

Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer et amélioration des possibilités offertes aux femmes marins



Département
des politiques
sectorielles

SMSWS/2019

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer et amélioration des possibilités offertes aux femmes marins

**Rapport soumis aux fins de la discussion sur le recrutement
et le maintien dans l'emploi des gens de mer et sur l'amélioration
des possibilités offertes aux femmes marins**
(Genève, 25 février-1^{er} mars 2019)

Genève, 2019

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

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: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer et amélioration des possibilités offertes aux femmes marins. Rapport soumis aux fins de la discussion sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins (Genève, 25 février-1^{er} mars 2019), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2019.

ISBN 978-92-2-132871-1 (imprimé)

ISBN 978-92-2-132872-8 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers*, Report for discussion at the Sectoral Meeting on the recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers (Geneva, 25 February – 1 March 2019), ISBN 978-92-2-132869-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-132870-4 (pdf Web), Geneva, 2019; et en espagnol: *Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar*, Informe para la discusión sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Ginebra, 25 de febrero – 1. de marzo de 2019), ISBN 978-92-2-132873-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-132874-2 (pdf Web), Ginebra, 2019.

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Préface

Le présent rapport a été établi par le Bureau international du Travail pour servir de base aux discussions de la Réunion sectorielle sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins qui se tiendra du 25 février au 1^{er} mars 2019 à Genève.

Contents Table des matières Indice

	<i>Page</i>
Préface.....	v
Remerciements.....	ix
Sigles et acronymes.....	xi
Glossaire.....	xiii
Introduction.....	1
1. Aperçu général.....	3
1.1. Le cadre réglementaire et stratégique.....	3
1.1.1. L'Organisation internationale du Travail.....	3
1.1.2. L'Organisation maritime internationale.....	4
1.1.3. Les mémorandums d'entente sur le contrôle par l'Etat du port.....	5
1.2. Le marché mondial du travail.....	5
1.3. L'innovation technologique dans le secteur maritime.....	8
1.3.1. Technologies numériques.....	8
1.3.2. Automatisation.....	8
1.3.3. Evolution des technologies, environnement et emplois verts.....	10
2. Recrutement.....	11
2.1. Les facteurs d'attraction vers une carrière maritime.....	11
2.2. Développement de carrière, enseignement et formation.....	12
2.3. Des places à bord pour les élèves officiers.....	14
2.4. L'examen médical des gens de mer.....	16
2.5. Le processus de recrutement.....	16
2.5.1. Recrutement des gens de mer aux termes de la MLC, 2006.....	17
2.5.2. Discrimination dans le processus de recrutement.....	19
3. Maintien dans l'emploi.....	20
3.1. Les pratiques influant sur le maintien dans l'emploi.....	20
3.2. La mobilité professionnelle.....	21
3.3. Congé, interruption de carrière et reprise d'activité.....	22
3.4. Travailler à terre.....	23
3.5. La vie en mer.....	23
3.5.1. Sécurité et santé au travail.....	24
3.5.2. Diversité et discrimination.....	26
3.5.3. Violence et harcèlement.....	27
3.5.4. Mentorat.....	28
3.5.5. Connectivité Internet.....	28

3.6.	L'impact de la piraterie, ainsi que de l'abandon et de l'incrimination des gens de mer	29
3.7.	Les effets des progrès technologiques sur les charges d'équipage et les effectifs.....	31
4.	Femmes marins – Comment leur offrir de meilleures possibilités.....	33
4.1.	La carrière des femmes marins	34
4.2.	Motivation à travailler en mer.....	36
4.3.	Un des gars... Les femmes dans la culture professionnelle des métiers de la mer	36
4.4.	Apporter un appui aux femmes travaillant en mer.....	37
4.5.	Sécurité et santé au travail	38
	4.5.1. Tenue de travail	38
	4.5.2. Questions de santé	39
	4.5.3. Protections hygiéniques.....	39
	4.5.4. Maternité.....	39
4.6.	Discrimination, violence et harcèlement.....	41

Remerciements

Ce rapport a été préparé par Brandt Wagner et Ruvarashe Samkange avec le concours de Christine Bader et Akira Isawa, sous la supervision générale d'Alette van Leur, du Département des politiques sectorielles (SECTOR).

Il a bénéficié des contributions et commentaires utiles reçus d'Adrienne Cruz, de Lawrence Johnson, de Vongai Masocha, de Gurchaten Sandhu, de Beatriz Vacotto et de James Windell. Des observations ont en outre été reçues du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).

Sigles et acronymes

BIMCO	Conseil maritime baltique et international
BIT	Bureau international du Travail
Convention STCW	Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille
ECSA	Associations des armateurs de la Communauté européenne
ETF	Fédération européenne des travailleurs des transports
GNL	gaz naturel liquéfié
GPL	gaz de pétrole liquéfié
ICS	Chambre internationale de la marine marchande
IMHA	Association internationale de médecine maritime
ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
LGBT	lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres
MASS	navire de surface autonome maritime
MLC, 2006	convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée
MST	maladies sexuellement transmissibles
ODD	objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
SST	sécurité et santé au travail
T/S	navire-école (training ship)
UITP	Union internationale des transports publics
VIH	virus de l'immunodéficience humaine
WOMESA	Women in the Maritime Sector in Eastern and Southern Africa (Femmes travaillant dans le secteur maritime en Afrique orientale et australe)

Glossaire

Définitions figurant dans la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)

Abandon [...] un marin est considéré comme ayant été abandonné lorsque, en violation des prescriptions de la présente convention ou des termes du contrat d'engagement maritime, l'armateur:

- a) ne prend pas en charge les frais de rapatriement du marin; ou
- b) a laissé le marin sans l'entretien et le soutien nécessaires; ou
- c) a par ailleurs provoqué une rupture unilatérale des liens avec le marin et notamment n'a pas versé les salaires contractuels durant une période d'au moins deux mois.

Gens de mer ou **marins** désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique.

Contrat d'engagement maritime renvoie à la fois au contrat de travail du marin et au rôle d'équipage.

Service de recrutement et de placement des gens de mer désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs.

Navire désigne tout bâtiment ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire.

Armateur désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affrèteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

Définitions figurant dans la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW)

Capitaine désigne la personne ayant le commandement d'un navire.

Officier désigne un membre de l'équipage, autre que le capitaine, désigné comme tel d'après les lois ou règlements nationaux ou, à défaut, d'après les conventions collectives ou la coutume.

Matelot désigne un membre de l'équipage du navire autre que le capitaine ou un officier.

Introduction

Contexte de la réunion

A sa 329^e session (mars 2017), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a approuvé la proposition visant à inclure dans le programme des réunions sectorielles pour 2018-19 une réunion sectorielle sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins ¹. Cette réunion aurait pour objet d'examiner les questions soulevées dans la résolution 11 concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et la résolution 2 concernant l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins adoptées à la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail (CIT), en 2006 ². Elle pourrait adopter des conclusions et des recommandations ainsi que des résolutions sur des sujets connexes.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a déjà effectué des recherches sur les questions de travail et d'évolution de l'emploi dans le secteur maritime qui présentent un intérêt particulier pour cette réunion. Il s'agit notamment des études suivantes: *The global seafarer: Living and working conditions in a globalized industry* ³; *Women seafarers: Global employment policies and practices* ⁴; et *Conséquences des changements structurels survenus dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail des gens de mer* ⁵.

Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer

La résolution concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer – adoptée à la 94^e session (maritime) de la CIT, en 2006 – notait que les projections faisaient état d'une pénurie de marins qualifiés et que, pour assurer la viabilité à long terme du secteur maritime, il était indispensable que celui-ci puisse continuer à attirer de nouvelles recrues et établisse de véritables plans de carrière pour les officiers ⁶. La résolution notait également la transformation de ce secteur d'activité dans les pays «de tradition maritime», qui entraînait la perte d'une bonne partie de leur base de compétences maritimes. Elle reconnaissait qu'il était nécessaire d'améliorer les conditions d'emploi et les perspectives des marins, et que le recrutement et le maintien dans l'emploi des marins sur un marché du travail mondialisé était une question complexe qui revêtait une dimension sociale, politique et économique et qui pouvait parfois exiger que les gouvernements et le secteur maritime prennent des mesures appropriées. Elle invitait enfin le Directeur général à prier le Conseil

¹ Document [GB.329/POL/4](#), paragr. 28.

² Document [GB.295/4\(Rev.\)](#), annexe.

³ BIT: *The global seafarer: Living and working conditions in a globalized industry* (2004).

⁴ BIT: *Women seafarers: Global employment policies and practices* (2003).

⁵ BIT: *Conséquences des changements structurels survenus dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail des gens de mer* (2001) (JMC/29/2001/3).

⁶ Document [GB.295/4\(Rev.\)](#), *op. cit.*

d'administration de convoquer une «réunion tripartite d'experts» pour examiner ces questions et proposer un ensemble de recommandations pertinentes ⁷.

Amélioration des possibilités offertes aux femmes marins

La résolution relative à l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins, adoptée à la 94^e session (maritime) de la CIT, en 2006, notait les constatations figurant dans le rapport du Bureau sur les femmes marins, intitulé *Women seafarers: Global employment policies and practices* ⁸. Elle invitait le Conseil d'administration du BIT à demander au Directeur général d'accorder la priorité voulue, dans l'utilisation des ressources, à l'examen de mesures propres à améliorer les possibilités de carrière des femmes marins et à leur assurer des conditions de travail et de vie appropriées, en gardant à l'esprit que l'OIT a pour mission de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans le monde du travail ⁹.

Rapport et résultats

Le chapitre 1 donne un aperçu général du secteur maritime afin de placer dans leur contexte les questions de recrutement et de maintien dans l'emploi des gens de mer. Le chapitre 2 est consacré aux facteurs qui influent sur le recrutement des gens de mer. Le chapitre 3 décrit les difficultés liées à leur maintien dans l'emploi. Le chapitre 4, enfin, traite des facteurs qui influent sur la participation des femmes aux activités du secteur maritime.

⁷ Document GB.295/4(Rev.), *op. cit.*

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

1. Aperçu général

1. Le secteur maritime transporte, en volume, plus de 90 pour cent des marchandises qui circulent dans le monde. Il est sensible aux tendances économiques mondiales, y compris à la demande de biens. Il y a un quart de siècle déjà, il avait évolué et l'on voyait changer la structure du commerce maritime, avec notamment: une évolution de la taille et de la composition des flottes nationales; l'introduction de nouvelles méthodes de gestion des transports maritimes; des changements dans les modalités d'emploi des gens de mer; des progrès technologiques; et une amélioration de la réglementation ¹⁰. Cette évolution se poursuit.
2. Selon une étude récente du secteur maritime, plus de 1,6 million de gens de mer travaillent sur divers types de navire, notamment navires-citernes, vraquiers, porte-conteneurs et navires à passagers ¹¹. La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) estime que 300 000 à 350 000 gens de mer travaillent dans le seul secteur des croisières ¹²; il est possible qu'ils ne soient pas inclus dans ce chiffre.
3. Selon la définition figurant dans la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), les termes «gens de mer» ou «marins» désignent les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la convention s'applique.
4. Les gens de mer sont indispensables au commerce international et à l'économie mondiale. Pour assurer la viabilité à long terme du secteur maritime, il faut pouvoir disposer de gens de mer dûment qualifiés et être en mesure d'attirer un nombre suffisant de nouvelles recrues. Le métier de marin, surtout en ce qui concerne ses conditions de vie et de travail, a des caractéristiques différentes des autres professions.

1.1. Le cadre réglementaire et stratégique

1.1.1. L'Organisation internationale du Travail

5. L'OIT établit des normes internationales du travail, entre autres, pour protéger les gens de mer au niveau mondial. Les Etats Membres de l'OIT ont l'obligation d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer la législation nationale. Ils doivent ainsi veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions internationales du travail ratifiées assurent une protection et s'appliquent à tous les travailleurs, en tenant compte des autres normes internationales du travail.

¹⁰ BIT: *Changements intervenus dans les conditions à bord des navires et les modalités d'emploi des gens de mer*, Commission paritaire maritime, vingt-sixième session (Genève, 1991) (doc. JMC/26/1).

¹¹ Ce chiffre se décompose en 46,9 pour cent d'officiers et 53,9 pour cent de matelots. Il n'inclut pas les gens de mer dont les fonctions ne sont pas liées à l'exploitation. Voir Conseil maritime baltique et international (BIMCO) et Chambre internationale de la marine marchande (ICS): *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015). Ce rapport contenait les meilleures informations sur l'offre mondiale de gens de mer dont disposait le Bureau au moment de l'élaboration de son rapport.

¹² Cette estimation est basée sur les conventions collectives de l'ITF conclues avec les exploitants de navires de croisière.

-
6. La MLC, 2006 (qui regroupe les dispositions des conventions et recommandations antérieures concernant le secteur maritime), fixe les conditions minimales d'un travail décent dans ce secteur. A la date du 16 novembre 2018, elle avait été ratifiée par 88 Etats Membres de l'OIT. Largement connus comme constituant la «charte des droits des gens de mer», ses articles III et IV définissent les droits et principes fondamentaux ainsi que les droits en matière d'emploi et droits sociaux des gens de mer en application de l'Agenda du travail décent. La convention énonce les droits des gens de mer pour pratiquement chaque aspect de leurs conditions de travail et de vie, notamment: âge minimum, contrats d'engagement maritime, durée du travail ou du repos, paiement des salaires, congé annuel, rapatriement, soins médicaux à bord, recrutement et placement, logement, alimentation et service de table, protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents, et traitement des plaintes des gens de mer.
 7. La MLC, 2006, prescrit à l'Etat du pavillon de procéder à des inspections et à la certification des conditions de vie et de travail à bord des navires. Elle prévoit également l'inspection par les Etats du port des navires battant pavillon étranger qui font escale dans leurs ports. Le fait que la convention ait été largement ratifiée et mise en œuvre a permis d'améliorer la situation générale des gens de mer et continue à l'améliorer, ce qui devrait permettre d'attirer de nouvelles recrues et de maintenir dans l'emploi les marins expérimentés.
 8. L'Agenda du travail décent de l'OIT a pour priorité l'accès à des emplois décents qui garantissent égalité, dignité et conditions de travail sûres à tous les travailleurs, comme cela est précisé dans l'objectif de développement durable (ODD) 8: «Travail décent et croissance économique». L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont des éléments transversaux déterminants de l'Agenda du travail décent qui visent à ce que tous les travailleurs aient des chances égales dans le monde du travail.
 9. Le dialogue social joue un rôle clé dans l'objectif de travail décent pour tous qu'a défini l'OIT. Il englobe tous les types de négociation, de consultation et d'échanges d'informations entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements sur les problématiques du monde du travail.

1.1.2. L'Organisation maritime internationale

10. L'Organisation maritime internationale (OMI) est, au sein du système des Nations Unies, l'institution chargée d'assurer la sécurité et la sûreté des transports maritimes et de prévenir la pollution des mers et de l'atmosphère par les navires. Les conventions de l'OMI ont presque toutes une incidence sur la vie des gens de mer. On peut citer notamment:
 - La Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW), vise à améliorer la sauvegarde de la vie humaine et des biens en mer en établissant des normes internationales de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille.
 - La Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée (SOLAS), énonce les normes minimales de sécurité applicables à la construction, à l'équipement et à l'exploitation des navires de commerce.
 - La Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires, telle que modifiée (MARPOL) est le principal instrument international traitant de la prévention de la pollution du milieu marin par des navires, que les causes soient liées à l'exploitation ou à des accidents.

D'autres conventions et codes obligatoires de l'OMI, ainsi que des résolutions de l'Assemblée de l'OMI et d'autres instruments de cette organisation, influent aussi sur les conditions de travail en mer.

1.1.3. Les mémorandums d'entente sur le contrôle par l'Etat du port

11. On compte dans le monde neuf mémorandums d'entente sur le contrôle par l'Etat du port. Ces accords régionaux sur le contrôle des navires par l'Etat du port afin de vérifier le respect des conventions de l'OMI et de l'OIT ont contribué à améliorer les conditions de vie et de travail des gens de mer, notamment par des vérifications du paiement des salaires. Ils ont également contribué (avec d'autres types d'inspection) à ce que les inspections auxquelles sont soumis les gens de mer, en particulier les officiers supérieurs, soient plus nombreuses et plus approfondies.

1.2. Le marché mondial du travail

12. L'offre mondiale de gens de mer pouvant servir à bord de navires qui opèrent au niveau international est estimée à 1 647 500. Le nombre de femmes marins est estimé à 1 pour cent de ce total ¹³. La composition des équipages des navires a radicalement changé: on a vu diminuer le nombre de marins provenant de pays «de tradition maritime» et augmenter le recrutement de marins de pays «en développement» ¹⁴.
13. De plus en plus, les marchés nationaux du travail sont impactés par les marchés mondiaux. Le recrutement est organisé dans le cadre d'un réseau mondial qui relie armateurs, exploitants de navires, gestionnaires d'équipages, agences de placement et institutions de formation. Les cinq principaux pays fournisseurs de gens de mer sont la Chine, les Philippines, l'Indonésie, la Fédération de Russie et l'Ukraine ¹⁵.
14. La Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (UNCLOS) prévoit notamment, dans son article 94, que «[t]out Etat exerce effectivement sa juridiction et son contrôle dans les domaines administratif, technique et social sur les navires battant son pavillon». Il est courant que des marins servent à bord de navires battant pavillon d'autres pays que le leur. «Certains pays ont plus de navires battant leur pavillon qu'ils n'ont de gens de mer pour assurer leur exploitation, et d'autres ont plus de gens de mer qu'il n'en faut pour assurer l'exploitation de leur flotte nationale ¹⁶». Les mandants de l'OIT sont préoccupés depuis longtemps par la question de savoir si les Etats du pavillon exercent leur contrôle sur les questions sociales et questions de travail, et comment ils l'exercent. En 2002, une réunion d'experts du BIT avait examiné les conditions de vie et de travail des gens de mer à bord des navires immatriculés sur les registres internationaux (représentant une catégorie d'Etats du

¹³ Le terme «gens de mer» désigne ici, au sens de la Convention STCW, les officiers brevetés ou les matelots ou autres marins opérationnels possédant des qualifications ou des certificats délivrés conformément aux dispositions des organismes appropriés. BIMCO et ICS (2015), *op. cit.*

¹⁴ La tendance est de recruter les marins dans des pays où les coûts d'armement en équipage sont plus bas. T. Pawlik: «Maritime policy and the seafaring labor market», *WMU Journal of Maritime Affairs* (Vol. 14, n° 1, avril 2015), pp. 123-139.

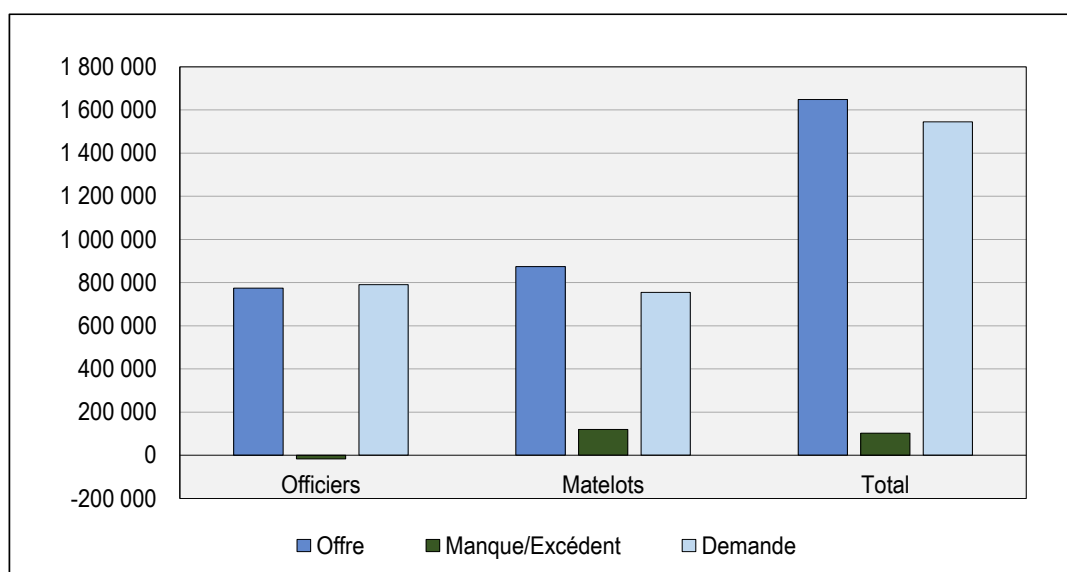
¹⁵ Il est à noter qu'en octobre 2018 l'Ukraine n'avait pas encore ratifié la MLC, 2006. BIMCO et ICS (2015), *op. cit.*

¹⁶ BIMCO et ICS (2015), *op. cit.* [Traduction non officielle du BIT].

pavillon qui ont largement recours aux marins d'autres Etats). Cette réunion avait adopté une déclaration commune qui contient une liste de principes du travail décent et de droits au travail et en souligne l'importance ¹⁷. Depuis, la MLC, 2006, a certes consacré bon nombre de ces principes et droits, sinon tous, mais il faudra qu'elle soit encore plus largement ratifiée et intégralement mise en œuvre pour que ses effets s'exercent pleinement.

15. Plusieurs pays exigent qu'un certain nombre de leurs ressortissants soient engagés sur les navires battant leur pavillon, ou que certains postes (par exemple celui de capitaine) y soient réservés à leurs ressortissants. Dans certains pays, par exemple l'Argentine et l'Algérie, la législation nationale régissant le cabotage maritime vise à ce que ce transport de marchandise se fasse à bord de navires battant pavillon national ¹⁸. D'autres pays, tels que l'Uruguay et le Chili, stipulent que l'équipage doit être constitué de ressortissants ou de résidents de l'Etat, en totalité ou selon un certain pourcentage. La législation nationale du Nigéria régissant le cabotage précise que l'équipage du navire doit être entièrement nigérian ¹⁹.
16. Le chiffre de la demande mondiale de gens de mer en 2015 était estimé à 1 545 000. Comme le montre la figure 1.1, la demande d'officiers est plus élevée que le nombre d'officiers disponibles. Les types de navire pour lesquels la demande d'officiers est la plus élevée sont les cargos polyvalents (25 pour cent de la demande), les vraquiers (19,4 pour cent) et les navires hauturiers (12,4 pour cent). Quant à ceux pour lesquels la demande de matelots est la plus forte, ce sont les cargos polyvalents (30,1 pour cent), les vraquiers (19,9 pour cent) et les navires à passagers (9,9 pour cent) ²⁰.

Figure 1.1. Estimation de l'offre et de la demande mondiales de gens de mer, 2015



Source: BIMCO et ICS: *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015).

¹⁷ BIT: *Réunion d'experts sur les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord de navires immatriculés sur les registres internationaux*, rapport final, Programme des activités sectorielles du BIT (Genève, 2002).

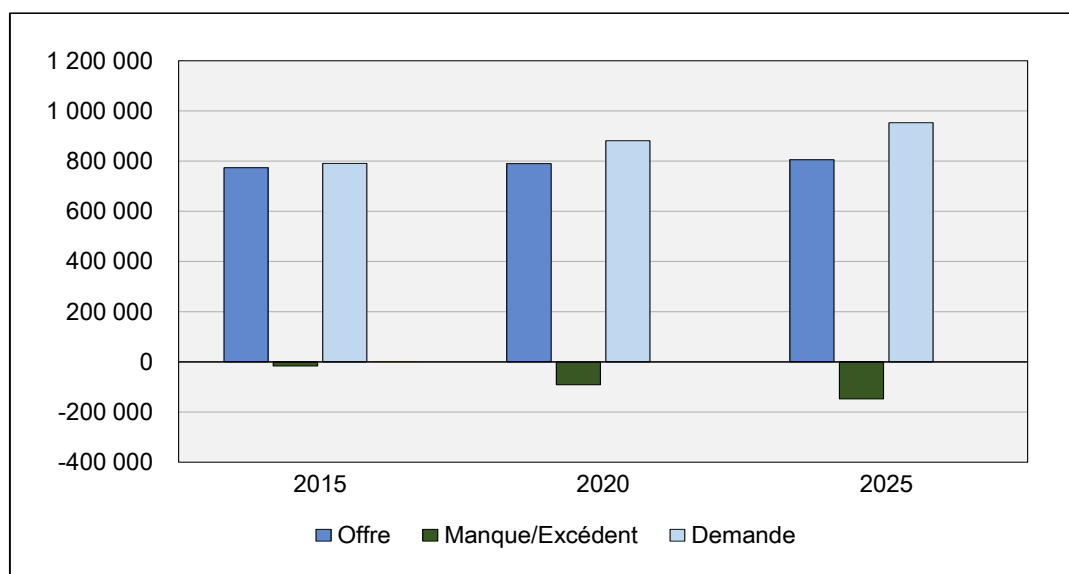
¹⁸ La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) définit le cabotage comme étant le transport maritime entre deux ports du même pays. Voir CNUCED: *Rethinking maritime cabotage for improved connectivity* (2017).

¹⁹ Seafarers' Rights International: *Cabotage Laws of the World* (2018).

²⁰ BIMCO et ICS (2015), *op. cit.*

17. Le nombre de navires étant en augmentation depuis 2010, la demande d'officiers a connu une forte hausse (24,1 pour cent). La demande de matelots, en revanche, n'a augmenté que de 1 pour cent ²¹.
18. Comme l'illustre la figure 1.2, en ce qui concerne les officiers, il est prévu que le déficit de l'offre par rapport à la demande augmente et passe de 2,1 pour cent en 2015 à 18,3 pour cent en 2025 ²². Cette demande accrue d'officiers variera en fonction des besoins spécifiques des différents navires. Selon les estimations, l'augmentation de la demande d'officiers est attribuable surtout aux transporteurs de gaz naturel liquéfié (GNL) et de gaz de pétrole liquéfié (GPL), aux porte-conteneurs et aux navires à passagers ²³.

Figure 1.2. Préviction de base de la situation de l'offre par rapport à la demande concernant les officiers



Source: BIMCO et ICS: *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015).

19. Les améliorations apportées au système de recrutement et de formation des gens de mer ont permis de réduire la «déperdition des effectifs d'officiers». Il faut toutefois que les chiffres de la formation augmentent considérablement si l'on veut éviter la pénurie d'officiers prévue ²⁴. Le recrutement d'officiers – en particulier provenant des pays de tradition maritime – a diminué ces dernières années. Cette baisse résulte de facteurs tels que «des taux élevés de départ volontaire parmi les élèves officiers, pendant ou après leur formation [...] et, dans le cas des officiers supérieurs, après en moyenne sept ans sur mer, pour occuper des postes à terre» ²⁵.

²¹ Soit des chiffres de 790 500 officiers et 754 500 matelots. BIMCO et ICS (2015), *op. cit.*

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.* [Traduction non officielle du BIT].

-
20. La pénurie prévue souligne la nécessité de s'intéresser aux facteurs qui contribuent à attirer des personnes qualifiées et de faire en sorte que ces personnes, ainsi que les gens de mer déjà en fonctions, aient une carrière satisfaisante dans le secteur maritime.

1.3. L'innovation technologique dans le secteur maritime

21. Dans un rapport de 1991 soumis à la Commission paritaire maritime, le BIT avait déjà fait état de l'évolution des technologies comme pouvant être une cause de réduction des possibilités d'emploi en mer. L'automatisation et d'autres innovations technologiques étaient désignées comme des facteurs contribuant à la réduction des effectifs et à l'isolement, tandis que la nécessité de disposer de personnel hautement qualifié augmentait ²⁶.

1.3.1. Technologies numériques

22. Le secteur maritime a notamment enregistré des avancées technologiques en adaptant l'essentiel du traitement des données aux ordinateurs et aux télécommunications à haut débit. La plupart des navires sont équipés de systèmes de surveillance informatisés ou d'un matériel de contrôle doté d'une plus grande capacité de transmission de données. Le concept de «digitalisation» (ou «transformation digitale») désigne la transformation des processus et modèles due aux changements numériques et aux perturbations qu'ils peuvent causer ²⁷.
23. Les systèmes sont devenus plus efficaces, plus perfectionnés et plus rapides. Les avancées technologiques ont facilité ou remplacé une partie du travail de l'équipage, ce qui a entraîné une réduction progressive des effectifs à bord des navires ²⁸.

1.3.2. Automatisation

24. Le débat sur l'avenir de l'automatisation à bord des navires ne cesse de prendre de l'ampleur, notamment en ce qui concerne la réglementation des navires automatisés et leurs incidences directes sur l'emploi. Ce sujet sera également examiné au chapitre 3. Le discours relatif à l'automatisation évalue l'impact de celle-ci sur les tâches plutôt que sur les emplois. Des études montrent qu'elle a commencé par remplacer des tâches manuelles de routine, puis de plus en plus de tâches non routinières, et qu'elle s'est finalement substituée entièrement à des profils d'emploi impliquant des tâches précises et peu complexes ²⁹. De l'avis de certains, l'automatisation de certaines tâches et procédures permet de réduire l'erreur humaine et d'accroître la productivité ³⁰.

²⁶ BIT: *Changements intervenus dans les conditions à bord des navires et les modalités d'emploi des gens de mer*, Commission paritaire maritime, vingt-sixième session (Genève, octobre 1991) (doc. JMC/26/1).

²⁷ ICS: *Seafarers and digital disruption: The effect of autonomous ships on the work at sea, the role of seafarers and the shipping industry* (2018).

²⁸ DNV GL: *Remote-controlled and autonomous ships position paper*.

²⁹ I. Nübler: *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* (2016).

³⁰ On peut attribuer à l'erreur humaine 75 pour cent de la valeur de près de 15 000 demandes d'indemnisation au titre de l'assurance responsabilité maritime analysées sur une période de cinq ans. Allianz Global Corporate & Specialty: *Global Claims Review: Liability in Focus* (2017).

25. Si les termes «navire automatisé» et «navire sans équipage» n'ont pas encore été définis, il est certain qu'ils ne sont pas synonymes. Pour l'OMI, un navire de surface autonome s'entend d'«un navire qui, à divers degrés, peut être exploité sans interaction humaine»³¹. Les navires autonomes deviennent une réalité de plus en plus concrète, et divers projets sont en cours dans ce domaine. L'un d'eux est le lancement du *YARA Birkeland* (voir encadré 1.1), le porte-conteneurs autonome en construction. Au nombre des autres projets, la Chinese Alliance for Unmanned Ships devrait lancer son premier navire sans équipage à usage commercial en 2021³².

Encadré 1.1
Le navire autonome *YARA Birkeland*

Le *YARA Birkeland* est un porte-conteneurs ouvert de 120 EVP (équivalents vingt pieds), qui doit être le premier porte-conteneurs entièrement électrique et autonome au monde, sans aucune émission de CO₂. Il sera équipé pour une exploitation autonome sans équipage. Il est prévu que trois centres de contrôle installés à terre, chacun chargé d'un aspect différent de l'exploitation du navire, assurent le contrôle en situation d'urgence et situation exceptionnelle, le contrôle de l'état des systèmes et de l'exploitation, l'aide à la décision, la surveillance et d'autres aspects de la sécurité du navire. Le stade de la conception est terminé et, après son lancement, le *YARA Birkeland* cessera progressivement d'avoir du personnel à bord pour devenir entièrement autonome d'ici à 2022.

Source: «Autonomous ship project, key facts about *YARA Birkeland*», Kongsberg Maritime.

26. Un navire de surface autonome maritime, ou MASS, peut fonctionner avec plus ou moins d'interaction humaine. Son degré d'autonomie influera sur le nombre de marins nécessaires pour exploiter ses systèmes de bord et sur les compétences requises pour ce faire. Les degrés d'automatisation sont indiqués dans la figure 1.3. Un navire peut être exploité à divers degrés d'autonomie au cours d'un même voyage³³.
27. En raison de l'attitude prudente qui prévaut actuellement à cet égard, il est probable qu'en un premier temps les navires automatisés ou semi-autonomes navigueront sur de courtes distances et près du rivage, avec appui par commande à distance.

Figure 1.3. Degrés d'automatisation

Navire doté de processus et d'une aide à la décision automatisés	Navire commandé à distance avec des gens de mer à bord	Navire commandé à distance sans gens de mer à bord	Navire complètement autonome
- Des navigateurs se trouvent à bord du navire d'où ils exploitent et commandent les systèmes et fonctions de bord. - Certaines opérations peuvent être automatisées.	- Le navire est commandé et exploité à partir d'un autre endroit. - Des navigateurs sont néanmoins à bord.	- Le navire est commandé et exploité à partir d'un autre endroit. - Il n'y a pas de navigateurs à bord.	Le système d'exploitation du navire est en mesure de prendre des décisions et de déterminer de lui-même quelles sont les mesures à prendre.

Source: OMI: «L'Organisation maritime internationale s'attaque à la question des navires autonomes» (2018).

³¹ OMI: «L'Organisation maritime internationale s'attaque à la question des navires autonomes» (2018).

³² ICS (2018), *op. cit.*

³³ OMI (2018), *op. cit.*

-
28. Les progrès technologiques ont influé et continuent d'influer sur le cadre réglementaire et juridique international qui régit les transports maritimes. Le document du Comité maritime international intitulé *CMI Position Paper on Unmanned Ships* recense les questions juridiques relatives à la navigation sans équipage. L'OMI a commencé récemment à évaluer comment l'exploitation des MASS pourrait être traitée dans ses instruments. Cet exercice de définition réglementaire comprendra les travaux suivants: l'établissement de définitions provisoires des navires de surface autonomes et des degrés d'autonomie et l'examen des instruments actuels de l'OMI et de leur applicabilité à ces navires à différents degrés d'autonomie ³⁴. Il sera également procédé à une analyse des incidences que les MASS auront sur l'élément humain, la technologie et les facteurs liés à l'exploitation. Par ailleurs, l'OMI a lancé récemment un projet sur l'élément humain qui tiendra compte de cette problématique dans l'examen de ses règlements déjà en vigueur ou nouveaux.
29. Avec le passage à la technologie intégrée et aux fonctions automatisées, il est indispensable de se pencher sur la façon dont les navires doivent être dotés en effectifs et exploités. La demande d'équipages spécialisés et hautement qualifiés augmentera au fur et à mesure que les navires seront équipés de systèmes d'exploitation numérisés. Les progrès technologiques transforment les processus de gestion des navires et modifient les types d'exploitation traditionnels ³⁵.

1.3.3. Evolution des technologies, environnement et emplois verts

30. Le secteur maritime produit environ 1 pour cent des émissions mondiales de dioxyde de carbone. L'OMI estime que les améliorations technologiques et opérationnelles peuvent réduire les émissions de CO₂ de 33 pour cent d'ici à 2050. Dans ce secteur, le concept d'écologisation est étroitement lié au débat concernant l'automatisation et la transformation digitale. L'innovation technologique est guidée par des considérations telles que la réduction des émissions maritimes et peut être un facteur de durabilité environnementale ³⁶. L'écologisation de l'emploi maritime permettrait d'assurer la poursuite des services maritimes et une utilisation plus efficace de l'énergie et des ressources. Des conditions de travail décentes – et le fait d'attirer et de retenir des gens de mer qualifiés – peuvent entraîner une diminution du nombre d'accidents maritimes et d'incidents de pollution. Le travail décent dans le secteur maritime est donc d'une importance fondamentale pour la protection de l'environnement marin. On s'attend à ce que les types d'emploi changent et à ce que de nouveaux profils professionnels apparaissent. Avec la réduction des équipages en mer qui devrait résulter du développement de la gestion et du contrôle à distance des navires, il est à prévoir que le secteur offrira un nombre croissant d'emplois à terre.

³⁴ Lloyd's Register définit les niveaux d'autonomie des navires marchands.

³⁵ S. Bhardwaj: «Technology, and the up-skilling or deskilling conundrum», *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 12, n° 2, octobre 2013), pp. 245-253.

³⁶ OCDE/ITF: *Decarbonising Maritime Transport: Pathways to zero-carbon shipping by 2035* (2018).

2. Recrutement

31. L'OIT encourage des pratiques de recrutement qui protègent, respectent et appliquent les normes internationales du travail et les droits de l'homme mondialement reconnus ³⁷. En 2014, elle a lancé l'Initiative de recrutement équitable (ILO-FAIR) pour protéger les droits des travailleurs contre, notamment, les pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives. Cette initiative vise: à faire mieux connaître dans le monde les pratiques de recrutement aux niveaux national et international; à améliorer la législation, les politiques et les mécanismes d'application afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables; à promouvoir des pratiques commerciales équitables; et, enfin, à responsabiliser et protéger les travailleurs. Pour ce qui est du secteur maritime, la MLC, 2006, contient des dispositions détaillées sur le recrutement, en particulier dans la règle 1.4 et les normes et principes directeurs y relatifs (voir plus bas).

2.1. Les facteurs d'attraction vers une carrière maritime

32. Une carrière maritime possède de nombreux aspects positifs et attrayants: l'aventure d'être en mer et de voyager à travers le monde, une bonne rémunération, de la flexibilité, de longues périodes de congé. Les gens de mer sont également influencés par les conditions de travail et de vie liées à un emploi sur un navire – qu'il s'agisse de la protection sociale et des assurances, des salaires, des activités ou, pour certains, de l'accès à Internet à bord ³⁸. La perspective d'une longue carrière intéressante en mer susceptible de se poursuivre plus tard avec succès à terre pourrait aussi être une incitation à travailler dans le secteur maritime ³⁹. Les compagnies maritimes ont un plus grand pouvoir d'attraction si elles tiennent compte des attentes des gens de mer en matière d'évolution de carrière et de planification de leur avenir ⁴⁰.
33. Les élèves officiers interrogés ont fait état de certaines préoccupations liées au fait de naviguer, telles que l'interaction multiculturelle, la sécurité, la sûreté, la charge de travail/le stress, la discrimination, le harcèlement et le sentiment de solitude ⁴¹. Le public a souvent une perception négative du secteur maritime, car il est amené à s'y intéresser surtout lorsqu'il est informé d'une catastrophe survenue en mer, d'un trafic d'êtres humains, d'actes de piraterie ou de l'abandon de marins ⁴².
34. Comme le précise l'encadré 2.1, l'OMI s'emploie à promouvoir les métiers de la mer en tant que carrière, et a lancé divers projets ciblant spécifiquement les jeunes et les femmes marins. Il s'agit de promouvoir des conditions de travail plus compatibles avec une vie de famille,

³⁷ BIT: *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* (2017).

³⁸ P. Arsenie *et al.*: *Recruitment and retention of seafarers – what calls to and keeps individuals in a career at sea?* 13^e Assemblée générale de l'International Association of Maritime Universities (IAMU) «Expanding Frontiers – Challenges and Opportunities in Maritime Education and Training» (2014).

³⁹ A.K. Jensen *et al.*: «The perception and image of shipping», *WMU Journal of Maritime Affairs* (Vol. 15, n° 1, février 2015), pp. 41-78.

⁴⁰ P. Arsenie *et al.* (2014), *op. cit.*

⁴¹ K. Pike *et al.*: *The Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM) Project Report for the ITF Seafarers' Trust* (novembre, 2016).

⁴² A.K. Jensen *et al.*, *op. cit.*

dans le but d'inciter davantage de femmes à exercer une profession maritime. Ces mesures bénéficient à tous les gens de mer.

Encadré 2.1.
Larguez les amarres!

La campagne «Go to Sea!» («Larguez les amarres!») a été lancée en 2008 par l'OMI en collaboration avec l'OIT, la Table ronde des ONG du secteur maritime – BIMCO, ICS/ISF, INTERCARGO et INTERTANKO – et l'ITF.

Cette campagne reconnaît qu'il est indispensable de disposer d'effectifs de gens de mer compétents et efficaces pour répondre à la demande dans l'avenir. Elle vise par conséquent à promouvoir les métiers de la mer en tant que possibilités de carrière intéressantes pour les jeunes. Il s'agit en particulier de présenter le secteur maritime comme pouvant offrir une carrière stimulante et gratifiante, que ce soit en mer ou dans ses autres emplois.

Les activités suivantes, entre autres, étaient prévues: création et maintien d'établissements de formation; soutien aux marins, nouveaux ou expérimentés, pendant leur instruction et leur formation; mise en évidence des possibilités offertes aux femmes marins; aménagement de structures de logement à bord tenant compte des sexospécificités; promotion dans les médias; et activités d'appui à la campagne.

Cette initiative encourage en outre les acteurs du secteur maritime et les gouvernements à lancer leurs propres campagnes pour améliorer le recrutement des gens de mer.

Source: OMI, OIT et al.: *Go to Sea! A campaign to attract entrants to the shipping industry.*

2.2. Développement de carrière, enseignement et formation

35. Dans sa règle 2.8, la MLC, 2006, invite les Etats Membres à se doter de politiques nationales visant à promouvoir l'emploi dans le secteur maritime et à encourager l'organisation des carrières et le développement des aptitudes professionnelles des gens de mer domiciliés sur leur territoire. Le paragraphe 2 de la norme A2.8 les encourage à faciliter le renforcement des compétences, des qualifications et des possibilités d'emploi des gens de mer, pour lesquels la MLC, 2006, prévoit à la fois une formation initiale et une formation continue.
36. Le principe directeur B2.8 indique les différentes mesures qui peuvent être prises pour atteindre les objectifs énoncés dans la norme A2.8, notamment des accords sur le développement de carrière et la formation conclus avec un armateur ou une organisation d'armateurs, la tenue de listes de gens de mer qualifiés et la promotion de possibilités, à bord et à terre, de perfectionnement professionnel.
37. Le recrutement dans le secteur maritime doit respecter les prescriptions internationales et nationales concernant le niveau de formation obligatoire pour chaque poste. L'éducation et la formation des personnes souhaitant être marins constituent un facteur déterminant de la pénurie de certaines catégories de gens de mer, en particulier les officiers. La recherche a montré que si l'on ne constate pas de problème majeur de recrutement dans l'ensemble du secteur, des problèmes se posent en ce qui concerne le recrutement d'officiers supérieurs et d'officiers qualifiés pour travailler à bord des chimiquiers et des transporteurs de GNL et de GPL ⁴³.

⁴³ BIMCO et ICS: *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015).

-
38. La règle 1.3 de la MLC, 2006, relative à la formation et aux qualifications, a pour objet de garantir que les gens de mer sont formés et qualifiés pour exercer leurs fonctions à bord d'un navire. Il est interdit aux marins de travailler sur un navire tant qu'ils n'ont pas achevé leur formation et ne sont pas titulaires d'un certificat de capacité conformément aux instruments ayant force obligatoire adoptés par l'OMI.
39. La Convention STCW énonce les exigences minimales concernant les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille. Les brevets visés par la Convention STCW sont délivrés aux candidats et candidates qui remplissent les conditions requises en matière de service, d'âge, d'aptitude physique, de formation, de qualifications et d'examens conformément aux dispositions de la convention.
40. Les femmes et les hommes doivent avoir un accès égal à la formation et à l'éducation. On pourrait y parvenir en mettant en place des politiques d'égalité des chances qui aient spécifiquement trait au recrutement des femmes marins et permettent d'accroître le nombre de femmes admises à recevoir une formation. Cette question est examinée plus en détail au chapitre 4.
41. Les progrès technologiques risquent d'engendrer un déficit de compétences chez les gens de mer, ceux-ci pouvant avoir du mal à suivre le rythme rapide de l'évolution des technologies ⁴⁴. Il pourrait en résulter une augmentation du nombre d'accidents s'ils ne sont pas formés à utiliser correctement la technologie nouvelle mise en place sur un navire ⁴⁵. Il est indispensable d'assurer l'éducation et la formation continues des gens de mer afin de renforcer leurs compétences et d'améliorer leur employabilité – ce qui passe par une bonne maîtrise des technologies ⁴⁶. Face aux avancées technologiques, la formation pourrait apporter des solutions telles que le recyclage, le perfectionnement des compétences, ou la déqualification (ou réduction du niveau de spécialisation) des gens de mer. Dans ce dernier cas, des travailleurs moins qualifiés effectueraient des tâches qui, auparavant, auraient exigé des qualifications de haut niveau, mais que l'automatisation leur permettrait désormais d'assumer ⁴⁷.
42. Le fait d'être formés aux nouvelles technologies permettra aux gens de mer de bénéficier des nouvelles possibilités qu'offrent des progrès technologiques constants. Les formations aux technologies et au numérique ont été les deux plus demandées par les gens de mer, après la formation de remise à niveau pour l'utilisation des équipements ⁴⁸. Les compétences désignées comme étant les plus importantes dans un contexte automatisé ont été les

⁴⁴ Futureautics maritime: *Crew Connectivity 2018 Survey Report* (2018).

⁴⁵ H. Sampson et L. Tang: *New Shipboard Technology and Training Provision for Seafarers* (2011).

⁴⁶ La recommandation (n° 137) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970, précise: «Des cours de recyclage, d'adaptation et de perfectionnement devraient être organisés, si nécessaire, pour les officiers et les marins qui en ont les capacités, afin de leur permettre d'améliorer leurs aptitudes et d'élargir leurs connaissances techniques, de se tenir au courant des innovations techniques, notamment du développement de l'automatisation à bord des navires, et de répondre aux exigences des nouvelles méthodes d'exploitation des navires.»

⁴⁷ S. Bhardwaj (2013), *op. cit.*

⁴⁸ Ceci a été mentionné par 60 pour cent des personnes interrogées. Futureautics Maritime (2018), *op. cit.*

compétences de mécanicien (*engineering*) et d'électrotechnicien, ainsi qu'une connaissance approfondie des systèmes informatiques et de l'électronique ⁴⁹.

43. Les partenaires sociaux, les établissements d'enseignement/de formation, les Etats du pavillon et les organismes de réglementation internationaux devraient collaborer pour identifier et évaluer les besoins futurs en matière de compétences et de formation.

2.3. Des places à bord pour les élèves officiers ⁵⁰

44. La Convention STCW dispose que les gens de mer doivent recevoir une formation à la fois dans un institut maritime et à bord d'un navire pour acquérir de l'expérience. Elle établit la durée minimale du service en mer approuvée pour les différentes catégories de l'équipage, laquelle peut varier de six à trente-six mois. Le fait que des places soient disponibles pour les élèves officiers à bord d'un navire permet à ceux-ci de recevoir une formation technique embarquée. En outre, la Conférence de 2010 des Parties à la Convention STCW a adopté une résolution intitulée «Logement des élèves stagiaires», qui prie instamment les propriétaires et les exploitants de navires, de même que les compagnies maritimes, de fournir des logements adaptés pour les élèves stagiaires à bord de leurs navires. Cette résolution découle d'une reconnaissance du manque de logements adéquats et de l'obstacle qu'il constitue à la formation des élèves stagiaires et au maintien de leur choix professionnel.
45. Divers facteurs influent sur la disponibilité de places pour les élèves officiers à bord. Les navires peuvent ne pas avoir l'espace nécessaire pour loger ces élèves, car ils sont conçus de façon à disposer du maximum de place pour la cargaison et à réduire au minimum les tarifs portuaires, qui sont calculés en fonction de la jauge brute du navire ⁵¹. D'autres facteurs peuvent être le manque de capacité de supervision et d'accompagnement à bord, et les coûts associés aux places réservées pour les élèves officiers ⁵². Lorsqu'un logement est disponible pour eux, leurs conditions de travail peuvent aussi être source de préoccupations. Dans l'ensemble, les élèves officiers sont bien traités. Toutefois, il est arrivé, par exemple, que certains soient soumis à un traitement très dur, doivent faire face à l'hostilité d'autres membres de l'équipage ou soient exploités ⁵³.
46. Les réponses à l'enquête institutionnelle sur l'enseignement et la formation maritimes (MET) ont fait état de la difficulté pour les élèves officiers et les établissements d'enseignement et de formation maritimes de trouver des places à bord des navires pour satisfaire aux exigences en matière de service en mer. La figure 2.1 illustre cette difficulté. Dans le cas de l'Australie, par exemple, il a été noté que la demande de places pour les élèves officiers à bord des navires n'était pas satisfaite, ce qui créait un important goulot d'étranglement dans l'offre de gens de mer. Il a été précisé en outre que les établissements d'enseignement et de formation maritimes étaient confrontés à ce problème dans le monde

⁴⁹ Nautilus Federation: *Future proofed? Autonomous shipping research* (2018).

⁵⁰ Les élèves officiers sont considérés comme des gens de mer selon la définition qu'en donne la MLC, 2006.

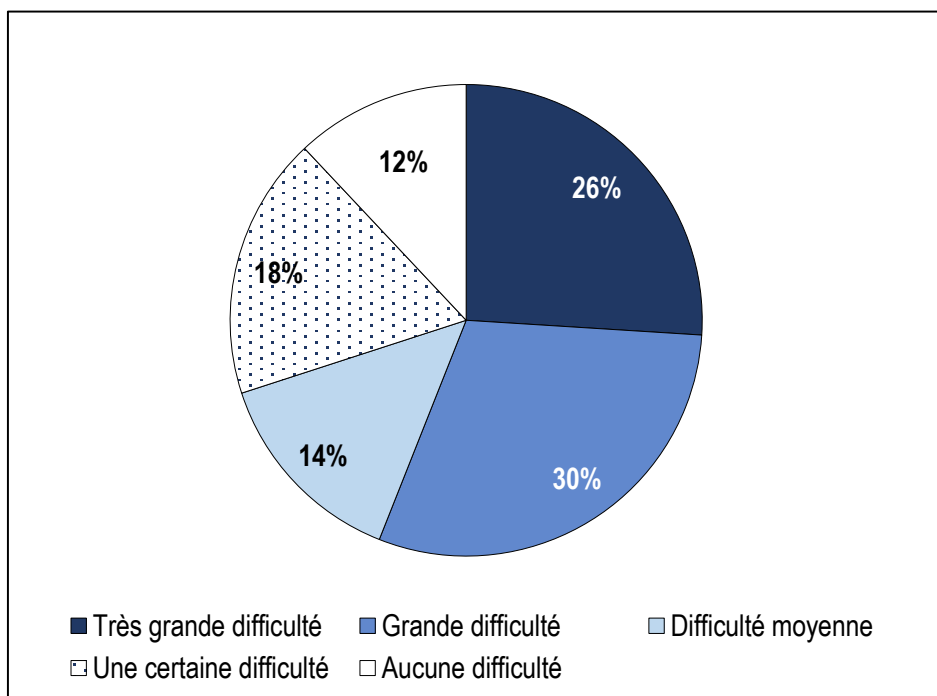
⁵¹ Ceci est conforme à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires, OMI (Convention TM).

⁵² BIMCO et ICS (2015), *op. cit.*

⁵³ L.D. Caesar *et al.*: «Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research», *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 14, n° 1, avril 2015), pp. 141-157.

entier. Pour y remédier, certains ont adopté des pratiques telles que l'organisation de périodes de formation à bord de courte durée, ou l'utilisation d'autres types de formation, sur simulateur ⁵⁴.

Figure 2.1. Estimation de la difficulté pour les élèves officiers d'obtenir des stages en mer avant leur qualification



Source: BIMCO et ICS, *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015).

47. En 2017, l'Autorité maritime et portuaire (MPA) de Singapour a instauré le «*Training Berth Relief Support*», un système qui aide les compagnies maritimes à assurer la formation d'élèves officiers ⁵⁵. De plus, la MPA a cofinancé avec le mouvement *SkillsFuture Singapore* et le syndicat d'officiers de marine Singapore Maritime Officers' Union deux programmes de formation, le *Tripartite Nautical Training Award* et le *Tripartite Engineering Training Award*, pour aider les gens de mer de Singapour à devenir officiers de pont et officiers mécaniciens ⁵⁶.
48. Une autre méthode utilisée est l'investissement dans des navires-écoles. Pour citer un exemple, le T/S *Piri Reis University* est un navire-école destiné aux élèves officiers de la marine commerciale turque, qui apporte une solution au manque de places. Doté d'une capacité lui permettant d'accueillir 400 élèves officiers, ce navire dispose d'un pont pour la formation, d'un amphithéâtre et de salles de classe. Les élèves officiers acquièrent aussi une expérience pratique et une idée plus précise de ce qu'est la vie en mer.

⁵⁴ S. Ghosh: «Management of berths at sea for seafarer students», *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs* (vol. 5, n° 1, janvier 2013), pp. 11-21.

⁵⁵ Singapore Maritime Authority: Maritime and Port Authority of Singapore Shipping Circular to Shipowners (2017).

⁵⁶ «Key Singapore cadet training programmes receive \$10m funding over three years», *Seatrade Maritime News* (2018).

-
49. L'application de la législation nationale ou l'organisation de campagnes visant à promouvoir la formation et les perspectives des élèves officiers pourraient contribuer de manière décisive à remédier à la pénurie attendue de gens de mer. De plus, ce type de campagnes encourage les compagnies à investir dans la fourniture de logements pour les élèves officiers à bord des navires.

2.4. L'examen médical des gens de mer

50. La MLC, 2006, et la Convention STCW exigent que les gens de mer soient en possession d'un certificat médical d'aptitude ⁵⁷. Les gens de mer doivent subir des examens avant l'embarquement et des examens périodiques à la fois pour leurs santé et sécurité personnelles et pour la sécurité de l'exploitation du navire. La MLC, 2006, fait référence au texte du BIT et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) intitulé *Directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer* (remplacé par le texte BIT/OMI *Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer* ⁵⁸), c'est-à-dire les lignes directrices qu'il est recommandé de suivre lors des examens médicaux destinés à déterminer l'aptitude physique des futurs gens de mer et des gens de mer en activité ⁵⁹. Ces directives offrent aux administrations maritimes un ensemble de critères internationalement reconnus auxquels se référer, que ce soit directement ou pour élaborer des normes nationales. Elles aident les médecins praticiens, les armateurs, les organismes représentatifs des gens de mer, les gens de mer eux-mêmes et les autres personnes concernées par la conduite des examens médicaux d'aptitude.
51. Les Etats du pavillon sont encouragés à participer aux procédures de dépistage sanitaire applicables aux gens de mer qui travaillent à bord de navires battant leur pavillon. Les médecins effectuant les examens médicaux doivent disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examen médical ⁶⁰.

2.5. Le processus de recrutement

52. Certaines pratiques de recrutement peuvent constituer un encouragement à embrasser une carrière dans le secteur maritime.

On citera notamment:

- une formation pratique à bord de navires pour les élèves officiers, avec possibilité d'utiliser une technologie de pointe en matière de simulation;
- des investissements importants de la part des gouvernements et des partenaires sociaux dans la mise en place de programmes d'enseignement et de formation et les mesures de soutien à ces programmes;

⁵⁷ MLC, 2006, règle 1.2.

⁵⁸ BIT/OMI: *Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer* telles que révisées en 2011 par le Groupe de travail conjoint OIT/OMI sur les examens médicaux des gens de mer et les pharmacies de bord.

⁵⁹ MLC, 2006, principe directeur B1.2.1.

⁶⁰ *Ibid*, norme A1.2, paragr. 4.

- des plans de carrière permettant aux gens de mer qualifiés de poursuivre leur carrière à terre soit lorsqu'ils atteignent un certain âge et un certain niveau d'expérience, soit pendant un certain temps au cours de leur carrière en mer;
- de meilleures conditions de vie à bord des navires;
- l'amélioration des avantages sociaux des employés;
- la reconnaissance des certificats prévus par la Convention STCW dans d'autres pays ⁶¹.

2.5.1. Recrutement des gens de mer aux termes de la MLC, 2006

53. La règle 1.4 de la MLC, 2006, prévoit que les gens de mer doivent pouvoir avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.
54. La norme A1.4 énonce une obligation essentielle: veiller à ce que les services de recrutement et de placement soient gérés dans les règles de façon à protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi. Ces services doivent s'assurer que les contrats d'engagement des gens de mer sont conformes à la législation et aux conventions collectives applicables. Aux termes du paragraphe 2 du principe directeur B1.4 de la MLC, 2006, les services de recrutement et de placement, qu'ils soient publics ou privés, ont l'obligation de tenir des registres des gens de mer qualifiés couverts par leur système de recrutement et de placement, et de les informer des droits et obligations qui sont les leurs en vertu de leur contrat d'engagement. Le respect des dispositions de la MLC, 2006, par les services de recrutement et de placement est indispensable si l'on veut protéger les gens de mer contre des pratiques de recrutement inéquitables.
55. La norme A1.4 de la MLC, 2006, prescrit aux Etats Membres de s'assurer que les agences de recrutement et de placement: tiennent un registre à jour des gens de mer placés; informent ces gens de mer des droits et des obligations énoncés dans leur contrat d'engagement; et vérifient qu'ils possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'emploi considéré ⁶². La règle 5.3 exige des Etats Membres qu'ils mettent en place un système efficace d'inspection et de surveillance ainsi que des procédures légales pour s'acquitter de leurs responsabilités en tant que fournisseurs de main-d'œuvre en vertu de la MLC, 2006. Les Etats parties à cette convention ont l'obligation de s'assurer que les services de recrutement et de placement opérant sur leur territoire respectent un ensemble minimum de normes visant à promouvoir des pratiques de recrutement équitables ⁶³.
56. Les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement doivent veiller à ce que ceux-ci soient certifiés ou agréés et réglementés conformément à la MLC, 2006. Cette convention décourage le recours à des services de recrutement établis dans des pays qui ne l'ont pas ratifiée ⁶⁴.

⁶¹ Deloitte: *Challenge to the industry: Securing skilled crews in today's marketplace* (2011).

⁶² MLC, 2006, norme A1.4, paragraphe 5 c).

⁶³ *Ibid.*, paragr. 5.

⁶⁴ *Ibid.*, paragr. 9.

57. Dans son paragraphe 5, la norme A1.4 de la MLC, 2006, prescrit aux Etats Membres de s'assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur leur territoire exercent leur activité en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément, c'est-à-dire:

- d'interdire que des honoraires ou autres frais soient facturés aux gens de mer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement, le placement ou l'obtention d'un emploi. Seul le coût d'obtention d'un certificat médical national obligatoire, du livret professionnel et d'un passeport ou autre document de voyage similaire (sauf le coût des visas) est à la charge des gens de mer ⁶⁵;
- d'interdire aux services de recrutement et de placement d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes pour empêcher ou dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les qualifications requises ⁶⁶.

58. Dans certains cas, les pratiques de recrutement abusives ouvrent la voie à l'exploitation des travailleurs. La MLC, 2006, vise à prévenir ces pratiques, et l'exigence d'enregistrement des services de recrutement et de placement devrait, avec le temps, permettre de réduire le nombre de cas tels que ceux qui sont mentionnés ci-dessous.

59. Les pratiques abusives signalées sont notamment, mais pas exclusivement, les suivantes:

- l'esclavage pour dette (afin de pouvoir rembourser les frais de recrutement);
- l'inscription sur une liste noire, pour divers motifs tels que:
 - constituer un syndicat ou s'y affilier, ou exercer des activités syndicales légitimes – motif violant les dispositions de la MLC, 2006, et de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui garantit aux travailleurs le droit fondamental à la liberté syndicale;
 - se plaindre d'un traitement injuste, de mauvaises conditions de travail et d'autres problèmes;
 - faire l'objet d'une procédure disciplinaire en cours;
- la fourniture d'informations trompeuses sur la nature du travail et les conditions de travail;
- la confiscation du passeport;
- les retenues illégales sur salaire.

60. Les gens de mer semblent souvent réticents à utiliser les mécanismes de plainte prévus par la MLC, 2006, concernant les services de recrutement et de placement et la responsabilité de supervision de l'Etat. Cette réticence serait apparemment due à la crainte de limiter leurs possibilités d'emploi futures et d'être étiquetés «auteurs de troubles». Les plaintes sont plutôt déposées de manière à ce que l'anonymat soit préservé, par exemple par l'intermédiaire de l'ITF, d'autres organisations syndicales ou des aumôniers des ports, qui avisent à leur tour les autorités compétentes ⁶⁷.

⁶⁵ MLC, 2006, norme A1.4, paragr. 5 b).

⁶⁶ *Ibid.*, paragr. 5 a).

⁶⁷ Commission européenne: *Service contract regarding a study on the implementation of labour supplying responsibilities pursuant to the Maritime Labour Convention (MLC 2006) within and outside the European Union* (2015).

2.5.2. Discrimination dans le processus de recrutement

61. La convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession». L'article 1, paragraphe 1 *b*), précise en outre que le terme «discrimination» comprend également toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.
62. Aux termes de l'article III de la MLC, 2006, les Etats Membres sont tenus de vérifier que les dispositions de leur législation respectent les principes et droits fondamentaux au travail et en particulier, au paragraphe *d*), «l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession». Le principe directeur B1.4.1 invite les Etats Membres qui sont dotés d'un service public de recrutement et de placement des gens de mer à envisager de disposer d'un mécanisme de collecte et d'analyse d'informations sur le marché du travail maritime – notamment la collecte de données sur l'âge ou le sexe, à des fins statistiques ou pour utilisation dans le cadre d'un programme visant à prévenir toute discrimination fondée sur l'âge ou le sexe.
63. La promotion de l'égalité de chances et de traitement dans tout le processus de recrutement contribue dans une mesure importante à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe (ou «discrimination de genre»). Les politiques de l'emploi visent à garantir des chances égales face au recrutement, à la formation et à l'évolution de carrière ainsi qu'en matière de conditions d'emploi et de prestations ⁶⁸.
64. La discrimination sur le marché du travail, notamment sous la forme d'un refus d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion et à la sécurité sociale, est un problème auquel les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) peuvent se heurter ⁶⁹. Il n'est pas facile d'obtenir des informations détaillées sur la nature et l'étendue de la discrimination à laquelle doivent faire face les travailleurs et travailleuses LGBT dans le secteur maritime.

⁶⁸ BIT: *Gender diversity journey – Company good practices* (2017).

⁶⁹ BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, rapport du Directeur général, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève (2007).

3. Maintien dans l'emploi

65. Progression dans la carrière, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conditions de travail et de vie, isolement, et solitude due à de longues périodes à bord sont des facteurs qui, parmi d'autres, peuvent déterminer combien de temps un marin continuera de naviguer. Pour apporter les solutions qui permettront d'éviter une pénurie de gens de mer, il faut se pencher sur les facteurs qui incitent ceux-ci à conserver leur emploi navigant et les problèmes qui les poussent à le quitter prématurément ⁷⁰. Dans une enquête récente, les élèves marins ont répondu qu'ils comptaient passer de dix à quinze ans en mer. Cette prévision correspond au nombre d'années que les marins consacrent effectivement à naviguer avant de passer à un emploi à terre ⁷¹.

3.1. Les pratiques influant sur le maintien dans l'emploi

66. Au nombre des facteurs qui influent sur la décision d'embrasser et de poursuivre une carrière en mer figurent notamment la sécurité et la sûreté du cadre de travail, des conditions de travail et de vie décentes, l'accès à Internet, la protection sociale, les soins médicaux, des conditions d'emploi équitables, le soutien assuré par la compagnie à la famille des marins, le fait de travailler sur des navires de haute technologie et de pouvoir utiliser des systèmes de pointe, et des perspectives de carrière à long terme ⁷².

67. Une étude consacrée aux difficultés que présentent le recrutement de marins et leur maintien dans l'emploi au Viet Nam a recensé les raisons pour lesquelles les gens de mer quittent le secteur maritime, à savoir: déficience du dispositif de maintien dans l'emploi; système de promotion et culture organisationnelle injustes; bas salaires et mauvaises conditions de travail ⁷³. Lorsqu'ils ne peuvent pas bénéficier d'une culture organisationnelle positive et d'une gestion satisfaisante à bord, les gens de mer seront probablement moins motivés à vouloir rester dans une compagnie ⁷⁴. Ils peuvent aussi être incités à quitter le secteur maritime par de mauvaises pratiques dans le domaine des ressources humaines – par exemple l'abandon de marins par les armateurs, le paiement tardif ou le non-paiement des salaires, des congés à terre insuffisants, et le manque de soutien à terre ⁷⁵.

68. Les élèves officiers peuvent quitter le secteur maritime après leur période de formation pour des raisons telles que leur incapacité à s'adapter à la vie en mer ou des difficultés liées à la formation. On constate que d'autres gens de mer quittent ce secteur lorsque leur carrière stagne – une stagnation qui peut être due à diverses raisons, par exemple leur manque

⁷⁰ L.D. Caesar *et al.* (2015), *op. cit.*, pp. 141-157.

⁷¹ ECSA et ETF: *Maritime Career Path Mapping 2013 Update*.

⁷² P. Arsenie *et al.*: *Recruitment and retention of seafarers – what calls to and keeps individuals in a career at sea?* 13^e Assemblée générale de l'International Association of Maritime Universities (IAMU) «Expanding Frontiers – Challenges and Opportunities in Maritime Education and Training» (2014).

⁷³ T. Nguyen *et al.*: «Current Challenges in the Recruitment and Retention of Seafarers: An Industry Perspective from Vietnam», *The Asian Journal of Shipping and Logistics* (vol. 30, n° 2, août 2014), pp. 217-242.

⁷⁴ ECSA et ETF *The mapping of career paths in the maritime industries* (2013).

⁷⁵ L.D. Caesar *et al.* (2015), *op cit.*

d'expérience ou l'absence de postes plus élevés. Il arrive aussi que des gens de mer quittent leur emploi maritime pour des raisons personnelles telles que des responsabilités familiales ⁷⁶.

69. Comme le montre l'encadré 3.1, les compagnies maritimes cherchent à améliorer le bien-être et les conditions de travail de leurs employés, et à se doter de stratégies de maintien dans l'emploi qui permettent d'éviter que des gens de mer ne quittent le secteur maritime ou de réduire le nombre de départs. Ces stratégies devraient tendre à la satisfaction professionnelle, qui dépend de facteurs tels que la diversité des emplois, le salaire, les possibilités d'évolution de carrière, le développement professionnel et personnel et un bon cadre de travail ⁷⁷.

Encadré 3.1
Les pratiques favorables au maintien dans l'emploi

La recherche effectuée sur les facteurs qui déterminent le maintien dans l'emploi des gens de mer met en évidence les caractéristiques suivantes: des processus de recrutement équitables, une culture organisationnelle respectueuse des salariés, et des perspectives de carrière à long terme.

Une des plus grandes compagnies maritimes du monde attribue son taux de maintien dans l'emploi de 98 pour cent à cinq facteurs:

- pour tous les marins: cours de formation et de perfectionnement professionnel; développement de l'aptitude à diriger; promotion de l'esprit d'équipe, et formation culturelle pour les cadres de l'équipage;
- conditions de travail décentes à bord;
- communication de la direction/l'employeur avec l'équipage donnant à ce dernier des possibilités de s'exprimer;
- perspective d'un emploi à long terme et stable;
- paiement ponctuel des salaires.

Sources: Futurenautics Maritime, 2018, [Crew Connectivity 2018 Survey Report](#) (2018) et A. Papachristou *et al.*: «[The role of communication to the retention of seafarers in the profession](#)», *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 14, n° 1, avril 2015), pp. 159-176.

3.2. La mobilité professionnelle

70. L'éducation et la formation continues – combinant expérience pratique et formation théorique – peuvent aider les gens de mer à obtenir des qualifications reconnues aux niveaux national et international, ce qui leur permet d'avancer dans leur carrière. Le paragraphe 3 de la norme A2.8 de la MLC, 2006, prescrit aux Etats Membres, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer, de fixer des objectifs clairs en matière d'orientation, d'éducation et de formation professionnelles des gens de mer, y compris en matière de formation continue. Dans son paragraphe 1 c), le principe directeur B2.8.1 préconise le perfectionnement professionnel des gens de mer afin de développer leurs aptitudes professionnelles et de les doter de compétences transférables, en vue de leur permettre de trouver un travail décent et de le garder, d'améliorer les perspectives d'emploi de chacun, et de s'adapter à l'évolution de la technologie et des conditions du marché du travail dans le secteur maritime. Les formations de base et formations complémentaires dotent les gens de mer des compétences et des connaissances dont ils ont besoin pour exercer

⁷⁶ S. Cahoon *et al.*: «Human resource practices in seafaring: Opportunities for improving retention», Jingjing Xu (dir. de publication): *Contemporary Marine and Maritime Policy* (Nova Science Publishers, Inc., 2014), pp. 86-103.

⁷⁷ C.-L. Tsai: «Determinant of work performance of seafarers», *Maritime Business Review* (vol. 2, n° 1, 2017), pp. 36-51.

efficacement leurs fonctions et pouvoir prétendre à une promotion lorsqu'une occasion se présente. Dans certains cas, outre qu'ils doivent prendre un congé pour suivre leur formation, les gens de mer doivent assumer le coût de celle-ci ⁷⁸.

71. La formation devrait viser à ce que les gens de mer puissent acquérir les compétences nécessaires pour prétendre à des emplois non seulement à bord d'un navire mais aussi à terre, afin d'être en mesure de participer aux activités du secteur même s'ils ne travaillent pas en mer. Faire prendre conscience aux marins de la possibilité de passer d'un emploi en mer à un emploi à terre peut leur ouvrir des perspectives de carrière dans le secteur maritime ⁷⁹.

3.3. Congé, interruption de carrière et reprise d'activité

72. En vertu de la MLC, 2006, les gens de mer ont droit à des congés au titre de la règle 2.4, à savoir un congé annuel et des permissions à terre accordées dans un souci de bien-être et de santé. Selon le paragraphe 2 du principe directeur B2.4.1, dans les conditions fixées par une convention collective ou déterminées par l'autorité compétente, les absences pour des motifs tels qu'une maladie ou un accident, ou pour cause de maternité, devraient être comptées dans la période de service.
73. L'accès aux installations à terre et l'autorisation de descendre à terre sont indispensables au bien-être général des gens de mer. Ceux-ci continuent néanmoins d'avoir des difficultés à obtenir cette autorisation et à transiter dans certains ports et terminaux. L'impossibilité de voyager facilement ou d'obtenir des permissions à terre pourtant essentielles, ainsi que la difficulté d'obtenir du travail à cause de restrictions à la délivrance de visas sont autant de facteurs susceptibles de dissuader une personne de travailler dans le secteur maritime. La convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, qui a été ratifiée par 35 pays ⁸⁰, vise à remédier à cette situation en facilitant la permission de descendre à terre et les déplacements professionnels des gens de mer. Le fait que la convention soit largement ratifiée et appliquée – non seulement par des Etats du pavillon et des Etats fournisseurs de main-d'œuvre, mais aussi par des Etats du port (surtout ceux qui ont un important trafic maritime) – devrait permettre d'améliorer la vie des marins qui n'avaient eu jusque-là que des possibilités limitées d'accès à terre et de déplacements professionnels. A cet égard, la règle 4.4 de la MLC, 2006, exige des Etats Membres qu'ils veillent à ce que les installations de bien-être à terre, s'il en existe, soient aisément accessibles.
74. Un marin peut interrompre sa carrière par choix personnel ou à cause de facteurs économiques, de problèmes de santé, de la perte de son emploi ou de problèmes familiaux, pour ne citer que quelques raisons. Cette interruption peut se produire à n'importe quel stade de sa carrière, et plus d'une fois. Le marin peut soit décider ensuite de reprendre son activité en mer ou de passer à un emploi à terre, soit de quitter complètement le secteur maritime. Une reprise d'activité maritime après une période loin de la mer peut être due à une incapacité de s'habituer à la vie à terre, à l'absence de perspectives professionnelles, au sentiment que les métiers de la mer offrent un style de vie préférable ou à des raisons économiques ⁸¹.

⁷⁸ H. Sampson et L. Tang: *New Shipboard Technology and Training Provision for Seafarers* (2011).

⁷⁹ Futurenautics Maritime: *Crew Connectivity 2018 Survey Report* (2018).

⁸⁰ Chiffre correct au 31 octobre 2018. BIT: [convention \(n° 185\) sur les pièces d'identité des gens de mer \(révisée\)](#).

⁸¹ ECSA et ETF (2013), *op. cit.*

-
75. La convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946, dispose que les Etats Membres doivent établir ou faire établir conformément à leur législation nationale «un régime de pensions pour les gens de mer qui se retirent du service à la mer». Si la convention n° 71 a été ratifiée par 13 pays, dont d'importants Etats du pavillon tels que le Panama, la Norvège et la Grèce, elle n'a pas été révisée par la MLC, 2006 (article X de la MLC, 2006), et n'a donc pas le champ d'application étendu de cette dernière. Cela étant, la MLC, 2006, exige que tout Etat Membre assure à tous les gens de mer résidant habituellement sur son territoire une protection incluant au moins trois des neuf branches de la sécurité sociale (règle 4.5, norme A4.5.1 et 2). La convention fixe donc, pour la sécurité sociale des gens de mer, une norme minimale dont les prestations de retraite ne font pas toujours partie. Le droit à une retraite – qui est un facteur de maintien dans l'emploi – dépend donc de la législation du pays de résidence des gens de mer, ainsi que de la politique de la compagnie concernée, laquelle dépend à son tour de la loi de l'Etat du pavillon du navire sur lequel le marin est employé.

3.4. Travailler à terre

76. La plupart des gens de mer en activité ne prévoient pas de rester en mer jusqu'à la fin de leur carrière ⁸². Des mesures visant à ce que l'expérience acquise en mer leur permette de s'intégrer dans la communauté maritime à terre faciliteraient leur passage à un emploi dans des compagnies maritimes, auprès des autorités maritimes ou au sein d'autres entités liées à ce secteur.
77. Les gens de mer ne sont pas certains de pouvoir poursuivre avec succès leur carrière à terre après avoir navigué ⁸³. Une meilleure information sur le passage d'une carrière en mer à une carrière à terre leur permettrait d'avoir une idée claire de la façon de procéder pour réussir cette transition. Il peut s'avérer nécessaire de modifier la formation existante de façon à ce qu'elle prépare les marins à passer d'un emploi en mer à un emploi à terre. Un bagage de compétences ou de qualifications transférables donnerait aussi aux gens de mer les aptitudes requises pour travailler à terre. On pourrait notamment, à cet effet, inclure des cours de gestion dans l'enseignement maritime ⁸⁴.

3.5. La vie en mer

78. Comme cela a été mentionné plus haut, les conditions de travail et de vie à bord d'un navire peuvent influencer sur la durée du service en mer qu'un marin sera disposé à accomplir. Il arrive que les gens de mer fassent de longues journées de travail et subissent des niveaux élevés de stress et de fatigue. Ils peuvent également être exposés à d'autres types de risques – usage de drogues et abus d'alcool, maladies infectieuses, violence et harcèlement. Cela étant, ils vivent aussi des expériences positives en mer. Dans une étude, le bonheur moyen des gens de mer a été évalué à 6,56 sur une échelle de 1 à 10. Les marins interrogés ont souligné la

⁸² *Ibid.*

⁸³ P. Bhargava: «[How to Quit Sea Life and Settle Ashore?](#)», *Marine Insight* (26 avril 2018).

⁸⁴ Il pourrait s'agir notamment de cours de gestion d'entreprise et de gestion commerciale. The European Transport Workers' Federation (ETF): *ETF Policy on Training and Recruitment in Maritime Transport* (2010).

fierté d'être marin, la capacité de subvenir aux besoins de leur famille et la camaraderie qui règne à bord d'un navire ⁸⁵.

79. La question du bien-être des gens de mer est devenue plus préoccupante du fait que les permissions à terre ont été réduites. Rotation rapide des navires dans les ports, réduction des effectifs et longues heures de travail selon un horaire irrégulier demeurent la norme, ce qui peut avoir des effets négatifs sur le bien-être mental, physique et émotionnel des marins ⁸⁶. Le principe directeur B3.1.11 recommande une liste d'installations de loisirs qui pourraient être mises en place à bord lorsque c'est réalisable. Il s'agit notamment d'une bibliothèque, de matériel de sport ou de moyens de pratiquer la natation.

3.5.1. Sécurité et santé au travail

80. On entend généralement par «sécurité et santé au travail» (SST) la science de l'anticipation, de l'identification, de l'évaluation et de la maîtrise des risques encourus sur le lieu de travail, ou qui découlent de celui-ci et qui sont susceptibles de nuire à la santé et au bien-être des travailleurs, en tenant compte de leur impact sur les communautés environnantes et sur l'environnement en général ⁸⁷.
81. L'OIT préconise la promotion de la santé et de la sécurité au travail des gens de mer afin de réduire au minimum leur exposition aux dangers et aux risques professionnels à bord des navires, comme le prévoit la MLC, 2006, dans sa règle 4.3 et les dispositions correspondantes du code (norme A4.3 et principe directeur B4.3). La norme A4.3 régit les mesures de protection de la santé et de la sécurité ainsi que de prévention des accidents qui doivent être adoptées dans les directives nationales concernant: la formation des gens de mer, les politiques et programmes de sécurité et santé au travail, l'inspection, la notification et la correction des situations dangereuses, et les accidents du travail survenus à bord.
82. Ces dispositions sont complétées par les *Directives pour la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail de la convention du travail maritime, 2006*. Celles-ci fournissent aux Etats du pavillon des informations pratiques supplémentaires qu'ils devront refléter aussi bien dans leur législation nationale que dans d'autres mesures visant à appliquer la règle 4.3 et les dispositions correspondantes du code de la MLC, 2006, ainsi que d'autres dispositions pertinentes des règles 3.1 et 1.1. Elles soulignent également en quoi la sécurité à bord et des conditions de travail et de vie décentes dépendent d'une bonne gestion et d'une bonne communication entre le navire et la terre, des périodes de repos, de la nutrition et du logement.
83. La nature du travail à bord – y compris le transport de marchandises dangereuses – expose les gens de mer à des risques et pourrait les décourager de travailler sur un navire, surtout s'il n'existe pas de politiques de SST ou si ces politiques ne sont pas correctement appliquées. Les Etats du pavillon sont tenus de veiller à ce que les marins employés sur des navires battant leur pavillon bénéficient d'une protection en matière de santé au travail et de

⁸⁵ The Mission to Seafarers: *Seafarers Happiness Index, Quarter 2 2018* (2018).

⁸⁶ B. Özsever et L. Tavacıoğlu: «Analysing the effects of working period on psychophysiological states of seafarers», *International Maritime Health Journal* (vol. 69, n° 2, 2018), pp. 84-93.

⁸⁷ BIT: *Etude d'ensemble relative à la convention (n° 155), à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et au Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève (2009).

bonnes conditions de sécurité et d'hygiène à bord. Cela implique notamment l'établissement de directives nationales relatives à la gestion de la SST sur ces navires.

- 84.** La question des heures de travail est réglementée par la MLC, 2006, dans sa norme A2.3. La fatigue des gens de mer peut être due à un nombre d'heures de travail excessif ou à une réduction des effectifs. Pour déterminer, approuver ou réviser les effectifs d'un navire, l'autorité compétente doit tenir compte de la nécessité d'éviter ou de restreindre une durée de travail excessive afin d'assurer un repos suffisant et de limiter la fatigue ⁸⁸. Le rapport final du projet Martha, présenté à l'OMI en 2017, met l'accent sur les niveaux de fatigue de plus en plus élevés des gens de mer. Ses conclusions font notamment état des effets de la fatigue sur la performance et la motivation de l'équipage ainsi que sur l'exploitation du navire et son efficacité ⁸⁹.
- 85.** Les armateurs doivent veiller, entre autres, à ce que les capitaines reçoivent un appui suffisant pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités en matière de gestion de la SST à bord. La mise en place effective de comités de sécurité sur les navires permettra de créer à bord l'environnement de travail sûr qui s'impose. Pour permettre l'amélioration continue, par les armateurs et les autorités compétentes, des politiques et programmes de SST concernant l'évaluation des risques et les mesures de prévention, il faut un investissement dans la recherche technologique et maritime ⁹⁰.
- 86.** Aux termes de la MLC, 2006, l'autorité compétente doit en outre veiller à ce que les déclarations et enquêtes relatives à des questions de SST respectent la confidentialité des données – par exemple médicales – relatives aux gens de mer. Les compagnies maritimes sont invitées à se doter de politiques concernant la santé génésique et à prendre les mesures nécessaires pour que les gens de mer puissent discuter confidentiellement de ce sujet avec le personnel médical à bord.
- 87.** Les gens de mer sont exposés au risque de contracter des maladies sexuellement transmissibles (MST) et d'être infectés par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH). L'éducation sanitaire a été mise en évidence comme étant un moyen de faire mieux connaître le VIH et les maladies sexuellement transmissibles afin de réduire les risques d'exposition. Les marins passant de longues périodes en mer, leurs possibilités de disposer de matériel didactique sont limitées. L'organisation de campagnes à bord et de cours en ligne permettrait néanmoins de mieux les sensibiliser à la transmission et à la prévention des MST et de l'infection à VIH ⁹¹. L'accès de tous les gens de mer à des contraceptifs et des préservatifs, enfin, pourrait empêcher la propagation de maladies sexuellement transmissibles.
- 88.** La santé mentale et le bien-être constituent une autre préoccupation sanitaire importante. Les longues périodes en mer, la réduction des effectifs et la courte durée des escales dans les ports sont autant de facteurs qui contribuent au sentiment d'isolement social qu'éprouvent les gens de mer. Les conditions de vie en mer, les contacts limités avec famille et amis, et le fait d'être loin de chez soi seraient quelques-uns des facteurs qui contribueraient à pousser

⁸⁸ MLC, 2006, règle 2.7, paragr. 1, et norme A2.7.

⁸⁹ The Centre for Maritime Health and Society, University of Southern Denmark *et al.*: *Project Martha: The Final Report* (2017).

⁹⁰ BIT: *Directives pour la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail de la convention du travail maritime, 2006* (Genève, 2015).

⁹¹ I. Grappasonni *et al.*: «Survey on HIV risk perception and sexual behaviours among seafarers», *International Maritime Health* (vol. 62, n° 2, 2011), pp. 131-137.

des gens de mer au suicide ⁹². En 2018, plusieurs mesures ont été prises pour faire mieux connaître l'importance de la santé mentale. Ainsi, le thème de la Journée des gens de mer de 2018 (le 25 juin) était le bien-être des gens de mer. La campagne, menée par l'OMI, expliquait comment traiter le stress et d'autres problèmes mentaux. Le guide de l'International Seafarers Welfare and Assistance Network (ISWAN, réseau international d'assistance sociale aux gens de mer) intitulé *Psychological Wellbeing at Sea* donne des conseils aux marins sur les moyens d'améliorer leur bien-être lorsqu'ils sont en mer ⁹³.

3.5.2. Diversité et discrimination

89. On entend par «discrimination sur le lieu de travail» le fait d'appliquer un traitement différent à un individu en raison de ses caractéristiques personnelles et non de ses qualifications ou aptitudes professionnelles ⁹⁴. La MLC, 2006, invite les Etats Membres à tenir compte des intérêts des gens de mer travaillant à bord d'un navire qui sont issus de contextes religieux, culturels et sociaux différents et distincts.
90. Le fait de travailler dans un environnement multiculturel à bord d'un navire oblige les gens de mer à s'adapter à des langues et à des pratiques culturelles différentes. La communication à bord est essentielle à la sécurité du navire et de l'équipage, l'incapacité de communiquer efficacement dans des situations d'urgence pouvant mettre les marins en danger. Il convient de tenir dûment compte des difficultés qui se présentent lorsque les équipages sont composés de personnes de nationalités différentes et issues de contextes différents ⁹⁵. La discrimination culturelle – qui peut exposer des marins à des pratiques de travail injustes et à des inégalités de traitement en matière de salaire et de conditions contractuelles, notamment en fonction de leur nationalité – a des incidences négatives sur le maintien dans l'emploi des gens de mer. Dans certains cas, ceux-ci peuvent se voir refuser des possibilités d'avancement lorsque leur classement dépend de leur nationalité ou de leur origine ethnique ⁹⁶.
91. Le résumé du projet Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM, projet concernant le pouvoir d'action des femmes et les équipages multiculturels) présente les expériences d'élèves officiers qui travaillaient sur des navires à équipages multiculturels. Certains de ces élèves ont évoqué les difficultés que peut représenter ce contexte de travail multiculturel. D'autres ont été plus positifs, et une élève notamment a déclaré qu'elle aimait travailler avec des équipages mixtes, car elle se sentait encouragée par le soutien qu'ils lui apportaient et l'aspect formateur de cet entourage. On a fait valoir que le mélange de cultures élargissait les horizons et favorisait la tolérance et l'ouverture d'esprit. Par ailleurs, le fait d'être en contact avec des collègues de différents pays permettait aux marins d'élargir leur réseau personnel et professionnel ⁹⁷.

⁹² A. Mellbye et T. Carter: «Seafarers' depression and suicide», *International Maritime Health* (vol. 68, n° 2, 2017), pp. 108-114.

⁹³ International Seafarers Welfare and Assistance Network (ISWAN): *Psychological Wellbeing at Sea* (2017).

⁹⁴ M. Lansky *et al.* (dir. de publication): *Women, gender and work: Social choices and inequalities. Volume 2* (Genève, 2017).

⁹⁵ BIT (2015), *op. cit.*

⁹⁶ S. Cahoon *et al.*, *op. cit.*

⁹⁷ K. Pike *et al.*: *The Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM) Project Report for the ITF Seafarers' Trust* (novembre, 2016).

-
92. Le projet a mis en évidence l'isolement comme étant une conséquence possible des équipages multiculturels. Les personnes issues de contextes similaires ont tendance à rester entre elles, réduisant ainsi l'interaction sociale – ce qui est ressenti surtout par les personnes qui sont les seules de leur nationalité à bord. Il a notamment été recommandé dans le projet que les compagnies maritimes tiennent compte du mélange de cultures à bord pour assurer le meilleur environnement de travail possible ⁹⁸. Une autre recommandation a été d'incorporer dans les programmes d'étude des établissements d'enseignement et de formation maritimes des «disciplines non techniques», par exemple des cours de sciences humaines, afin de faciliter et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et la sensibilité culturelle dans ces établissements ⁹⁹.
93. L'organisation Human Rights at Sea préconise qu'un environnement de travail sûr soit assuré à tous, y compris les gens de mer LGBT, au titre de la responsabilité sociale des entreprises ¹⁰⁰. Des mesures de sensibilisation et de promotion du dialogue social sur les problèmes touchant les gens de mer LGBT – tels que violence, discrimination, harcèlement, intimidation, violences sexuelles et viol ¹⁰¹ – contribueraient à ce que l'on trouve des solutions pour garantir à ceux-ci des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires. Campagnes, couverture médiatique, négociation collective, politiques antidiscriminatoires et formation sont autant de moyens qui influent sur les attitudes à l'égard des droits des gens de mer LGBT.

3.5.3. Violence et harcèlement

94. La violence et le harcèlement dans le monde du travail comportent des aspects physiques, psychologiques et sexuels, qui peuvent porter atteinte à la dignité, à la sécurité, à la santé et au bien-être de la victime. Ils peuvent avoir des conséquences physiques et émotionnelles. Anxiété, dépression et troubles du sommeil sont quelques-uns des effets de la violence et du harcèlement; ils nuisent au bien-être de la victime ainsi qu'à son rendement professionnel ¹⁰². Il est ressorti d'une étude effectuée en 2010 par Nautilus International que 43 pour cent des personnes interrogées avaient subi de l'intimidation, du harcèlement et de la discrimination ¹⁰³.
95. Des amendements à la MLC, 2006, relatifs à la protection des gens de mer contre le harcèlement et l'intimidation ont été approuvés en 2016 et doivent entrer en vigueur en janvier 2019. En application du principe directeur B4.3.1, l'autorité compétente devrait veiller à ce qu'il soit tenu compte des conséquences du harcèlement et de l'intimidation pour la santé et la sécurité. Ce principe directeur reconnaît aussi la dernière version de *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying*, lignes directrices sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires publiées conjointement par l'ICS et l'ITF.

⁹⁸ K. Pike *et al.* (2016), *op. cit.*

⁹⁹ C. Dragomir *et al.*: *Report IAMU 2017 Research Project No. 20170305 Gender Equality and Cultural Awareness in Maritime Education and Training (GECAMET)* (Tokyo, 2018).

¹⁰⁰ Human Rights at Sea, *LGBT in the Maritime Environment* (2015).

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107^e session (Genève, 2018).

¹⁰³ Nautilus International: *Bullying, Discrimination and Harassment Survey 2010* (2011).

-
96. Les mesures à prendre contre la violence peuvent comprendre «des dispositions législatives novatrices contre la discrimination et en faveur de la sécurité et la santé au travail [...], des conventions collectives et des initiatives volontaires». Elles peuvent être mises en place au niveau du lieu de travail ainsi qu'aux niveaux national et mondial ¹⁰⁴. On peut, par exemple, adopter une politique de tolérance zéro et mettre en œuvre des politiques et des procédures concernant les mesures préventives et correctives prévues contre diverses formes de violence et de harcèlement ¹⁰⁵. Conformément au principe directeur B4.3.6 de la MLC, 2006, qui concerne les enquêtes, il faudrait envisager d'inclure les problèmes de harcèlement et d'intimidation parmi les points qui pourraient faire l'objet d'une enquête. Du côté des pouvoirs publics, il serait important de collecter des données sur la violence et le harcèlement en mer pour pouvoir élaborer législations et politiques en connaissance de cause. Pour lutter efficacement contre la discrimination, il faut par ailleurs veiller à ce que des mécanismes de plainte et des programmes de sensibilisation à but préventif soient en place.

3.5.4. Mentorat

97. Le mentorat a été défini comme un transfert informel de connaissances fondées sur l'expérience qui peut aider les gens de mer dans leur progression professionnelle ¹⁰⁶. Il est considéré comme une source de soutien pour les gens de mer, en particulier les plus jeunes ¹⁰⁷. Des études ont montré que le mentorat peut améliorer la sécurité à bord des navires parce que les plus anciens dans la profession transmettent ainsi un savoir né de leur expérience ¹⁰⁸. Il est également réputé contribuer à ce que les marins se sentent moins isolés, et améliorer leur maintien dans l'emploi et leur bien-être ¹⁰⁹.

3.5.5. Connectivité Internet

98. La MLC, 2006, recommande de fournir aux gens de mer des moyens de communication et un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre ainsi qu'à des services de messagerie électronique et à Internet –, et ce soit gratuitement lorsque c'est réalisable, soit pour un tarif modéré ¹¹⁰.

¹⁰⁴ BIT: *Cinquième rapport supplémentaire: Résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport du Directeur général, Conseil d'administration, 328^e session (Genève, 2016).

¹⁰⁵ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, *op. cit.*

¹⁰⁶ ITF: «*Abandonment: a blight on the industry*», *Seafarers' Bulletin*, n° 32 (2018).

¹⁰⁷ K. Pike *et al.* (2016), *op. cit.*

¹⁰⁸ A.L. Le Goubin: *Marine Accident Investigation: Mentoring & the Transfer of Experiential Knowledge in Today's Merchant Fleet* (2009).

¹⁰⁹ ITF, *Seafarers' Bulletin* (2018), *op. cit.*

¹¹⁰ MLC, 2006, principe directeur B3.1.11, paragr. 4 h) et j).

-
99. Des services de messagerie électronique sont généralement à la disposition de l'équipage sur les navires. Les gens de mer ont accès à des services de communication depuis leur cabine, sauf sur les vraquiers et les cargos polyvalents, où ils doivent y accéder depuis le pont. Selon une enquête récente, les gens de mer dépensent en moyenne 229 dollars des Etats-Unis par mois en communications ¹¹¹.
100. Pour certains marins, plus de connectivité et de meilleures connexions peuvent influencer sur leur choix de travailler en mer ou non. L'accès à une connexion Internet à bord d'un navire est un facteur important de la décision des jeunes marins d'embrasser une carrière maritime ¹¹². Il ressort de l'enquête récemment effectuée que 61 pour cent des gens de mer ¹¹³ ont accès à des services de communication pour l'équipage «la plupart du temps»; 75 pour cent ont déclaré que la connectivité influençait effectivement leur choix d'employeur, et 92 pour cent ont précisé qu'elle l'influencait fortement ou très fortement ¹¹⁴. Certains marins préféreraient avoir un accès limité à Internet plutôt qu'aucun accès. On a constaté qu'une connectivité peu fiable, des restrictions d'accès, des sites bloqués et un accès surveillé pouvaient engendrer chez les gens de mer des sentiments d'incertitude et de frustration ¹¹⁵.
101. La connectivité Internet aurait un effet marqué sur le bien-être des gens de mer, en maintenant leurs liens sociaux avec leur famille et en facilitant leur réintégration lorsqu'ils rentrent chez eux. Elle réduirait leur stress émotionnel et leur isolement en leur permettant de recevoir régulièrement du soutien de leurs amis et de leur famille ¹¹⁶.
102. Il est intéressant de relever l'utilisation accrue par les marins d'appareils personnels leur permettant de contrôler leur santé. Ceci ne fait que refléter en mer la tendance générale de la société à recourir de plus en plus à des dispositifs encourageant un mode de vie plus actif et une réelle attention à la santé ¹¹⁷.

3.6. L'impact de la piraterie, ainsi que de l'abandon et de l'incrimination des gens de mer

103. Les gens de mer peuvent être vulnérables à des actes criminels visant les navires – actes qui ont pour effet de menacer leur bien-être. Il peut s'agir notamment de piraterie, de terrorisme en mer et de vol à main armée. Dans ces situations, les marins risquent d'être pris en otage, d'essuyer des coups de feu et d'être blessés ou tués.

¹¹¹ Futurenautics Maritime: *Crew Connectivity 2018 Survey Report* (2018). Ceci exclut l'Europe et le Moyen-Orient.

¹¹² R.B. Jensen et O. Swift: *Navigating everyday connectivities at sea* (2018).

¹¹³ Enquête effectuée auprès de 6 000 gens de mer. Voir: Futurenautics Maritime (2018), *op. cit.*

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ R.B. Jensen et O. Swift (2018), *op. cit.*

¹¹⁶ Crew Connect Global, *The Future of Crewing – Shipping's Challenges and Opportunities: An industry review paper* (2018).

¹¹⁷ Futurenautics Maritime (2018), *op. cit.*

- 104.** Les amendements de 2018 au code de la MLC, 2006, visent à renforcer la protection des gens de mer lorsqu'ils sont tenus en captivité à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée ¹¹⁸. En pareil cas, le contrat d'engagement maritime continue à produire ses effets pendant toute la période de captivité, les salaires et autres prestations doivent continuer d'être versés, et le marin conserve son droit au rapatriement. En vertu de la règle 2.5, relative au rapatriement, les gens de mer ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux-mêmes dans les cas et dans les conditions spécifiés dans le code de la MLC, 2006, telle qu'amendée ¹¹⁹.
- 105.** Selon le Bureau maritime international de la Chambre de commerce internationale (ICC-IMB), il s'est produit dans le monde 180 attaques de pirates effectives ou tentatives d'attaque entre janvier et décembre 2017 ¹²⁰, la plupart en Asie du Sud-Est. Au total, 156 attaques effectives et tentatives d'attaque ont été signalées pendant la période janvier à septembre 2018, en majorité (98 au total) en Afrique de l'Ouest. Le nombre de membres d'équipage retenus en otage pendant la durée des incidents s'élevait en tout à 112 ¹²¹.
- 106.** Les gens de mer risquent aussi d'être incriminés à la suite de catastrophes ou d'incidents maritimes, ou d'accidents survenus en mer ou dans un port. Leur incrimination a un effet négatif sur le recrutement des gens de mer et leur maintien dans l'emploi. Le fait que les marins risquent des sanctions projette une mauvaise image des métiers de la mer en tant que carrière sûre. Les gens de mer peuvent hésiter à travailler à bord d'un navire par crainte d'être poursuivis en justice après un accident ou une catastrophe maritime ¹²².
- 107.** Les *Directives sur le traitement équitable des gens de mer en cas d'accident de mer* ¹²³ élaborées conjointement par l'OMI et l'OIT visent au traitement équitable des gens de mer en cas d'incident. Il est recommandé d'appliquer ces directives lorsque des gens de mer sont détenus après un incident maritime. Le Comité juridique de l'OMI contrôle leur mise en œuvre, et supervise leur révision s'il y a lieu. A sa 104^e session, il a été relevé que certains délégués incorporaient les directives dans leur législation nationale ¹²⁴. Le gouvernement des Philippines a organisé en juillet 2018 un atelier sur le traitement équitable des gens de mer, dans le cadre d'une initiative visant à encourager la discussion et la prise de mesures au niveau régional.
- 108.** L'abandon de gens de mer est un sujet de préoccupation majeur pour l'OIT. Le BIT et l'OMI gèrent conjointement une base de données sur les cas notifiés d'abandon de marins, qui contient une liste régulièrement mise à jour des navires que les organisations compétentes ont signalés au BIT comme abandonnés dans des ports de différentes régions du monde. L'objectif

¹¹⁸ Les amendements ont été approuvés à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail, plus précisément le 5 juin 2018, et devraient entrer en vigueur le 26 décembre 2020.

¹¹⁹ La norme A2.5.1 précise les cas dans lesquels les gens de mer ont le droit d'être rapatriés.

¹²⁰ ICC-IMB: *Piracy and Armed Robbery against Ships: Report for the period 1 January–31 December 2017* (2018).

¹²¹ Des pirates sont montés à bord de 107 navires, 32 navires ont subi des tentatives d'attaque, 4 ont été détournés et 13 ont été la cible de coups de feu. ICC-IMB: *Piracy and Armed Robbery against Ships: Report for the period 1 January–30 September 2018* (2018).

¹²² L.D. Caesar *et al.*, *op. cit.*, pp. 141-157.

¹²³ Ces directives ont été adoptées à la 91^e session du Comité juridique de l'OMI, en 2006.

¹²⁴ OMI: Comité juridique, 104^e session (26-28 avril 2017).

visé est d'assurer un suivi transparent et informatif du problème. Il est important de signaler les cas d'abandon pour permettre leur résolution rapide.

109. Les amendements de 2014 à la MLC, 2006, qui sont entrés en vigueur le 18 janvier 2017, exigent qu'un dispositif de garantie financière effectif et rapide soit en place pour aider les gens de mer et leur famille en cas d'abandon, de décès ou d'invalidité à long terme résultant d'une lésion, d'une maladie ou d'un risque professionnel. Les marins sont ainsi assurés de recevoir protection et assistance pour leur famille et eux-mêmes en cas d'abandon, de décès et de lésions corporelles. Pour les gens de mer qui sont abandonnés alors qu'ils travaillent sur un navire battant le pavillon d'un Etat qui n'a pas ratifié la MLC, 2006, il est fait référence aux *Directives conjointes OIT/OMI sur la fourniture d'une garantie financière en cas d'abandon des gens de mer*.

3.7. Les effets des progrès technologiques sur les charges d'équipage et les effectifs

110. Dans des sections précédentes, le présent rapport a mis en évidence certains facteurs susceptibles de retenir les gens de mer dans la profession, ce qui permettrait d'éviter la pénurie de gens de mer prévue à court et à moyen terme. Le rythme auquel avancent l'automatisation et les technologies numériques pourrait toutefois imposer que l'on reconsidère la question. Les effets à long terme qu'auront les navires automatisés et sans équipage sur les perspectives d'emploi des gens de mer, notamment, ne sont pas connus ¹²⁵. Des études estiment que si 1 000 navires sont entièrement automatisés d'ici à 2025, la demande de marins risque de se trouver réduite d'un nombre d'emplois évalué entre 30 000 et 50 000 ¹²⁶. Il est cependant difficile de prédire exactement l'impact des progrès technologiques et de l'automatisation sur les pertes ou créations d'emplois dans le secteur maritime.
111. Comme cela a été indiqué plus haut, selon certaines études, l'automatisation pourrait avoir des incidences sur les tâches plutôt que sur les emplois. Dans le secteur ferroviaire, par exemple, l'automatisation des systèmes de métro a entraîné des changements importants dans les qualifications du personnel. Ces systèmes auraient permis de réduire considérablement les coûts de personnel, les lignes automatisées diminuant le nombre de conducteurs nécessaire. Les tâches du personnel d'exploitation ont évolué pour être axées davantage sur l'entretien ¹²⁷. L'automatisation intervenue dans le secteur ferroviaire a été l'occasion d'élaborer de nouveaux modèles organisationnels, d'opérer des recyclages professionnels et de mettre en place des processus d'entretien et d'exploitation plus efficaces ¹²⁸.
112. Il peut s'avérer nécessaire d'examiner des sujets tels que le passage à des emplois à terre, la demande accrue de personnel plus qualifié, et les nouveaux emplois possibles dans le domaine de l'exploitation et de l'entretien ¹²⁹. Dans une étude publiée récemment, *Seafarers and Digital Disruption* (Les gens de mer et la perturbation numérique), l'ICS analysait notamment les questions des emplois à distance et à bord, de la formation du personnel, de la cybersécurité et

¹²⁵ Futureonautics Maritime (2018), *op. cit.*

¹²⁶ ICS: *Seafarers and digital disruption: The effect of autonomous ships on the work at sea, the role of seafarers and the shipping industry* (2018).

¹²⁷ Union internationale des transport publics (UITP): *Metro automation facts, figures and trends* (2012).

¹²⁸ UITP: *Statistics Brief: World Report on Metro Automation* (2016).

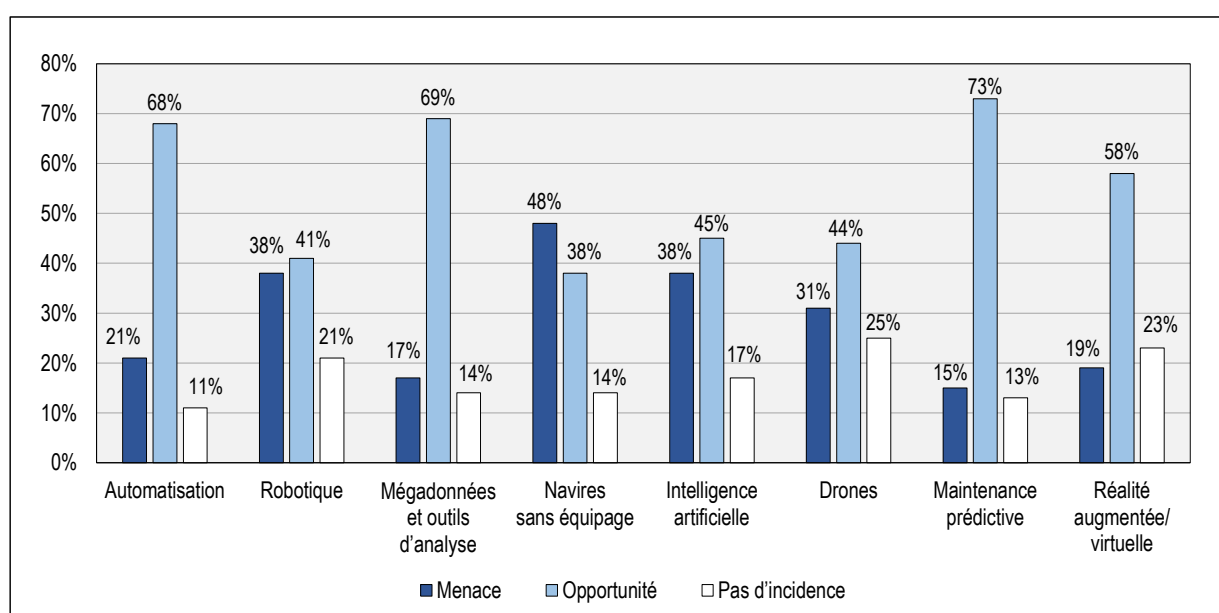
¹²⁹ DNV GL: *Remote-controlled and autonomous ships position paper*.

des garanties relatives au bien-être des marins ¹³⁰. La technologie de pointe utilisée à bord exigera des marins des compétences technologiques plus poussées, ce qui supposera un processus de recyclage ou de perfectionnement professionnel.

113. A cet égard, il est noté dans l'étude que les gens de mer ont déjà un niveau de connaissance élevé dans le domaine technologique. Sur les marins interrogés, 88 pour cent ont dit utiliser couramment de la technologie, comprendre comment elle fonctionne et pouvoir aider d'autres personnes à l'utiliser ¹³¹. On peut en déduire qu'il ne devrait pas leur être trop difficile d'acquérir les connaissances supplémentaires nécessaires pour se mettre à niveau.

114. La figure 3.1 illustre l'opinion des gens de mer sur les technologies. Le graphique montre qu'ils considèrent celles-ci davantage comme une opportunité que comme une menace pour leur rôle dans l'avenir. Plus de la moitié des marins interrogés ont déclaré qu'au moins un élément de leur travail avait été automatisé au cours des deux années précédentes. En outre, 90 pour cent ont déclaré que l'automatisation avait une incidence positive sur leurs fonctions.

Figure 3.1. Perception des technologies comme une menace ou une opportunité par les gens de mer



Source: Futurenautics Maritime, 2018, *Crew Connectivity 2018 Survey Report* (2018).

115. L'automatisation de certaines tâches peut améliorer la vie professionnelle des gens de mer. Ainsi, 83 pour cent des marins interrogés dans le cadre d'une étude sur les navires autonomes estimaient que les progrès technologiques pourraient améliorer les conditions de travail en mer. En réduisant le nombre d'activités physiquement pénibles et de tâches dangereuses, monotones ou fastidieuses, l'automatisation permettrait de diminuer des durées de travail et une fatigue excessives, ainsi que les accidents du travail et autres problèmes de santé et sécurité au travail. Pourtant, les marins interrogés considéraient l'utilisation de navires sans équipage, la robotique et l'intelligence artificielle comme les principales menaces pour l'avenir de leur carrière ¹³².

¹³⁰ La liste complète des questions figure dans l'étude. ICS (2018), *op.cit.*

¹³¹ Futurenautics Maritime (2018), *op. cit.*

¹³² Nautilus Federation: *Future proofed? Autonomous shipping research* (2018).

4. Femmes marins – Comment leur offrir de meilleures possibilités

- 116.** Le nombre de femmes travaillant dans le secteur maritime reste bas, bien qu'il ait augmenté ces dix dernières années. Il n'existe que peu de données récentes concernant les femmes marins en général, et en particulier de données ventilées (par navire, nationalité ou poste) sur leur emploi dans ce secteur. Le tableau 4.1 montre les données utilisées par BIMCO/ICS pour estimer le nombre de femmes marins que compte le secteur maritime. Selon une estimation, il y aurait 16 500 femmes marins – à l'exclusion de celles qui exercent des fonctions d'exploitation non maritimes ¹³³. Ce chiffre semble toutefois ne pas inclure toutes les femmes travaillant dans le secteur des navires de croisière, bien qu'elles soient définies comme gens de mer au regard de la MLC, 2006. L'ITF estime que 28 à 30 pour cent des personnes travaillant dans ce secteur sont des femmes marins ¹³⁴.

Tableau 4.1. Les femmes marins

	Nombre de femmes marins figurant dans l'échantillon	Pourcentage du nombre de marins de l'échantillon, par rang (%)
Officiers	540	0,7
Elèves officiers	734	6,9
Matelots	306	0,4
Elèves matelots	7	0,4
Total	1 587	1,0

Source: BIMCO et ICS, *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015). Il s'agit d'un échantillon de 164 550 marins, dont 1 587 femmes, qui a été utilisé pour estimer le nombre de femmes marins que compte le secteur maritime.

- 117.** L'objectif premier de l'OIT est d'offrir aux femmes et aux hommes de meilleures possibilités d'obtenir un emploi décent dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. L'égalité entre hommes et femmes est un facteur essentiel de la réalisation de cet objectif, et un élément transversal déterminant pour tous les résultats stratégiques de l'Organisation. L'égalité des chances est un droit humain. Au moyen des normes et autres instruments pertinents, l'OIT s'attache à mettre fin à la discrimination envers les femmes sur le lieu de travail et à garantir aux filles le droit à l'égalité des chances en matière d'éducation. Le mandat de l'OIT qui consiste à promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur maritime et à faire mieux connaître les problèmes auxquels elles doivent faire face est conforme à l'ODD 5, à savoir: «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», en leur garantissant l'égalité d'accès à l'éducation, aux soins de santé, à un travail décent et à la représentation.
- 118.** Le mandat de l'OIT relatif à l'égalité entre hommes et femmes consiste à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail. L'importance de ce mandat est soulignée par plusieurs normes internationales du travail, telles que: la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Les

¹³³ Il s'agit de femmes qualifiées et brevetées au sens de la Convention STCW. BIMCO et ICS, *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015*.

¹³⁴ Cette estimation se base sur les conventions collectives de l'ITF signées avec les exploitants de navires de croisière.

conventions n^{os} 100 et 111 figurent parmi les huit conventions fondamentales auxquelles fait référence la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Une autre déclaration pertinente est la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008. Les résolutions de la Conférence internationale du Travail concernant respectivement la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (adoptée en 2004) et l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (adoptée en 2009) ne font que confirmer l'engagement des mandants de l'OIT en faveur de l'égalité entre les sexes.

119. Conjuguer collecte de données et travaux de recherche sur les femmes marins permettrait d'avoir une meilleure idée de la façon de procéder pour que ces femmes jouissent effectivement de l'égalité des chances.
120. Pour attirer des femmes vers une carrière maritime, il est indispensable de remédier aux problèmes particuliers auxquels elles pourraient se heurter lorsqu'elles vivent et travaillent sur un navire – abus flagrants, discrimination déguisée et obstacles systémiques.
121. Une enquête a été effectuée auprès d'étudiantes et de diplômées d'établissements d'enseignement maritime sur ce qui les motivait à choisir une carrière de marin. Jusqu'à 52,38 pour cent des femmes interrogées attribuaient leur choix du secteur maritime aux perspectives de revenus. Venait ensuite un pourcentage de 38,09 pour cent des femmes interrogées pour qui les perspectives d'avancement professionnel avaient été le facteur déterminant. Pour les derniers 9,53 pour cent, la motivation avait été la tradition familiale ou le fait d'être encouragées par leur famille ¹³⁵.

4.1. La carrière des femmes marins

122. Les établissements d'enseignement et de formation maritime jouent, pour les femmes marins, un rôle important de point d'entrée dans le secteur. Il convient de porter une attention particulière à la promotion des programmes d'enseignement et de formation des gens de mer et de faire en sorte qu'elle attire plus de femmes ¹³⁶. On inciterait davantage de femmes à intégrer le secteur maritime en encourageant leur participation à une gamme plus large de programmes, et en leur réservant plus de places d'élèves officiers à bord ou plus de places d'apprentissage. D'après les données disponibles, les femmes qui ont bénéficié de programmes d'échange internationaux en tant qu'élèves officiers poursuivent généralement leur carrière avec succès sur le long terme ¹³⁷.
123. En 2015, les femmes représentaient 6,9 pour cent des élèves officiers dans le monde, signe d'une tendance à la hausse du nombre de femmes marins pour l'avenir. Ce pourcentage permet concrètement d'espérer que les chiffres augmenteront encore ¹³⁸. Selon une enquête effectuée auprès de 75 établissements d'enseignement et de formation maritimes, 24 ont

¹³⁵ C. Dragomir et F. Surugiu: *Seafarer women – Perception of the seafaring career*, document présenté à la 2nd International Conference on Economics, Political and Law Science (EPLS '13) de WSEAS/NAUN, volume: Advances in Fiscal, Political and Law Science (1^{er}-3 juin 2013).

¹³⁶ J. Horck: «*The Gender Perspective in Maritime Education and Training*», *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 9, n^o 1, avril 2010), pp. 93-119.

¹³⁷ M. Kitada et al. (dir. de publication): *Maritime Women: Global Leadership*, WMU Studies in Maritime Affairs 3, Springer (2015).

¹³⁸ BIMCO et ICS (2015), *op. cit.*

indiqué qu'ils n'avaient pas d'élèves femmes, et un autre a indiqué que 40 pour cent de ses élèves officiers étaient des femmes. Dans un autre encore, 25 pour cent des élèves officiers et 5 pour cent des élèves matelots étaient des femmes ¹³⁹.

124. Certains établissements d'enseignement et de formation maritimes ont levé l'interdiction d'accès des femmes qu'ils imposaient depuis longtemps. En 2000, par exemple, après des années d'interdiction, l'Université maritime de Shanghai a commencé à admettre des femmes en tant qu'élèves officiers. Jusqu'à 2016, c'était le seul enseignement maritime ouvert aux femmes en Chine ¹⁴⁰.
125. Les établissements d'enseignement et de formation maritimes ont pris des initiatives telles que la révision de leurs programmes afin de sensibiliser davantage leurs étudiants aux questions d'égalité entre hommes et femmes et aux questions culturelles, de garantir des chances égales à tous les étudiants, et de faire en sorte qu'un plus grand nombre de femmes occupent des postes de responsabilité. De plus, en étant en contact avec des personnalités dirigeantes du secteur maritime dans le cadre des réseaux d'anciens élèves, les étudiants peuvent voir les diverses possibilités qui s'offrent à eux ¹⁴¹.
126. Si les établissements sont maintenant plus nombreux à accueillir des étudiantes, le nombre réel de femmes travaillant en tant que marins n'a pas augmenté dans la même proportion, certaines compagnies maritimes hésitant encore à employer des femmes à bord des navires ¹⁴². Tel n'est pas le cas du secteur des croisières, qui compte un grand nombre de femmes, car les compagnies préfèrent recruter des femmes pour leur section hôtelière.
127. Il arrive que des employeurs hésitent à accepter des femmes comme élèves officiers ou marins qualifiés, par crainte qu'elles ne restent pas longtemps dans le secteur maritime. Ils supposent que les femmes quitteront le secteur prématurément pour s'occuper de leurs enfants ou assumer d'autres responsabilités familiales ¹⁴³. Toutefois, rien n'a vraiment prouvé que ce soit le cas, et les études montrent que les marins hommes abandonnent aussi la vie en mer parce qu'ils sont trop longtemps séparés de leur famille. Il apparaît donc que le maintien dans l'emploi est un problème qui concerne tous les gens de mer ¹⁴⁴.
128. Formation et sensibilisation sur le lieu de travail peuvent contribuer de manière déterminante à contrer les stéréotypes et à transformer la culture des cadres de travail, surtout dans des secteurs d'activité à prédominance masculine tels que le secteur maritime. SAFETY4SEA a mis en évidence l'efficacité des programmes de mentorat pour encourager l'inclusion et faire évoluer la culture sur le lieu de travail ¹⁴⁵. On peut par exemple s'attaquer aux préjugés

¹³⁹ BIMCO et ICS (2015), *op. cit.*

¹⁴⁰ K. Pike *et al.*: *The Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM) Project Report for the ITF Seafarers' Trust* (novembre, 2016).

¹⁴¹ C. Dragomir *et al.* (2018), *op. cit.*

¹⁴² M. Bhurugnath-Bhookhun et M. Kitada: «Lost in success: women's maritime careers in Eastern and Southern Africa», *Palgrave Communications* (6 avril 2017).

¹⁴³ BIT: *Promoting the employment of women in the transport sector – Obstacles and policy options* (Genève, décembre 2013).

¹⁴⁴ Association internationale de médecine maritime (IMHA) *et al.*: *Women seafarers' Health and Welfare Survey* (2015).

¹⁴⁵ SAFETY4SEA: *Women in maritime: How to encourage participation* (2018).

défavorables en dispensant une formation supplémentaire axée sur la sensibilisation à l'égalité des sexes, en identifiant des modèles à suivre dans le secteur maritime et en assurant un traitement égal aux marins hommes et femmes pendant la phase d'enseignement et de formation.

4.2. Motivation à travailler en mer

- 129.** Encouragement, soutien et ressources suffisantes permettent aux femmes d'exercer un métier dans les transports maritimes ¹⁴⁶. Il s'agit, entre autres, de les intégrer dans ce secteur au moyen de programmes généraux et d'une formation qui leur soit destinée spécifiquement. Il est probable qu'un plus grand nombre de femmes se dirigeront vers le secteur maritime si celui-ci leur offre des conditions de travail décentes et des possibilités de développement de carrière. En matière de progression professionnelle et de promotion, les femmes se heurtent souvent à des obstacles qui les empêchent d'avancer. Ces obstacles sont de deux sortes: les obstacles provenant d'une certaine conception des rôles et capacités des femmes, que celle-ci émane des femmes elles-mêmes ou non; et les obstacles créés par les structures et institutions de gestion, par les organisations et par des structures d'entreprise qui ne sont pas propices à l'avancement des femmes ¹⁴⁷.

4.3. Un des gars... Les femmes dans la culture professionnelle des métiers de la mer

- 130.** La gestion de leur identité de genre est une stratégie utilisée par les femmes marins pour faire face aux conflits sur les navires – et, dans certains cas, pour les éviter. Ainsi, elles peuvent adopter des comportements ou une apparence (vêtements ou coiffure par exemple) que l'on associe généralement à une identité masculine. Elles sont souvent obligées de travailler plus dur pour «faire leurs preuves» ou pour se faire accepter et être considérées comme capables de faire leur travail ¹⁴⁸.
- 131.** La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe confine volontiers les femmes marins à des rôles dans les services d'hôtellerie et de restauration. Si l'on veut promouvoir l'accès des femmes à d'autres postes dans les transports maritimes, il est indispensable de leur faire connaître ces autres postes. De plus, les femmes marins sont en butte au scepticisme quant à leur capacité d'accomplir des tâches physiquement pénibles. Les progrès technologiques permettent désormais de réduire le travail physique incombant aux marins, ces tâches étant exécutées surtout par des systèmes automatisés. Cette évolution permet aux femmes d'accomplir des tâches qui étaient dans le temps jugées trop épuisantes ¹⁴⁹.

¹⁴⁶ BIT (2013), *op. cit.*

¹⁴⁷ BIT: *Women in Business and Management: Gaining momentum*, rapport mondial (2015).

¹⁴⁸ BIT (2013), *op. cit.*

¹⁴⁹ BIT (2015), *op. cit.*

Encadré 4.1
Venir à bout des stéréotypes dans le secteur maritime

Le fait d'avoir des femmes marins à bord a longtemps été considéré comme de la malchance, certaines compagnies maritimes estimant que cela apportait plus de problèmes qu'autre chose. Ce point de vue nuit aux perspectives d'emploi des femmes marins, car les processus de recrutement sont souvent menés par des hommes qui adhèrent à ce stéréotype négatif. Si l'on vient à bout de telles idées, cela encouragera les femmes à devenir marins et leur donnera un meilleur accès au secteur maritime.

Une étude de 2013 sur la progression des femmes dans les métiers de la mer, menée dans le contexte du secteur maritime grec, a examiné dans quelle mesure les femmes étaient acceptées sur les navires par leurs collègues masculins. Il en est ressorti que plus de 60 pour cent des personnes interrogées estimaient que la nature féminine était compatible avec les métiers de la mer. Toutefois, 19,6 pour cent seulement pensaient qu'une femme pouvait s'acquitter de toutes ses tâches aussi bien qu'un homme.

Source: I. Theotakas et C. Tsalichi, *Employment of women at sea. Perceptions, attitudes and experiences of male seafarers in the Greek context*, étude présentée à la conférence annuelle de l'Association internationale des économistes maritimes (2013), Marseille, France.

- 132.** Comme leurs collègues masculins, les femmes se sentent isolées ou seules lorsqu'elles sont en mer – sentiment qui peut être exacerbé s'il n'y a pas d'autre femme à bord. La situation peut être plus favorable s'il y a plusieurs femmes sur le navire ¹⁵⁰. Les compagnies maritimes, les dirigeants et les officiers supérieurs peuvent intégrer dans leur pratique l'égalité entre les sexes et le respect des droits des femmes marins au moyen de formations axées sur les questions de genre et de formations destinées aux détenteurs de l'autorité ¹⁵¹.

4.4. Apporter un appui aux femmes travaillant en mer

- 133.** Selon certaines études, les femmes marins réussiraient mieux professionnellement si elles connaissaient l'existence de femmes occupant des positions élevées dans les transports maritimes et avaient accès à ces femmes. Comme cela a déjà été souligné dans ce rapport, le mentorat joue un rôle majeur dans la progression de la carrière d'un marin. Le fait d'être en contact avec des femmes marins en activité peut aider les stagiaires qui débutent dans le secteur maritime et leur permettre de se constituer un réseau ¹⁵².
- 134.** Le nombre croissant d'associations ou de réseaux de femmes marins aux niveaux international, régional et national offre des plateformes de discussion très utiles sur les questions touchant cette catégorie de travailleuses. Il existe des associations régionales en Afrique, en Amérique latine, en Asie, aux Caraïbes, au Moyen-Orient et dans les îles du Pacifique.

¹⁵⁰ M. Kitada, *Risking marriage and family: Maintaining women seafarers' gender identities*, 1st SIRC–Nippon fellow maritime conference (2009). Seafarers International Research Centre, Cardiff.

¹⁵¹ BIT (2013), *op. cit.*

¹⁵² C. Dragomir *et al.* (2018), *op. cit.*

Encadré 4.2

Femmes travaillant dans le secteur maritime en Afrique orientale et australe (WOMESA)

WOMESA (Women in the Maritime Sector in Eastern and Southern Africa) est une association régionale composée de membres venant des pays suivants: l'Afrique du Sud, l'Angola, le Botswana, le Burundi, les Comores, Djibouti, l'Erythrée, l'Eswatini, l'Éthiopie, le Kenya, Madagascar, le Malawi, Maurice, le Mozambique, la Namibie, l'Ouganda, la République démocratique du Congo, le Rwanda, les Seychelles, le Soudan, la République unie de Tanzanie, la Zambie et le Zimbabwe. Elle a été fondée à l'initiative de l'OMI au titre de son Programme pour l'intégration des femmes dans le secteur maritime.

L'association a notamment pour objectifs d'améliorer le renforcement des capacités, d'élaborer des programmes de mentorat et de mener des recherches en vue de la promotion des femmes et de l'évolution du secteur maritime. Outre le soutien qu'elle a apporté à ses membres, elle a organisé des exposés destinés à sensibiliser les filles fréquentant des écoles secondaires à la possibilité d'embrasser une carrière maritime (programme qui a été mené par la section régionale mauricienne).

WOMESA organise en outre des événements visant à l'établissement de réseaux, des conférences et des tables rondes sur des thèmes tels que les difficultés auxquelles doivent faire face les professionnelles du secteur maritime et les moyens de les résoudre.

La section kényane, qui a été créée en 2010, comptait en 2016 plus de 125 membres inscrits. Elle offre des possibilités de mentorat et participe à des services communautaires ainsi qu'à des activités visant à sensibiliser le secteur et à améliorer la formation et le renforcement des capacités.

Source: [WOMESA](#).

135. Ces réseaux et associations permettent de nouer des contacts, diffusent les données d'expérience et fournissent des services d'appui aux femmes travaillant dans le secteur maritime. Ils peuvent jouer un rôle plus important encore et attirer plus de femmes vers les métiers de la mer en promouvant les possibilités de carrière. Encourager le leadership des femmes dans le secteur maritime contribue à renforcer l'égalité entre les sexes et le pouvoir d'action des femmes marins.
136. Les syndicats maritimes apportent eux aussi un appui aux femmes marins. Le [Forum des femmes de Nautilus International](#) encourage les femmes marins à participer aux discussions concernant les difficultés qu'elles doivent affronter. Le comité des femmes de l'ITF apporte son aide aux femmes pour la résolution des problèmes auxquels elles doivent faire face sur leur lieu de travail et prend des mesures pour leur donner des moyens d'action. Environ la moitié des effectifs des navires de croisière sont couverts par un accord type de l'ITF comportant des dispositions relatives au congé de maternité, à l'allocation de maternité et au rapatriement ¹⁵³.

4.5. Sécurité et santé au travail

4.5.1. Tenue de travail

137. Comme tous les gens de mer, les femmes marins ont besoin de tenues de travail qui tiennent compte de leurs mensurations et de leurs caractéristiques physiques: combinaisons, harnais, gilets de sauvetage, gants, chaussures, imperméables et parkas devraient être parfaitement ajustés, car des vêtements amples peuvent mettre les marins en danger. Pour que les femmes puissent travailler efficacement à bord, il est impératif que leur équipement de protection soit confectionné correctement. Les modèles doivent être adaptés de façon à tenir compte

¹⁵³ K. Pike *et al.* (2016), *op. cit.*

des différences physiques entre marins hommes et femmes. Il faut également fournir l'équipement spécial qui peut s'avérer nécessaire pour soulever des charges lourdes ¹⁵⁴.

4.5.2. Questions de santé

138. L'enquête *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* (Enquête sur la santé et le bien-être des femmes marins) ¹⁵⁵ a mis en évidence les risques et préoccupations sanitaires des femmes marins ainsi que les problèmes liés à l'accès aux soins médicaux ¹⁵⁶. Près de la moitié des femmes marins interrogées ont indiqué les douleurs articulaires/maux de dos ¹⁵⁷ et l'anxiété/le stress/la dépression comme étant les deux principaux problèmes de santé qu'elles avaient ¹⁵⁸. Les femmes marins ont aussi d'autres préoccupations, telles que les risques associés à la santé sexuelle féminine, l'accès confidentiel à un médecin de bord et la rareté des occasions d'obtenir un avis médical ou de se faire soigner à terre ¹⁵⁹.

4.5.3. Protections hygiéniques

139. Les femmes doivent avoir accès à des protections hygiéniques et à un dispositif discret pour les éliminer. Selon les estimations, 40 pour cent des femmes marins ne disposent pas de récipients à cet effet à bord des navires ¹⁶⁰. Les articles d'hygiène féminine pourraient être vendus dans des magasins sous douane à bord, et les toilettes des navires pourraient être équipées de sachets ou de poubelles pour leur élimination ¹⁶¹.

4.5.4. Maternité

140. Comme cela a déjà été mentionné, la norme A4.5 de la MLC, 2006, prévoit dans ses paragraphes 2 et 3 – concernant la protection de sécurité sociale – que chaque Etat partie à la convention doit «prend[re] des mesures, en fonction de sa situation nationale» pour assurer aux gens de mer résidant habituellement sur son territoire une protection de sécurité sociale

¹⁵⁴ Certaines femmes ont subi une discrimination consistant à leur refuser, à bord, un équipement dont disposent les hommes. Voir: IMHA *et al.*, *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* (2015).

¹⁵⁵ Un total de 595 femmes marins ont répondu à cette enquête. Parmi elles figuraient des femmes travaillant dans le secteur des croisières.

¹⁵⁶ Le manque d'accès à des consultations médicales confidentielles à bord des navires a été mentionné par les femmes marins, et 48 pour cent des femmes interrogées pour l'enquête ont dit avoir du mal à accéder à des soins médicaux. Voir: IMHA *et al.* (2015), *op. cit.*

¹⁵⁷ Un plus fort pourcentage de femmes matelots (56 pour cent) que de femmes officiers (40 pour cent) ont fait état de douleurs articulaires/maux de dos. *Ibid.*

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ BIT (2013), *op. cit.*

¹⁶⁰ CNUCED: *Etude sur les transports maritimes 2017*. Trente-sept pour cent des femmes interrogées dans le cadre de l'étude ont déclaré ne pas disposer de récipients où jeter leurs protections hygiéniques. IMHA *et al.* (2015), *op. cit.*

¹⁶¹ *Ibid.*

comprenant au moins trois des neuf branches de la sécurité sociale ¹⁶². Sur les 88 pays qui ont ratifié la MLC, 2006, 54 accordent des prestations de maternité dans le cadre de cette protection. Cette protection sociale peut aussi être prévue dans des accords bilatéraux ou multilatéraux, en tenant compte des dispositions des conventions collectives pertinentes. La MLC, 2006, ne mentionne pas le congé de paternité, mais la législation de l'Etat du pavillon, les conventions collectives ou les politiques d'entreprise peuvent, elles, prévoir un congé de paternité pour les marins.

141. La pratique consistant à soumettre les femmes marins à un test de grossesse avant l'embarquement est largement répandue, en particulier dans le secteur des croisières. Elle constitue toutefois une forme de discrimination qui viole les droits des femmes. Le fait pour une femme de devoir se soumettre à un test de grossesse avant d'être recrutée pour un emploi peut être considéré comme une violation de l'article 9, paragraphe 2, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.
142. Les mesures prises en cas de grossesse de femmes marins peuvent être notamment le débarquement aux frais de celles-ci ¹⁶³, des offres de transfert à un poste à terre ou la permission de continuer à travailler à bord. Des cas de «harcèlement pour cause de maternité» ¹⁶⁴ ont été signalés. Il est arrivé que des femmes enceintes – de même que des femmes et des hommes reprenant le travail après un congé de maternité, de paternité ou un congé parental – soient victimes de harcèlement de la part de collègues, de subordonnés ou de supérieurs ¹⁶⁵.

Encadré 4.3
Prestations de maternité et de paternité

Dans le cadre d'une initiative visant à accroître le maintien dans l'emploi des femmes marins, un conglomérat danois a instauré de nouvelles prestations de maternité en 2016. Celles-ci comprennent: un minimum général garanti de 18 semaines de congé de maternité avec salaire complet pour toutes les employées, sous réserve de la réglementation locale applicable; un programme de «retour au travail» qui permet aux femmes de vivre une transition plus harmonieuse lors de leur reprise en travaillant moins d'heures pendant la première année après la naissance ou l'adoption, avec la totalité de leur salaire fixé par contrat; et enfin, une semaine de congé de paternité.

Source: Maersk, «[Maersk Group introduces improved maternity benefits worldwide](#)», 14 janvier 2016.

143. L'accès à la protection de la maternité et les mesures permettant de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales favorisent l'égalité entre les sexes. La protection de la grossesse et de la maternité vise à assurer aux travailleuses une certaine sécurité d'emploi, notamment l'accès à l'emploi, le maintien de leur salaire et de leurs avantages sociaux pendant le congé de maternité, et le fait de ne pas avoir à craindre de licenciement.

¹⁶² Ces neuf branches sont les suivantes: soins médicaux; indemnités de maladie; prestations de chômage; prestations de vieillesse; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; prestations familiales; prestations de maternité; prestations d'invalidité; et prestations de survivants.

¹⁶³ Dans ses conventions collectives, l'ITF stipule que les femmes marins enceintes doivent être rapatriées aux frais de la compagnie. BIT (2013), *op. cit.*

¹⁶⁴ Il s'agit de la pratique consistant à harceler une femme en raison de sa grossesse, de son accouchement ou d'un problème de santé découlant de sa grossesse ou de son accouchement, ou parce qu'elle a des obligations familiales.

¹⁶⁵ BIT: [Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail](#), rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107^e session (Genève, 2018).

En outre, les dispositions concernant la protection de la maternité et les soins aux enfants permettent à tous les gens de mer d'avoir une famille tout en poursuivant leur vie professionnelle. Les modalités de retour au travail jouent un rôle important à cet égard: affectation à un poste qui ne soit pas inférieur au poste antérieur, aménagement souple du temps de travail, et pleines possibilités de formation ¹⁶⁶. Il a été souligné que le dialogue social était un mécanisme important pour assurer la protection des parents qui travaillent, surtout lorsque des dispositions contractuelles viennent compliquer la question des interruptions pour maternité et soins aux enfants ¹⁶⁷.

4.6. Discrimination, violence et harcèlement

144. La discrimination de genre, qu'elle soit directe ou indirecte, a pour effets de réduire le taux d'activité des femmes et de les désavantager sur le marché du travail ¹⁶⁸. A ceci s'ajoute le fait qu'elles subissent une discrimination due aux responsabilités sociales que leur assignent les stéréotypes sexistes ¹⁶⁹. Les rôles des femmes dans la population active sont souvent considérés comme complémentaires et non comme essentiels en eux-mêmes, comme en témoigne la situation en matière de postes de direction. Il en résulte une ségrégation professionnelle horizontale et verticale fondée sur le sexe.
145. La violence fondée sur le sexe (ou violence sexiste) a été définie comme «la violence exercée contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui touche spécialement la femme», y compris «les actes qui infligent des tourments ou des souffrances d'ordre physique, mental ou sexuel, la menace de tels actes, la contrainte ou autres privations de liberté» ¹⁷⁰. Le risque de violence sexiste est plus grand dans les lieux de travail à prédominance masculine ou lorsque les rapports de pouvoir entre hommes et femmes sont inégaux ¹⁷¹. Ce type de violence peut aussi être commis contre des personnes qui ne se conforment pas aux rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes; il peut être exercé indifféremment par ou contre des femmes et des hommes, comme dans le cas de la violence dont sont victimes des personnes qui ne correspondent pas aux stéréotypes masculins ou féminins dominants ou appartiennent à la communauté LGBT ¹⁷². La recherche montre que la sensibilisation aux

¹⁶⁶ BIT (2013), *op. cit.*

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes 2017* (Genève, 2017).

¹⁶⁹ BIT (2018), *op. cit.*

¹⁷⁰ Nations Unies, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 19: Violence à l'égard des femmes*, paragr. 6, 1992, A/47/38.

¹⁷¹ BIT (2013), *op. cit.*

¹⁷² BIT (2018), *op. cit.*

questions de genre ¹⁷³ sur le lieu de travail peut contribuer à la réduction des stéréotypes et encourager un changement de comportement envers «l'autre» ¹⁷⁴.

- 146.** Le harcèlement sexuel est généralement défini comme tout comportement indésirable ou non sollicité, à caractère sexuel, qui est insultant, embarrassant, intimidant ou humiliant ¹⁷⁵. Selon les normes des Nations Unies et les législations nationales, le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement de nature à choquer ou humilier – quel qu'en soit l'auteur ¹⁷⁶.
- 147.** Si les marins hommes peuvent aussi être victimes de harcèlement sexuel, la majorité des cas signalés concernent des femmes. Plus de 18 pour cent des femmes marins déclarent avoir fait l'objet de ce type de harcèlement sur des navires ¹⁷⁷. Le harcèlement sexuel est considéré comme un problème majeur par les femmes travaillant sur des cargos. Les femmes marins doivent prendre des précautions à bord pour se protéger, par exemple fermer la porte de leur cabine à clé pour éviter toute intrusion d'autres membres de l'équipage. Cinq femmes élèves officiers sur neuf ont fait l'objet ou été témoins de harcèlement sexuel en mer, notamment sous la forme d'agressions verbales, de comportements inappropriés et d'insinuations ¹⁷⁸.
- 148.** Les femmes marins qui subissent du harcèlement sexuel hésitent souvent à déposer plainte par crainte de conséquences sociales et personnelles telles que poursuite du harcèlement ou isolement, voire perte de leur emploi. Il faut que les politiques permettant aux plaignantes de dénoncer des cas de harcèlement sexuel sans avoir à craindre de conséquences négatives soient mieux connues et appliquées. Un signalement accru des cas de harcèlement sexuel permettra d'évaluer l'ampleur du problème et de dialoguer sur les recours possibles.
- 149.** Le harcèlement sexuel peut aussi dissuader des femmes d'intégrer l'effectif des gens de mer ou de continuer à en faire partie. Des études ont montré que l'une des intentions motivant le harcèlement sexuel sur les navires est de faire passer le message qu'«un bateau n'est pas un lieu de travail approprié pour des femmes». Des femmes marins peuvent quitter un bateau et, parfois, une carrière en mer pour cause de violence et de harcèlement sur leur lieu de travail ¹⁷⁹.
- 150.** La formation dispensée avant l'embarquement ou les réunions sur la sécurité qui se tiennent à bord pourraient être l'occasion de faire connaître les politiques visant à éliminer le harcèlement sexuel. L'élaboration et la diffusion par les armateurs de politiques de tolérance zéro contre le harcèlement sexuel devraient aussi être suivies de mesures concrètes de prévention ainsi que de mesures disciplinaires efficaces. Les Etats jouent en outre un rôle

¹⁷³ La sensibilisation aux questions de genre désigne les mesures prises pour susciter une prise de conscience des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes afin de modifier les comportements. Voir: Anglo-Eastern *et al.*, [Gender Diversity: Towards Building and Maintaining a Diverse Shipboard Team](#) (2017).

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ BIT (2013), *op. cit.*

¹⁷⁶ Nations Unies, [Circulaire du Secrétaire général – Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir](#) (2008).

¹⁷⁷ IMHA *et al.* (2015), *op. cit.*

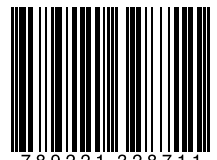
¹⁷⁸ K. Pike *et al.* (2016), *op. cit.*

¹⁷⁹ BIT (2013), *op. cit.*

essentiel en matière de prévention du harcèlement sexuel en ayant une législation nationale anti-harcèlement applicable aussi aux navires battant leur pavillon. Pour citer un exemple, la loi norvégienne de 2018 en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination étend la protection contre la discrimination et le harcèlement sexuel à tous les navires norvégiens.

Département des politiques sectorielles
Bureau international du Travail (BIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

ISBN 978-92-2-132871-1



9 789221 328711