvernemental en faveur d'une méthode d'établissement des faits ou d'un exercice de cartographie, indique qu'un tel exercice servirait de base aux activités futures et qu'il devrait être dûment examiné par le groupe des employeurs.
- 154.** Un participant employeur des Etats-Unis souligne la nécessité d'être raisonnable quant au niveau d'ambition des recommandations pour les actions futures. Pour pouvoir débattre de certains des sujets mentionnés précédemment, d'autres compétences techniques sont nécessaires, étant donné que bon nombre des questions opérationnelles ne relèvent pas de la compétence des participants au présent forum.

-
- 155.** Le coordinateur du groupe des travailleurs rappelle que les recommandations du forum doivent refléter les débats qui s'y sont déroulés.
- 156.** Le président engage vivement le forum à s'assurer de ne pas attendre à nouveau dix ans avant la tenue de la prochaine réunion. Dans un secteur en constante mutation, il est fondamental que les partenaires sociaux et les gouvernements continuent de se pencher sur la question, en s'intéressant en priorité au travail décent. L'OIT et l'OACI ont des intérêts communs, et il est important que les deux organisations évaluent les moyens de tirer au mieux parti de leur synergie.
- 157.** La secrétaire générale informe les participants que, suite à la réunion sur l'aviation civile de 2002, le Conseil d'administration avait recommandé que le Directeur général du BIT s'entretienne avec le Secrétaire général de l'OACI en vue de renforcer la coopération entre les deux organisations sur des questions d'intérêt commun et d'envisager une révision du mémorandum d'accord.

Examen et adoption du projet de points de consensus

- 158.** Le forum de dialogue mondial examine les points de consensus préparés par le Bureau sur la base des débats qui se sont tenus en séance plénière. Ces points de consensus portent sur les changements récents survenus dans le secteur de l'aviation civile, les problèmes de sécurité et de santé, le dialogue social et la durabilité, et les recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses Membres.
- 159.** Le président félicite les participants au forum pour leurs débats constructifs sur tout un éventail de sujets. L'aviation civile est un secteur complexe, innovant et axé sur la technologie, qui possède un formidable potentiel de croissance. La main-d'œuvre regroupe de nombreux profils d'emploi: pilotes, personnel de cabine, personnel au sol, bagagistes et personnel des restaurants et magasins d'aéroports.
- 160.** Le secteur doit s'adapter et se réinventer en permanence. Les modèles commerciaux dans le secteur évoluent. Si le personnel navigant représente une faible partie des effectifs, l'industrie de l'aviation civile dans son ensemble est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, depuis les postes ne requérant pas de compétences préalables jusqu'aux emplois hautement qualifiés. Si l'on admet que la croissance dans le secteur devrait être forte au cours des dix prochaines années, l'aviation civile sera une formidable machine à créer des emplois. Il existe une convergence d'intérêts parmi les mandants tripartites. Le groupe des travailleurs soulève plusieurs questions liées aux conditions de travail, y compris la SST, la précarité de l'emploi et la restructuration du secteur. Comme indiqué précédemment par les trois groupes, le dialogue social est essentiel pour favoriser la durabilité du secteur. Le personnel de l'aviation civile doit être productif, motivé, en bonne santé et dévoué. Les coûts de main-d'œuvre sont une partie importante des coûts totaux, mais ce n'est pas là qu'il faut faire des économies. Il convient de garantir des conditions égales pour tous mais aussi une réglementation qui doit effectivement être mise en œuvre pour veiller à ce que chacun s'y conforme. Les transporteurs à faible coût ont gagné une part du marché existant et exploitent désormais un marché entièrement nouveau. Certains de ces transporteurs participent activement au dialogue social tandis que d'autres sont moins coopératifs.
- 161.** En matière de réglementation, les gouvernements jouent un rôle fondamental dans l'industrie de l'aviation civile. Le secteur doit fonctionner sur un pied d'égalité tout en étant ouvert à la concurrence et à l'innovation. Il joue un rôle essentiel dans la croissance économique en général, les liens internationaux tissés entre les pays, et dans le fonctionnement des entreprises multinationales et le tourisme. La sécurité est le problème

numéro un et elle n'est pas négociable – elle est la nature même du secteur, qui est l'un des moyens de transport les plus sûrs. Cette convergence d'intérêts signifie un moyen d'encourager le forum à adopter des points de consensus constructifs pour faire progresser le dialogue mondial dans le secteur de l'aviation civile.

Changements récents survenus dans le secteur de l'aviation civile

- 162.** Le coordinateur du groupe des employeurs souligne que la sécurité est la priorité absolue dans l'industrie de l'aviation civile et qu'elle est régie par un niveau élevé de réglementation. Les participants au forum conviennent que la sécurité est ce qui compte le plus dans le secteur.
- 163.** Le coordinateur du groupe des travailleurs laisse entendre que la croissance du secteur peut avoir été freinée par un certain nombre de facteurs autres que les limites imposées au niveau des infrastructures du transport aérien, par exemple une imposition excessive et une réglementation complexe et parfois superflue. Il importe de souligner que l'objectif devrait être de renforcer la concurrence loyale plutôt que de chercher à se soustraire à une concurrence déloyale. Cette proposition est appuyée par le groupe des employeurs.
- 164.** Les groupes des employeurs et des travailleurs jugent l'un et l'autre important de reconnaître que l'industrie de l'aviation civile est axée sur la technologie et que l'imposition est un problème qui peut avoir freiné la croissance du secteur. En réponse, le coordinateur du groupe gouvernemental explique que, si les gouvernements ne considèrent pas que l'imposition dans le secteur puisse être décrite comme étant excessive, ils admettent cependant que le secteur est, par nature, axé sur la technologie. Ces propos sont appuyés par le représentant du gouvernement du Congo.
- 165.** Un représentant de l'OACI indique que la conférence de l'OACI à Montréal débattrait de l'imposition dans le domaine du transport aérien international et qu'un document traitant spécifiquement de cette question à l'ordre du jour y sera présenté.
- 166.** Un représentant du gouvernement de l'Australie propose que le forum établisse une distinction entre les niveaux d'imposition et les différences d'imposition, distinction approuvée par les participants.
- 167.** Un représentant du gouvernement du Brésil met en évidence ce qui semble être une contradiction entre sécurité en tant que priorité absolue et niveau élevé de réglementation, en référence au fait qu'une réglementation complexe et superflue nuirait au secteur. Le coordinateur du groupe gouvernemental souligne la nécessité d'éviter de qualifier de manière subjective certaines réglementations de superflues.
- 168.** Le coordinateur du groupe des employeurs explique qu'un niveau élevé de réglementation bien conçue n'est pas nécessairement synonyme de réglementation complexe. La sécurité est non négociable et devrait être couverte par un niveau élevé de réglementation. Il importe de garder à l'esprit qu'à cet égard une bonne réglementation est tout simplement une réglementation adaptée aux besoins.
- 169.** Un représentant du gouvernement de la Norvège propose que l'objectif de la réglementation soit au cœur des débats, définissant ainsi la «réglementation nécessaire» comme la réglementation appropriée pour le secteur.
- 170.** Le coordinateur du groupe des travailleurs explique qu'il existe deux cas de figure en termes d'insuffisance réglementaire: d'une part, l'absence de réglementation et, d'autre

part, la complexité excessive de la réglementation. La législation ne devrait pas être excessivement compliquée mais plutôt viser à être simple et transparente. Un représentant du gouvernement du Brésil admet que le secteur a besoin d'une réglementation solide et, dans le même temps, de régimes réglementaires simples et transparents. Cependant, le coordinateur du groupe des travailleurs estime que le fait de parvenir à un consensus sur un sujet tel que celui-ci signifierait aller au-delà de ce qui a été débattu lors des jours précédents.

171. Le coordinateur du groupe gouvernemental, s'exprimant en tant que représentant du gouvernement du Burundi, souscrit aux propos du représentant du gouvernement du Brésil quant à la nécessité de faire des déclarations positives qui ne soient pas trop critiques à l'égard de la réglementation existante.
172. Un représentant du gouvernement des Pays-Bas explique qu'un certain nombre de gouvernements s'emploient actuellement à réviser la législation existante, en consultation avec leurs partenaires sociaux respectifs. C'est pourquoi le gouvernement des Pays-Bas dit ne pas s'opposer aux vues des groupes des travailleurs et des employeurs. Le représentant du gouvernement de l'Australie fait écho à la position des Pays-Bas.
173. Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que les expressions «transporteurs à faible coût» et «compagnies bon marché» étant sujettes à controverse, il préfère parler du fait que les parts de marché des nouveaux modèles de transport, y compris les transporteurs à faible coût, se sont accrues au niveau mondial et qu'elles répondent tant aux demandes du marché qu'aux besoins de la clientèle. La concurrence loyale et le respect des droits au travail tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail devraient être appliqués par tous les acteurs de l'industrie de l'aviation civile, quel que soit leur modèle commercial.
174. Le coordinateur du groupe des employeurs juge inapproprié de montrer du doigt les transporteurs à faible coût et préfère parler de nouveaux modèles de transport ayant contribué à l'innovation dans le secteur.
175. Le coordinateur du groupe des travailleurs reconnaît qu'il n'est pas possible de s'entendre sur une référence explicite aux «transporteurs à faible coût» mais souhaite être sûr que ces transporteurs sont inclus dans le concept de «nouveaux modèles de transport». Par ailleurs, il est difficile d'établir que l'apparition des transporteurs à faible coût a introduit des innovations dans le secteur. Le coordinateur du groupe des employeurs confirme que l'expression «nouveaux modèles de transport» rend bien compte des transporteurs à faible coût.

Identifier les principaux problèmes de sécurité et de santé

176. Le coordinateur du groupe des employeurs propose que la SST soit considérée comme un investissement important dans la productivité et pas seulement comme une dépense. La coopération et la communication entre la direction et les travailleurs sont essentielles dans l'ensemble du secteur. Les risques et les dangers devraient être identifiés, maîtrisés et signalés via des systèmes de gestion de la SST établis conjointement et élaborés dans le contexte d'une culture juste. Une approche mondiale des problèmes de SST dans le secteur pourrait être adoptée par souci de clarté.

Dialogue social et durabilité

- 177.** Le coordinateur du groupe des employeurs explique qu'une industrie de l'aviation civile durable n'est pas l'objectif visé uniquement par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs mais qu'elle est aussi bénéfique pour la clientèle et la société dans son ensemble.
- 178.** Le coordinateur du groupe des travailleurs affirme que le travail décent et productif fait partie intégrante d'un secteur de l'aviation civile durable. Le dialogue social est un élément essentiel pour améliorer la durabilité ainsi que l'emploi décent et productif et pour contribuer à une meilleure harmonie et, partant, à la stabilité dans le secteur. Certains pays, souvent encouragés par leur gouvernement, ont une longue tradition de dialogue social dans l'aviation civile tandis que, dans d'autres, le dialogue social n'existe pas. Renforcer le dialogue social dans certains pays serait dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.
- 179.** Le coordinateur du groupe des employeurs relève que le dialogue social exige des participants qu'ils aient accès aux informations pertinentes. Pour encourager un engagement plus constructif, il est nécessaire de renforcer les capacités en vue de développer les compétences et d'accroître l'expérience en ce qui concerne le dialogue social et d'autres aspects dans l'industrie de l'aviation civile en tant que secteur d'activité.
- 180.** Le coordinateur du groupe des travailleurs souligne le problème que rencontrent certains pays pour recruter et retenir les travailleurs ainsi que pour créer des emplois décents et productifs.

Recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses Membres

- 181.** Le coordinateur du groupe des employeurs met en évidence le fait que le secteur a besoin d'emplois décents et productifs ainsi que de souplesse pour s'adapter à un environnement en constante mutation et renforcer le dialogue social et la coopération sur le lieu de travail. Le groupe des employeurs dit ne pas pouvoir souscrire aux propos sur les cadres et mesures réglementaires ainsi que sur la compétence légale dans l'industrie de l'aviation civile. Cependant, on ne peut se permettre d'attendre à nouveau dix ans avant que les choses ne bougent. L'intervenant reconnaît l'importance d'un dialogue social suivi et propose la mise en place d'un organe consultatif ad hoc dans les douze mois afin d'évaluer les progrès accomplis.
- 182.** Le coordinateur du groupe des travailleurs souscrit à l'idée de créer, dans les douze mois qui suivront la tenue du présent forum de dialogue mondial, un organe consultatif ad hoc chargé de débattre des résultats et des progrès effectués sur les points de consensus. Pour ce faire, des recherches et des travaux seront nécessaires.
- 183.** La secrétaire générale informe les participants que l'OIT ne dispose pas de mécanisme d'«organe consultatif ad hoc» mais peut envisager la possibilité de faire le nécessaire dans les douze mois suivant la tenue du forum de dialogue mondial. Davantage d'informations sont nécessaires quant à savoir ce que les participants attendent d'un tel organe et la forme qu'il devrait prendre. L'intervenante précise que cet organe consultatif devra peut-être se réunir sans que cela n'occasionne de frais pour le Bureau.
- 184.** Le coordinateur du groupe des travailleurs explique qu'il est important de débattre des facteurs humains dans le cadre de la révision du mémorandum d'accord conclu en 1953 entre l'OIT et l'OACI. Les facteurs humains sont fondamentaux pour la sûreté et la

sécurité dans l'aviation civile. Le but d'une révision du mémorandum d'accord serait de clarifier les prérogatives de chacune des organisations, idée qu'approuve le coordinateur du groupe des employeurs.

- 185.** Le coordinateur du groupe des travailleurs estime qu'il convient d'encourager l'«approche des facteurs humains» en matière de sûreté et de sécurité. Une coordination et une coopération clairement définies entre les deux organisations doivent être garanties. L'OIT ne s'occupera que des questions qui relèvent de son mandat.
- 186.** La secrétaire générale propose de décrire l'interface entre les mandats de l'OIT et de l'OACI comme des «questions d'intérêt commun», termes utilisés dans le mémorandum d'accord de 1953.
- 187.** Le coordinateur du groupe des travailleurs rappelle que la réunion sur l'aviation civile de 2002 souhaitait promouvoir, au sein de l'OACI et d'autres autorités chargées de la réglementation de la sécurité, une perspective qui tienne compte des facteurs humains. Il semble logique de mettre en œuvre ce qui a été convenu en 2002 en ce qui concerne la mise à jour du mémorandum d'accord.
- 188.** Le coordinateur du groupe des employeurs propose que l'OIT encourage, au sein de l'OACI et d'autres organes de réglementation, une approche qui, en matière de sécurité, tienne compte des facteurs humains et optimise la qualité des ressources humaines eu égard aux éléments qui ont des répercussions sur la performance des fonctions liées à la sécurité et à la sûreté. Il propose aussi que l'OIT et les mandants tripartites encouragent le travail décent et productif dans l'aviation civile grâce à une promotion, une mise en œuvre et une utilisation efficaces de l'ensemble des normes, instruments, déclarations, recueils de directives pratiques et outils pertinents de l'OIT, et qu'ils participent à des recherches orientées vers l'action ainsi qu'à la diffusion d'informations pertinentes sur les tendances et évolutions dans le secteur de l'aviation civile.
- 189.** Le président explique que l'objectif est qu'un représentant de l'OIT présente les éléments essentiels des débats qui se sont déroulés lors du présent forum de dialogue mondial à la sixième Conférence mondiale de transport aérien de l'OACI, qui se tiendra du 18 au 22 mars 2013 à Montréal (Canada).
- 190.** Le coordinateur du groupe des employeurs hésite à l'idée qu'un représentant de l'OIT présente les éléments essentiels des débats à la conférence de l'OACI et souhaite obtenir davantage d'éclaircissements à ce sujet.
- 191.** La secrétaire générale souligne l'importance de la conférence de l'OACI, qui tient au fait qu'elle a lieu tous les dix ans. Il y a donc urgence à rendre compte du consensus atteint lors du forum, tout en gardant à l'esprit que le Conseil d'administration du BIT n'aura pas encore approuvé les conclusions du forum.
- 192.** Le coordinateur du groupe des travailleurs salue l'idée qu'un représentant de l'OIT présente les éléments essentiels du forum à la conférence de l'OACI, l'idée étant que, si le forum adoptait des points de consensus, alors rien ne s'opposerait à ce qu'ils soient présentés à l'OACI.
- 193.** Le coordinateur du groupe des employeurs dit avoir mal compris le propos et tient à s'assurer que les éléments essentiels sont bien les points de consensus adoptés par le forum et non le contenu de l'ensemble des débats qui s'y sont déroulés. Le groupe des employeurs n'a donc aucune objection à ce qu'un représentant de l'OIT présente les points de consensus adoptés par le forum à la conférence de l'OACI.

-
- 194.** La secrétaire générale confirme que ce sont bien les points de consensus qui seront présentés oralement à la conférence de l'OACI, ce qui est considéré comme relevant de la pratique normale en matière d'activités interinstitutions et d'établissement de rapports de l'OIT.
- 195.** Le président propose qu'une évaluation des progrès accomplis soit effectuée au plus tard douze mois après l'adoption des conclusions par le Conseil d'administration. En réponse, le coordinateur du groupe des travailleurs explique que cette évaluation pourrait être menée par un organe plus restreint.
- 196.** La secrétaire générale précise qu'il y aura des sessions de l'organe consultatif en septembre 2014 mais que le Bureau a besoin de nouvelles orientations sur ce que les participants en attendent. Un délai de douze mois à partir de l'adoption prévue des conclusions du forum par le Conseil d'administration nous mènera en octobre 2014.
- 197.** Un participant travailleur du Royaume-Uni explique que, si la structure de l'OIT demeure la même, l'évaluation par un petit groupe dans un délai de douze mois prendrait la forme d'un organe consultatif sur les questions maritimes et de transport. Le groupe des travailleurs préconise une petite réunion informelle ad hoc consacrée à l'industrie de l'aviation civile, qui évaluerait les progrès accomplis au titre de suivi des points de consensus adoptés par le forum.
- 198.** Le coordinateur du groupe des travailleurs rappelle que la proposition vise à organiser une réunion afin de garantir que des progrès sont accomplis et que, pour ce faire, nul besoin d'organiser un grand rassemblement; une petite réunion ad hoc suffit.
- 199.** Le coordinateur du groupe des employeurs propose que cette réunion ad hoc puisse avoir lieu plus tôt, c'est-à-dire dans les douze mois qui suivront l'adoption des résultats des travaux du forum par le Conseil d'administration. Il se demande si cette réunion est censée être autofinancée, autrement dit sans frais pour le Bureau.
- 200.** Le coordinateur du groupe des travailleurs souhaite que les mécanismes de la bureaucratie ne portent pas atteinte au dialogue social. Le Bureau sera simplement prié de fournir les locaux. Le groupe des travailleurs se dit prêt à participer au financement de cette réunion ad hoc, dont le mandat sera limité, l'objectif étant d'examiner les points de consensus adoptés par le forum.
- 201.** La secrétaire générale explique que le Bureau n'a aucune objection quant à la tenue d'une telle réunion ad hoc et qu'il est soucieux de saisir toutes les opportunités de favoriser le dialogue social. Toutefois, il convient de garder à l'esprit le fait que le Bureau est impliqué dans un programme de travail suivi, auquel des ressources ont déjà été affectées et dont le calendrier doit être respecté. Le Bureau a besoin d'orientations plus précises concernant l'objectif de la réunion ad hoc, la base des débats et sa composition (bipartite ou tripartite).
- 202.** Le coordinateur du groupe des travailleurs salue l'idée d'une participation gouvernementale à cette future réunion ad hoc, qui nécessite un document évaluant les grands points de consensus – notamment la réunion avec l'OACI –, ainsi qu'un lieu où se réunir. Le groupe des employeurs estime également qu'une représentation gouvernementale à la réunion ad hoc est importante.
- 203.** Un participant travailleur du Royaume-Uni explique que, lors des précédentes sessions de l'organe consultatif sur les questions maritimes et de transport, les aspects concernant le programme pour l'aviation civile étaient restés en suspens pour permettre d'orienter les activités dans le secteur en fonction des points de consensus adoptés par le forum. Le forum recommande d'inclure dans le plan de travail une réunion à titre de suivi.

-
- 204.** La secrétaire générale relève qu'il y a de bonnes chances pour que la demande d'une réunion ad hoc soit satisfaite, pour autant qu'elle soit incluse dans les points de consensus en tant que recommandation pour l'action future. Il convient de s'entendre sur les orientations concernant la nature de cette réunion ad hoc. Le coordinateur du groupe des travailleurs propose que ces orientations prévoient un calendrier, par exemple le nombre de mois, et fixent un objectif, à savoir évaluer les progrès accomplis en ce qui concerne les points de consensus.
- 205.** Le représentant du gouvernement de l'Australie propose que, douze mois après l'adoption des points de consensus par le Conseil d'administration, une évaluation soit faite par l'OIT concernant la mise en œuvre de ces points de consensus à examiner lors d'une réunion tripartite.
- 206.** Le représentant du gouvernement des Pays-Bas soutient la proposition du gouvernement de l'Australie et relève qu'il est possible de préparer la réunion ad hoc au titre de suivi du forum. Le groupe gouvernemental juge important d'assurer le suivi du forum pour éviter que le secteur ait à nouveau dix ans à attendre avant la prochaine échéance.
- 207.** Le président estime que le forum doit être conscient que, pour donner plus de chances de succès à la réunion ad hoc, il faut prendre en considération les ressources de l'OIT.
- 208.** Le coordinateur du groupe des travailleurs propose que la réunion ad hoc ait lieu dans les douze mois qui suivront la fin du forum de dialogue mondial.
- 209.** La secrétaire générale explique que SECTOR n'a pas de mandat pour s'impliquer dans d'autres réunions lors de la période biennale 2014-15, étant donné qu'il y a déjà 12 réunions sectorielles programmées dans le cadre de la procédure de l'organe consultatif. Elle propose que, dans les douze mois qui suivront l'adoption des points de consensus par le Conseil d'administration, une évaluation des progrès effectués par l'OIT soit menée pour servir de base de discussion à la réunion tripartite ad hoc.
- 210.** Le représentant de l'OIE relève qu'au vu de la récente réforme du Conseil d'administration les conclusions des réunions sectorielles seront plus ou moins considérées comme étant en vigueur dès lors que le président de la réunion aura proclamé la clôture de la réunion. Le Conseil d'administration autorisera le Directeur général à diffuser le rapport de la discussion à tous les participants. Les points de consensus sont adoptés lorsqu'ils ont été approuvés durant le forum ou à l'issue de celui-ci.
- 211.** La représentante de la Confédération syndicale internationale (CSI) indique que les modalités d'élaboration des documents du Conseil d'administration signifient que ce dernier sera prié d'autoriser le Directeur général à diffuser le rapport de la discussion, y compris les points de consensus, sans pour autant adopter le rapport en tant que tel.
- 212.** Le président, conscient des contraintes imposées au Bureau, tient néanmoins à garantir aux participants au forum qu'un suivi des points de consensus qui y auront été adoptés sera assuré. C'est pourquoi la recommandation d'une réunion ad hoc doit signaler qu'il convient de prendre en considération les ressources du Bureau.
- 213.** Le coordinateur du groupe des employeurs et le coordinateur du groupe des travailleurs se félicitent du consensus qui s'est dégagé sur la recommandation d'une réunion ad hoc au titre d'action future. Deux aspects importants de l'accord sont importants, à savoir: premièrement, il n'est pas nécessaire d'attendre que le Conseil d'administration approuve les résultats des travaux du forum; et, deuxièmement, il existe une «clause de sauvegarde» pour le Bureau qui se rapporte aux ressources. Au plus tard douze mois après la tenue du forum de dialogue mondial, une évaluation des progrès accomplis quant à la mise en œuvre

des points de consensus adoptés lors du forum sera examinée par une réunion tripartite ad hoc, compte tenu de la situation de l'OIT en termes de ressources.

- 214.** Le forum de dialogue mondial adopte les points de consensus, qui incluent les amendements approuvés lors de la séance de clôture.

Discours de clôture

- 215.** Le coordinateur du groupe des employeurs estime que le forum s'est investi dans un débat fructueux sur le travail dans l'industrie de l'aviation civile et que les résultats obtenus dépassent ce que l'on pouvait en attendre.
- 216.** Le coordinateur du groupe des travailleurs estime que le forum peut être considéré comme un succès car il a mis en place un cadre destiné à garantir le suivi des conclusions adoptées par le forum.
- 217.** Le coordinateur du groupe gouvernemental tient à signaler qu'il est important que les gouvernements participent et apportent leur expérience à ce type de réunions sur le dialogue social. Le forum s'est révélé être un succès et il peut servir d'exemple à suivre au niveau national ou offrir une expérience formatrice à ceux qui ne sont pas familiarisés avec ce type de dialogue.
- 218.** La secrétaire générale se félicite de l'interaction active et constructive de tous les participants au forum et souligne qu'il pourrait bien être un grand jour pour l'aviation civile, pour autant que les groupes se conforment à ce qui y a été décidé. Dans la mesure où son mandat l'y autorise, le Bureau contribuera à faciliter le suivi des points de consensus adoptés par le forum.
- 219.** Le président conclut en déclarant que le forum s'est impliqué, de manière ouverte et respectueuse, dans des débats animés et de qualité portant sur tout un éventail d'aspects qui conditionnent l'industrie de l'aviation civile depuis dix ans ainsi que sur des recommandations pour les actions futures. Il relève l'importance d'établir une relation suivie entre l'OIT et l'OACI.

Points de consensus

Point 1: Changements récents survenus dans le secteur de l'aviation civile

1. La sécurité demeure une priorité absolue et elle est régie par des réglementations de haut niveau en la matière.
2. Malgré la crise économique et d'autres types de crises, le secteur de l'aviation civile continue de progresser. Cette croissance varie selon les différents marchés géographiques. Toutefois, elle peut être freinée par plusieurs facteurs, tels que le niveau d'imposition et la différence entre les régimes fiscaux, des réglementations complexes et parfois superflues et les limitations imposées à l'infrastructure du transport aérien. Ce secteur fondé sur la technologie continuera d'évoluer, d'où l'importance d'établir un dialogue social continu, tandis que les gouvernements doivent mettre l'accent sur la nécessité d'offrir des conditions égales pour tous afin de renforcer la concurrence loyale entre tous les segments de l'industrie.
3. La libéralisation dans le secteur de l'aviation civile, avec sa multitude d'acteurs engagés dans une chaîne d'approvisionnement complexe, a accru la pression concurrentielle, ce qui aurait pu contribuer à renforcer les obstacles au travail décent et productif.
4. A l'échelle mondiale, les réglementations devraient s'appliquer de manière cohérente et transparente afin de créer des conditions égales pour les différents segments du secteur de l'aviation civile. En outre, la complexité de déterminer quelle est la juridiction applicable, en particulier pour ce qui est des questions relatives au travail, est une source de préoccupation.
5. La part de marché des «nouveaux types de transporteurs» a augmenté au niveau mondial et contribué à l'innovation dans le secteur, et elle offre une réponse à la demande du marché et aux besoins des clients.
6. La concurrence loyale et le respect des droits au travail tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail devraient être appliqués par tous les acteurs de l'industrie de l'aviation civile, indépendamment du modèle d'activité qu'ils ont choisi.

Point 2: Identifier les principaux problèmes de sécurité et de santé

7. La sécurité et la santé au travail devraient être considérées comme une responsabilité partagée entre employeurs, travailleurs et gouvernements, et elles sont envisagées comme un investissement majeur dans la productivité, et pas uniquement comme une dépense. La coopération et la communication entre la direction et les travailleurs sont essentielles dans l'ensemble du secteur. Les 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».
8. Le secteur est confronté à des problèmes de sécurité et de santé au travail. Une approche globale de ces problèmes pourrait apporter davantage de clarté.

Point 3: Dialogue social et durabilité

9. Une industrie de l'aviation civile viable avec des emplois décents et productifs est l'un des objectifs communs des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, dans l'intérêt des clients et de la société dans son ensemble. Pour ce faire, le secteur a besoin d'une main-d'œuvre durable, d'entreprises viables et d'une chaîne de valeur équilibrée.
10. 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.
11. Le dialogue social exige un respect et une confiance mutuels ainsi qu'un échange ouvert et pertinent d'informations. Il importe également que les participants bénéficient d'un accès égal aux informations pertinentes et de la capacité d'analyser les problèmes et les changements auxquels doit faire face le secteur. Pour encourager une participation plus constructive, le renforcement des capacités est nécessaire pour développer les compétences et accroître l'expérience à la fois en matière de dialogue social et en ce qui concerne les aspects économiques et autres du secteur de l'aviation civile.
12. Dans certains pays, l'industrie de l'aviation civile a des difficultés pour recruter et fidéliser une main-d'œuvre qualifiée et pour conserver des emplois décents et productifs. Certains pays en développement sont confrontés au problème de la fuite des cerveaux, et d'autres n'ont pas les capacités suffisantes pour former le nombre de travailleurs requis pour satisfaire la demande dans le secteur.

Point 4: Recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses membres

13. Compte tenu des débats tenus lors du Forum de dialogue mondial en février 2013, il est recommandé de mener à l'avenir les actions suivantes:
 - a) L'OIT, en consultation avec ses mandants tripartites, examinera les moyens de répondre aux besoins du secteur en termes de souplesse et d'emplois décents et productifs qui lui permettraient de s'adapter à un environnement en constante mutation et de renforcer encore davantage le dialogue social et la coopération sur le lieu de travail.
 - b) Le Directeur général du BIT est prié de rencontrer le secrétaire général de l'OACI pour examiner les moyens de renforcer la coopération entre l'OACI et l'OIT sur des questions d'intérêt commun et de débattre du Mémoire d'accord conclu en 1953 entre les deux organisations en vue d'une mise à jour qui tienne compte de l'évolution du secteur de l'aviation civile.

-
- c)* 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.
- d)* L'OIT et ses mandants tripartites continueront de promouvoir le travail décent et productif dans des conditions d'égalité au sein de l'industrie de l'aviation civile grâce à une promotion, une mise en œuvre et une utilisation efficaces de l'ensemble des normes, instruments, déclarations, recueils de directives pratiques et outils pertinents de l'OIT, et ils participeront également à des recherches orientées vers l'action ainsi qu'à la diffusion d'informations pertinentes sur les tendances et évolutions dans le secteur de l'aviation civile.
- 14.** L'OIT devrait présenter les points de consensus adoptés lors du présent Forum de dialogue mondial à la sixième Conférence mondiale de transport aérien (ATConf/6) de l'OACI, qui se tiendra du 18 au 22 mars 2013 à Montréal, Canada.
- 15.** Au plus tard douze mois après la tenue du présent Forum de dialogue mondial, une évaluation des progrès effectués eu égard à la mise en œuvre des points de consensus adoptés lors du forum devrait être envisagée par une réunion tripartite ad hoc, compte tenu des ressources disponibles à l'OIT.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson

Président

Presidente

H.E. Mr Roderick van SCHREVEN, Ambassador, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands of Geneva, Switzerland.

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr David GARNER, Minister Counsellor, Permanent Mission of Australia in Geneva, Switzerland.

BANGLADESH

Mr Khurshed Alam CHOWDHURY, Secretary, Ministry of Civil Aviation and Tourism, Dhaka.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Mohammed Nore ALAM, Counsellor, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva, Switzerland.

Mr Mohammad Moazzem HOSSAIN, Deputy Director (Audit, Budget and Revenue), Civil Aviation Authority of Bangladesh, Dhaka.

Mr Kazi Muntashir MURSHED, Second Secretary, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva, Switzerland.

BELARUS BÉLARUS BELARÚS

H.E. Mr Mikhail KHVOSTOV, Ambassador, Permanent Mission of the Republic of Belarus in Geneva, Switzerland.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Andrei ANDREEV, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Belarus in Geneva, Switzerland.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr Andre MISI, First Secretary, Permanent Mission of Brazil in Geneva, Switzerland.

BURUNDI

M. Vincent BAKIRE-NZOYISABA, secrétaire permanent, ministère des Transports, des Travaux publics et de l'Équipement, Bujumbura.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M. Deus NIYONKURU, chef de service, Régie des services aéronautiques, Bujumbura.

M. Evrard GISWASWA, administrateur, Directeur général d'Air Burundi, Bujumbura.

M^{me} Virginie CIZA, Directrice générale de la SOBUGE, Bujumbura.

M^{me} Espérance UWIMANA, deuxième conseillère, mission permanente du Burundi à Genève, Suisse.

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Thao VANNY, Chief of Air Services Negotiations, Air Transport Department, State Secretariat of Civil Aviation, Phnom Penh.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M^{me} Scholastique NGONO, chef de Division des normes et de la coopération internationale du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

CHINA CHINE

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva, Switzerland.

CONGO

S.E. M. Luc Joseph OKIO, Ambassadeur, mission permanente de la République du Congo à Genève, Suisse.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M. Ferréol Constant Patrick GASSACKYS, conseiller du ministre des Transports, ministère des Transports, de l'Aviation civile et de la Marine marchande, Brazzaville.

M. Bernard MBEMBA, conseiller, mission permanente de la République du Congo à Genève, Suisse.

DENMARK DANEMARK DINAMARCA

Mr Andreas Karl FÆRGEMANN, Adviser, Ministry of Transport, International Division, Copenhagen.

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Moataz Mohamed AWAD, Technical Office to the Minister of Civil Aviation, Ministry of Civil Aviation Complex, Cairo.

EL SALVADOR

Dra. Victoria Marina DE AVILES, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra, Suiza.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Sr. Roger Antonio MENÉNDEZ, Consejero, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra, Suiza.

Sra. Rosibel MENÉNDEZ, Ministro Consejero, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra, Suiza.

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Ms Anne VÄNSKÄ, Senior Officer, Legal Affairs, Ministry of Social Affairs and Health, Department for Occupational Safety and Health, Government.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Dr Matti TUPAMAKI, Deputy to Director-General of Civil Aviation, Finnish Transport Safety Agency, Helsinki.

FRANCE FRANCIA

M. Pierre GATIGNON, adjoint au chef de bureau, mission Droit du travail, Direction générale de l'aviation civile, Paris.

IRAQ

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Qusay Mohammed MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq in Geneva, Switzerland.

MADAGASCAR

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller d'ambassade, mission permanente de la République de Madagascar à Genève, Suisse.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan BIN BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva, Switzerland.

MOZAMBIQUE

Mr Juvenal Arcanjo DENGGO, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Mozambique in Geneva, Switzerland.

NAMIBIA NAMIBIE

Mr George SIMATAA, Permanent Secretary, Ministry of Labour and Social Welfare, Windhoek.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Andries SMIT, Director, Directorate of Labour Services, Windhoek.

Ms Josephine SIFANI, Chief Economist, Directorate of Labour Market Services, Windhoek.

Ms Selma NGHINAMUNDOVA, First Secretary, Permanent Mission of Namibia in Geneva, Switzerland.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

H.E. Mr Roderick van SCHREVEN, Ambassador, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands in Geneva, Switzerland.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr André WESTERINK, Deputy Head of International Affairs Department, Ministry of Social Affairs and Employment, The Hague.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands in Geneva, Switzerland.

NIGER NÍGER

M. Ibrahima SOULEYMANE, chef de Département transport aérien, Agence nationale de l'aviation civile, Niamey.

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Rune YTRE ARNA, Adviser, Ministry of Labour, Oslo.

Ms Karina KARTERUD, Senior Adviser, Ministry of Labour, Oslo.

Mr Tomm ØVRE, Senior Adviser, Ministry of Transport and Communications, Department of Civil Aviation, Postal Services and Communications, Oslo.

PANAMA PANAMÁ

Sr. Rafael BÁRCENAS CHIARI, Director-General, Autoridad de Aeronáutica Civil, Panamá.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Sr. Alberto NAVARRO BRIN, Embajador, Misión Permanente de Panamá en Ginebra, Suiza.

Sr. Abdel MARTÍNEZ, Secretario General, Autoridad de Aeronáutica Civil, Panamá.

Sr. Iván VERGARA, Director de Transporte Aéreo, Autoridad de Aeronáutica Civil, Panamá.

Sr. Alejandro I. MENDOZA GANTES, Consejero, Misión Permanente de Panamá en Ginebra, Suiza.

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland in Geneva, Switzerland.

QATAR

Mr Ali AL-KHULAIIFI, Minister Plenipotentiary and Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of Qatar in Geneva, Switzerland.

SRI LANKA

Mr R.M. WANNIAPPA, Deputy Director, Air Transport and Legal Affairs, Civil Aviation Authority of Sri Lanka, Colombo.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Paisarn VORAPATROPAS, Director of Air Transport Promotion and Development Bureau, Department of Civil Aviation, Bangkok.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Ms Jarupha FUEANGSANGA, Technical Transport Officer, Professional Level, Air Transport Promotion and Development Bureau, Department of Civil Aviation, Bangkok.

Ms Sireerat KIRIWAT, Director, Thai Airways International, Bangkok.

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva, Switzerland.

BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra, Suiza.

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr Robert De LUCIA, Vice-President, Labor and Employment, Airlines for America (A4A), Washington, DC, United States.

Mr James FARREN, Head of Employee Relations, British Airways, Harmondsworth, United Kingdom.

M. Emmanuel JAHAN, représentant des Affaires sociales auprès des institutions européennes, Air France, Roissy, France.

Mr James KIMUYU, Chief Planning Officer, Kenya Civil Aviation Authority, Nairobi, Kenya.

Mr Karl Manfred MERZ, Executive Vice-President, Airline Personnel Directors' Council (APDC), c/o Swiss International Air Lines Ltd, Zurich, Switzerland.

Mr Panayiotis PANAYIDES, Head of Human Resources and Administration Senior Manager, Cyprus Airways Public Company Ltd, Nicosia, Cyprus.

Mr. M.P.A. STIENEN, Vice-President, Strategic HR and Industrial Relations, KLM, Luchthaven Schiphol, Netherlands.

M. Laurent YOGO KONGBUKA, secrétaire du Comité professionnel des transporteurs aériens, Fédération des entreprises du Congo (FEC), Kinshasa, République démocratique du Congo.

Mr Joshua ZAMMIT, President, Malta Employers' Association, Valletta, Malta.

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Rabah Abdulrahman AL-RABAH, Director-General, Kuwait Chamber of Commerce and Industry Safat, Kuwait.

Sr. Pablo CERIANI, Chief Financial Officer, Aerolineas Argentinas S.A., Buenos Aires, Argentina.

Mr Philip KRISTENSEN, Director, AEROSUISSE, Berne, Switzerland.

Mr John D. MAXWELL, Vice-President, Labor Relations, Federal Express Corporation, Memphis, United States.

Mr Robert MICHALAK, Polish Air Navigation Services Agency (CANSO), Warsaw, Poland.

Mr Hans OLLONGREN, Senior Vice-President, Corporate Public Affairs, SAS Group, Stockholm-Arlanda, Sweden.

Ms Vanessa RULLIER-FRANCAUD, Manager Regulatory and Social Affairs, CANSO European Office, Brussels, Belgium.

Mr Thomas S. WINDMULLER, Senior Vice-President and Corporate Secretary, International Air Transport Association (IATA), Geneva, Switzerland.

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Mr Zeleke Mena ALARO, Executive Board Member, Transport and Communication Workers' Unions Industrial Federation (TCWTUIF), Addis Ababa, Ethiopia.

Ms Wadha DA'ABIS, Vice Chair/Women's Committee, General Trade Union of Workers in Air Transport and Tourism, Amman, Jordan.

M. Richard D'ALMEIDA, président, Syndicat national des travailleurs de la météorologie et de l'aviation civile (SYNATRAMAC), Cotonou, Bénin.

Mr Francisco LEMOS, Presidente, Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas, Administradoras de Aeroportos (SINA), São Paulo, Brazil.

Mr Josef MAURER, Executive Board Member, Transport Workers' Union, Prague, Czech Republic.

Mr Rogério MEDEIROS FERNANDES, Confederação Nacional dos Metalúrgicos CNM-CUT, São Bernardo do Campo, Brazil.

Ms Madeleine MÖLLER, Hotell och Restaurang Facket (HRF), Stockholm, Sweden.

Mr Oliver RICHARDSON, Vice Chair, ITF CA Committee Member, Unite the Union, National Officer for Civil Air Transport, London, United Kingdom.

Mr George Abraham VITHAYATHIL, General Secretary, AIEG, Aviation Industry Employees' Guild, Mumbai, India.

Ms Ekatarina YORDANOVA, President, Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria (FTTUB), Sofia, Bulgaria.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

- Ms Valeska ACOSTA, ITF Civil Aviation Section Assistant, International Transport Workers' Federation (ITF), London, United Kingdom.
- Ms Alessandra AIRALDI, Federazione Italiana Trasporti, CISL, Rome, Italy.
- Mr Richard BALNIS, Senior Research Officer, Airline Division, CUPE, Ottawa, Canada.
- Mr Marc BAUMGARTNER, Coordinator, International Federation of Air Traffic Controllers' Associations (IFATCA), Montreal, Canada.
- Mr Henrik BAY CLAUSEN, President, Federation of Danish Workers, Civil Aviation Section, 3F Transport Section, Copenhagen, Denmark.
- Mr Sean BEATTY, Executive Council Member, Unite the Union, London, United Kingdom.
- M. Melik BENABBOU, *ETF Cabin Crew Task Force Member*, Union nationale des syndicats autonomes (UNSA Transports), Paris, France.
- Mr Manfred CALSOW, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di), Berlin, Germany.
- Sr. Enrique CARMONA, President of the ETF Civil Aviation Section, European Transport Workers' Federation, Brussels, Belgium.
- Mr David CARTY, Chair, Prospect – National Executive and NTUS, London, United Kingdom.
- Mr David COCKROFT, General Secretary, International Transport Workers' Federation (ITF), London, United Kingdom.
- Ms Jo-Ann DAVIDSON, Secretary, Flight Attendants' Association of Australia (FAAA), ITF Civil Aviation Section Committee Member, Alexandria, Australia.
- Mr Vegard EINAN, Vice-President, Parat - en arbeidstakerorganisasjon i YS, Oslo, Norway.
- Mr Jakob ESPOSITO, President, Cabin Union Denmark (CUD), Kastrup, Denmark.
- Ms Peggy Hessen FØLSVIK, Vice-President, Handel OG Kontor I Norge, Oslo, Norway.
- Mr Joel FOURNIER, National Staff Representative, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW), Toronto, Canada.
- Sr. Ricardo FRECIA, Secretario General, Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), Buenos Aires, Argentina.
- Sr. Mauricio FREITAS, Assessor, Sindicato Nacional dos Empregados Empresas, Administradoras de Aeroportos do Brasil (SINA), São Paulo, Brazil.
- Mr Keisuke FUSE, Interpreter, Japan Airlines Cabin Crew Union (CCU), Tokyo, Japan.
- M. Xavier GAUTIER, délégué syndical, spécialiste de la problématique des personnels de cabine, Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FETS-FO), Paris, France.
- Sra. Arlette GAY SCHIFFERLI, Presidenta, Sindicato de Tripulantes de Cabina Lan Chile SA (STCLA), Santiago, Chile.
- Mr Christoph GILGEN, International Federation of Air Traffic Controllers' Associations (IFATCA), Montreal, Canada.
- Ms Elisabeth GOFFENG, President, Norsk Kabinforening (Norwegian Cabin Crew Union), Oslo, Norway.
- Mr Blake HARWELL, Director, UNITEHERE Airport Group, New York, United States.
- Mr Jonathan HAYWARD, International Officer, Unite the Union, London, United Kingdom.
- Mr Jonathan HORNE, Representative, British Airline Pilots' Association, Heathrow Airport, United Kingdom.
- Mr Katsuo IWATA, Adviser, Japan Airlines Cabin Crew Union (CCU), Tokyo, Japan.
- Mr Fujio KIKUCHI, Adviser, Japan Airlines Cabin Crew Union, Tokyo, Japan.

Mr Thorsteinn KRISTMANNSSON, FIA Representative/ITF Director, Icelandic Airline Pilots' Association, Kópavogur, Iceland.

Mr Kamlesh KUMAR, General Secretary, Transport Workers' Union, Nadi, Fiji.

M. Michel LENOIR, secrétaire national, spécialiste de la problématique des contrôleurs aériens, Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FETS-FO), Paris, France.

Sr. José LEONETTI, Secretario General Adjunto, Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales, Buenos Aires, Argentina.

Sr. Edgardo Anibal LLANO, Secretario General, Asociación Personal Aeronáutico (APA), Buenos Aires, Argentina.

Mr Joe MAGEE, Adviser, International Transport Workers' Federation, London, United Kingdom.

Mr Darrell MEACHUM, Executive Vice-President Finance, International Federation of Air Traffic Controllers Associations (IFATCA), Montreal, Canada.

Mr Gabriel MOCHO RODRIGUEZ, ITF Civil Aviation and Tourism Services Secretary, London, United Kingdom.

Mr Greg MYLES, Chair ATS Committee ITF, Canadian Air Traffic Control Association, Ottawa, Canada.

Ms Sara NELSON, International Vice-President, Association of Flight Attendants (AFA) – Communications Workers of America (CWA), Washington, DC, United States.

Mr Henrik PARELIUS, Cabin Union Denmark (CUD), Kastrup, Denmark.

Sr. Hugo Ricardo PEROSA, Director Instituto Capacitación, Asociación de Personal Aeronáutico (APA), Buenos Aires, Argentina.

Mr Steve PURVINAS, National Secretary, Aircraft Engineers, Bexley, Australia.

Mr James RITCHIE, International Officer, IUF, Catering, Dairy and Meat Sectors, Geneva, Switzerland.

Mr Jan Levi SKOGVANG, Civil Aviation Section President, Parat – en arbeidstakerorganisasjon i YS, Oslo, Norway.

Mr Joseph TIBERI, Chief of Staff, International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), Upper Marlboro, United States.

Ms Taeko UCHIDA, Japan Airlines Cabin Crew Union (CCU), Tokyo, Japan.

Mr Kemal ÜLKER, International Relations and Education Officer, Turkish Civil Aviation Union (Hava-İş), Istanbul, Turkey.

Mr Christopher WITKOWSKI, Director of Air Safety, Health and Security, Association of Flight Attendants (AFA) - Communications Workers of America (CWA), Washington, DC, United States.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

World Trade Organization (WTO)

Organisation mondiale du commerce (OMC)

Organización Mundial del Comercio (OMC)

Ms Antonia CARZANIGA, Counsellor, Trade in Services Division, World Trade Organization, Geneva, Switzerland.

International Civil Aviation Organization (ICAO)
Organisation de l'aviation civile internationale
Organización de Aviación Civil Internacional

Mr Toru HASEGAWA, Assistant to the Director, Air Transport Bureau, Montreal, Canada.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Aircraft Engineers International (AEI)
Internationale des ingénieurs de l'aéronautique
Internacional de Ingenieros Aeronáuticos

Mr Ola BLOMQUIST, Vice-President, Aircraft Engineers International, Leimuiden, Netherlands.

International Air Cargo Association (TIACA)
Association internationale du fret aérien
Asociación Internacional de Carga Aérea

Mr Vladimir D. ZUBKOV, Vice-President, International Volga-Dnepr, TIACA Board Member, Laval, Canada.

International Federation of Airline Pilots' Associations (IFALPA)
Fédération internationale des associations de pilotes de ligne
Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas

Mr Russell BAILEY, Legal Adviser, Air Line Pilots' Association, Washington, DC, United States.

Ms Celine CANU, Policy Adviser, European Cockpit Association, Brussels, Belgium.

Captain Yuzo IIDA, IFALPA, Air Line Pilots' Association Japan, Tokyo, Japan.

Ms Ana McAHRON-SCHULZ, Economic Adviser, IFALPA Montreal, Air Line Pilots' Association, Washington, DC, United States.

Mr Thomas MILDENBERGER, Representative, IFALPA Montreal, Vereinigung Cockpit, Frankfurt, Germany.

Mr Jim PHILLIPS, IFALPA Montreal, German Pilots' Association, Vereinigung Cockpit, Frankfurt, Germany.

Mr Ignacio PLAZA, Deputy Secretary-General, European Cockpit Association, Brussels, Belgium.

Mr Yusuke SAKAI, JAL Flight Crew Union (JFU), IFALPA-ALPA Japan, Executive Committee, Tokyo, Japan.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs
Organización Internacional de Empleadores

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale
Confederación Sindical Internacional

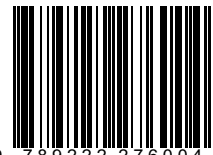
Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.

Mr Pop Aine KANYA, Intern, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.



Département des activités sectorielles
Organisation internationale du Travail (OIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

ISBN 978-92-2-227600-4



9 789222 276004