

**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**Genève
25 février - 1^{er} mars 2019**Conclusions sur le recrutement et le maintien
dans l'emploi des gens de mer et l'amélioration
des possibilités offertes aux femmes marins ¹**

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,

S'étant tenue à Genève, du 25 février au 1^{er} mars 2019,

Adopte ce premier jour de mars 2019 les conclusions suivantes:

Introduction

1. Le transport maritime, qui achemine 90 pour cent des échanges commerciaux internationaux en termes de tonnage et assure le déplacement de millions de passagers, constitue le moteur du commerce mondial. Il est indispensable que l'on dispose de gens de mer dûment qualifiés pour garantir la sûreté, la sécurité, le caractère écologique et l'efficacité des transports maritimes. Pour assurer la viabilité à long terme de ce secteur dynamique, il est essentiel que celui-ci puisse continuer à attirer un nombre suffisant de nouvelles recrues de qualité, et à maintenir dans l'emploi des gens de mer expérimentés, y compris des femmes marins et d'autres groupes sous-représentés. Pour ce faire, il faut prévoir une approche créative impliquant les partenaires sociaux et toutes les autres parties prenantes concernées, afin de trouver des solutions efficaces et viables.
2. La Commission mondiale sur l'avenir du travail ² a passé en revue les possibilités qui se présentent à mesure que le monde du travail continue de se transformer et formule des recommandations sur la façon de traiter les principales difficultés que pose l'avenir du travail. Son rapport décrit comment les progrès accomplis en matière d'égalité entre hommes et femmes, grâce aux possibilités offertes par l'évolution technologique et un dialogue social réel, peuvent promouvoir un travail décent et durable.

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 337^e session (octobre-novembre 2019).

² BIT: *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Genève, 2019.

Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer

3. La carrière maritime comporte de nombreux aspects positifs et attrayants. Toutefois, les défis et les problèmes qu'elle implique peuvent dissuader d'éventuelles nouvelles recrues d'y accéder et inciter des gens de mer expérimentés à quitter la profession. En raison de la pénurie de gens de mer annoncée, en particulier d'officiers, il convient de promouvoir le travail décent et les bonnes pratiques, en traitant les points qui posent problème afin de veiller à ce que les gens de mer recrutés à l'avenir soient à la fois qualifiés et motivés. Nombreuses sont les questions qui ont une incidence sur le bonheur des gens de mer, comme l'énonce l'indice du bonheur des gens de mer, 2018 ³, et qui peuvent jouer un rôle dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer.

Places disponibles à bord pour les élèves officiers et les élèves stagiaires

4. Les élèves officiers et les élèves stagiaires à bord de navires visés par la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), doivent être considérés comme des gens de mer, au titre de la définition énoncée dans la convention. L'expérience qu'ils acquièrent en qualité d'élèves officiers et d'élèves stagiaires est un élément essentiel qui permettra de garantir qu'ils ont reçu la préparation et les qualifications appropriées pour assumer leurs fonctions, comme le prévoit la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (Convention STCW). Cependant, il n'y a pas toujours suffisamment de places pour les élèves officiers et les élèves stagiaires. Certains navires peuvent ne pas avoir l'espace nécessaire pour loger leurs élèves officiers et leurs élèves stagiaires à bord, car ils sont conçus de façon à disposer du maximum de place pour la cargaison et à réduire au minimum les tarifs portuaires calculés en fonction de la jauge brute du navire, laquelle est définie par la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires de l'Organisation maritime internationale (OMI). Plusieurs parties prenantes interviennent pour tenter d'apporter une réponse à la question complexe de la disponibilité de places pour les élèves officiers et les élèves stagiaires à bord: les armateurs, qui, dans la mesure du possible, sont tenus de fournir suffisamment de places de qualité; les organisations de gens de mer, qui représentent les intérêts de leurs membres; les établissements d'enseignement et de formation maritimes, qui ont la charge de former des élèves officiers et des élèves stagiaires de haut niveau; et les gouvernements, qui doivent approuver les programmes de formation.

Recrutement et placement

5. Bien que la règle 1.4 de la MLC, 2006, contienne de multiples dispositions sur la réglementation en matière de recrutement et de placement des gens de mer, des incohérences persistent dans la législation et la pratique nationales au sujet de la façon dont ces services sont réglementés et gérés, et des directives doivent être fournies aux Etats dans lesquels lesdits services opèrent ainsi qu'aux Etats du pavillon dont relèvent les navires employant des gens de mer qui utilisent ces services. Il convient d'aborder par exemple la question de l'impact négatif de certains services de recrutement et de placement qui envoient des équipages de remplacement sur des navires abandonnés, en sachant que ces équipages rencontreront des problèmes de paiement.

³ The Mission to Seafarers (Mission en faveur des gens de mer): *Seafarers Happiness Index, Quarter 2, 2018* (indice du bonheur des gens de mer, Q2, 2018).

Automatisation et numérisation

6. Les discussions à propos de l'automatisation et des innovations technologiques portent souvent sur les questions de la création et de la destruction d'emplois ainsi que sur la nécessité d'une reconversion. Bien que l'automatisation permette aux gens de mer de se soustraire à des travaux dangereux et monotones et réduise le stress lié à leur travail et les risques de blessures, il est à craindre que ces évolutions entraînent à nouveau une réduction de la taille des équipages. Une approche de l'automatisation centrée sur la personne et fondée sur le dialogue social garantirait des emplois décents et une évolution progressive des fonctions des gens de mer. La reconversion, le perfectionnement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences sont des éléments indispensables pour assurer la viabilité du secteur.
7. Ces changements, qui correspondent à une évolution et non à une révolution, peuvent en fin de compte entraîner le transfert de certaines activités opérationnelles à terre. Le coût du perfectionnement des compétences devrait être imputé aux armateurs, aux Etats fournisseurs de main-d'œuvre ou aux établissements d'enseignement et de formation maritimes. Il convient d'encourager les gens de mer à comprendre le rôle qu'ils ont à jouer dans le cadre de leur formation tout au long de la vie. L'apprentissage en ligne, en mer comme à terre, peut être utilisé dans ce type de formation, pour autant qu'il n'empiète pas sur les périodes de repos des gens de mer. Il importe de sensibiliser les gens de mer au fait que leurs emplois sont susceptibles d'évoluer pour faire face à ces changements. Outre une formation technique, il conviendrait d'envisager d'offrir aux gens de mer une formation sur les différences qui existent entre le travail à terre et le travail en mer.

Solitude et isolement, médias sociaux et connectivité Internet

8. La solitude et l'isolement, qui constituent des problèmes graves pour les gens de mer, peuvent être l'une des raisons qui expliquent pourquoi certains d'entre eux quittent la profession et pourquoi les jeunes sont peu enclins à envisager une carrière en mer. La réduction des effectifs des navires, qui signifie moins de personnes avec qui discuter à bord et qui entraîne un allongement du temps de travail, une augmentation du stress et de longues périodes en mer, associée à d'autres facteurs, en particulier les obstacles d'ordre linguistique et culturel, est un élément qui contribue à accroître l'isolement et, par là même, à entraîner un mécontentement face aux conditions de vie ainsi que des problèmes de santé mentale. Les médias sociaux et la connectivité Internet, mis à disposition par les armateurs, gratuitement ou à bas coût, peuvent aider à résoudre ces problèmes et sont particulièrement importants pour attirer les jeunes marins. Cependant, on peut craindre qu'un accès illimité contribue également à réduire l'interaction sociale à bord des navires, laquelle devrait être encouragée.
9. La sensibilisation aux problèmes de santé mentale s'impose. Certains marins craignent de perdre leur emploi s'ils sollicitent de l'aide. Ils devraient donc avoir accès, lorsqu'ils sont confrontés à de tels problèmes, à des numéros d'appel indépendants et confidentiels ainsi qu'à des conseils dispensés par des professionnels. De bons exemples de permanences téléphoniques de ce type sont actuellement en service. Les services de bien-être des gens de mer dans les ports restent un moyen important de lutter contre l'isolement, et de nouvelles formes de création de réseaux parmi les jeunes marins, à bord comme en mer, devraient être encouragées. Les principes directeurs pour la mise en œuvre des aspects liés au bien-être

établis par la MLC, 2006 ⁴, devraient être largement diffusés dans de nombreuses langues différentes. Les armateurs et les gens de mer devraient porter une attention particulière aux effets qu'ont sur la santé mentale les voyages ou les contrats de longue durée.

Responsabilités des gouvernements envers les gens de mer pour des sujets tels que l'abandon, l'incrimination et les permissions à terre

Abandon

10. Les amendements apportés en 2014 à la MLC, 2006, qui instaurent un certificat de sécurité financière en cas d'abandon, ont eu des effets positifs sur la résolution rapide de ces cas. Toutefois, les problèmes persistent, en particulier dans les pays qui n'ont pas encore ratifié la MLC, 2006, d'où la nécessité de renforcer leurs capacités.
11. Si l'armateur omet de prendre des dispositions concernant le rapatriement ou d'en financer le coût, la responsabilité primaire de rapatrier les gens de mer abandonnés incombe à l'Etat du pavillon. Si ce dernier ne se conforme pas à temps à cette obligation, l'Etat du port ou l'Etat dont les gens de mer abandonnés sont ressortissants pourra prendre des dispositions pour leur rapatriement. L'Etat du port, l'Etat côtier ou l'Etat dont les gens de mer sont ressortissants a la charge de faciliter le rapatriement des gens de mer. C'est pourquoi il est indispensable d'améliorer et d'accélérer la communication et la coopération entre l'Etat du pavillon, l'Etat du port, l'Etat fournisseur de main-d'œuvre et les partenaires sociaux. Parmi les autres bonnes pratiques qui ont été recensées, on citera la désignation d'un agent de liaison – et la publication de ses coordonnées – au sein du gouvernement de l'Etat du pavillon, de l'Etat du port ou de l'Etat dont les gens de mer sont ressortissants, ainsi que la mise en place et l'utilisation de comités de bien-être dans différents ports.

Incrimination

12. Les gens de mer sont exposés au risque d'être incriminés en cas de catastrophes ou d'incidents maritimes, ou encore d'accidents survenus en mer ou dans un port. Il arrive également que des gens de mer soient incriminés car ils sont soupçonnés d'avoir participé à des infractions maritimes, alors qu'ils ignoraient tout des activités illégales menées à bord. De ce fait, ils peuvent se retrouver en prison pour une longue durée, sans avoir droit à une indemnisation. Le risque d'incrimination est aggravé par plusieurs facteurs, notamment les obstacles d'ordre linguistique et culturel, la diversité des systèmes juridiques et une connaissance insuffisante des procédures pénales et des voies de recours légales. Cette situation a un effet négatif sur les gens de mer et leur famille, ainsi que sur l'attractivité et, partant, la viabilité du secteur du transport maritime.
13. Les gens de mer devraient pouvoir bénéficier d'un traitement équitable, autrement dit avoir accès aux services juridiques, jouir de la protection consulaire appropriée et bénéficier d'une procédure régulière en tout temps.

Permissions à terre

14. L'autorisation de descendre à terre et l'accès aux installations à terre, partout dans le monde, constituent un droit qui est fondamental pour attirer les jeunes marins; il est indispensable

⁴ La Chambre internationale de la marine marchande (ICS) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont publié conjointement de nouveaux principes directeurs intitulés *Guidelines for implementing the Welfare aspects of the Maritime Labour Convention, 2006* (principes directeurs pour la mise en œuvre des aspects liés au bien-être établis par la MLC, 2006).

au bien-être général des gens de mer et contribue à l'attractivité de la profession maritime. Cependant, les gens de mer continuent d'avoir des difficultés liées aux restrictions en matière de sécurité et à la nécessité d'obtenir des visas. En outre, la rapidité des temps de rotation et les horaires rigoureux limitent la possibilité des gens de mer d'exercer leurs droits en la matière. Les gens de mer, particulièrement les nouvelles recrues, y compris les élèves officiers et élèves stagiaires, sont aussi confrontés à des difficultés pour obtenir les visas permettant de transiter par certains ports et terminaux.

Incitations gouvernementales propres à encourager les armateurs à maintenir les gens de mer dans l'emploi

15. Des programmes gouvernementaux peuvent encourager le recrutement et le perfectionnement des gens de mer, par le biais notamment de programmes de subventionnement de la formation ou d'incitations fiscales.

Egalité de chances et de traitement pour les gens de mer, y compris les femmes marins

16. L'interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession, qui est l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, devrait être traitée de façon globale et tenir compte de la diversité dans son ensemble. Tous les gens de mer, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'ascendance nationale, d'origine sociale, de nationalité, de genre ou d'orientation sexuelle, sont en droit de bénéficier de l'égalité de chances et de traitement.

Femmes marins

17. Les conditions de vie des femmes en mer pouvant varier considérablement selon les différents types de navires, de cultures et de transport maritime, il est difficilement envisageable d'avoir une approche unique de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes marins.
18. Les publications, les offres d'emploi et autres informations fournies notamment par les armateurs ne sont pas toujours à même d'attirer les gens de mer, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.
19. L'un des enjeux majeurs consiste à garantir la diversité dans l'embauche des gens de mer. Dans de nombreux cas, les femmes obtiennent d'excellents résultats à leur diplôme d'enseignement et de formation maritimes et, malgré cela, leurs demandes d'emploi sont parfois systématiquement rejetées. Parmi les bonnes pratiques, on pourrait citer la publication de principes directeurs sur l'égalité de chances dans l'emploi et le calcul d'un «index annuel de l'égalité femmes-hommes» pour les entreprises de plus de 50 salariés qui s'engagent à mieux faire connaître et à identifier les points à améliorer lorsque le score obtenu est inférieur à un certain chiffre.
20. L'obligation de se soumettre à un test de grossesse lors des examens médicaux préalables à l'emploi est une source de préoccupation pour de nombreuses femmes marins. Certains Etats Membres disposent d'une législation relative à l'égalité et à la non-discrimination qui interdit à l'employeur de demander à une travailleuse ou à une travailleuse potentielle si elle est enceinte ou de poser toutes autres questions jugées discriminatoires. Aux termes de cette législation, le test obligatoire de grossesse serait interdit. Dans d'autres Etats Membres, la législation nationale exige des tests de grossesse, mais cette information n'est pas communiquée à l'employeur. Le test de grossesse obligatoire ne doit pas être utilisé à des

fins discriminatoires à l'encontre des femmes, car il s'agirait d'une violation de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de l'OIT. Dans le même temps, la protection de la maternité relève de l'obligation de l'armateur de protéger ses employés et de la préoccupation légitime en matière de sécurité des gens de mer. Les *Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer* (OIT/OMI) ⁵ contiennent des orientations concernant la grossesse. Cette question appelle des recherches plus approfondies et de nouvelles délibérations entre mandants tripartites du secteur maritime et experts médicaux.

Harcèlement et intimidation

21. Il devrait y avoir une tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de l'intimidation, notamment le harcèlement sexuel. Les gouvernements devraient adopter une approche préventive en matière d'élimination du harcèlement et de l'intimidation. Les amendements apportés en 2016 à la MLC, 2006, comportent une référence aux orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires ⁶, publiées conjointement par l'ICS et l'ITF. La mise en œuvre pratique de ces orientations au niveau national peut aider à faire évoluer les mentalités à bord des navires et à instaurer un environnement de travail dans lequel tous les gens de mer seront traités avec dignité et respect. Des politiques efficaces et des réponses rapides aux plaintes pour harcèlement et intimidation rendraient le secteur plus attractif pour des candidats au métier de marin.
22. Pour lutter efficacement contre le harcèlement et l'intimidation, on pourrait mettre en place une permanence téléphonique ou un processus d'établissement de rapports («espaces sûrs») qui fonctionnerait de manière indépendante; prévoir une formation et une sensibilisation à la diversité destinées à tous les élèves officiers et élèves stagiaires et à tous les gens de mer; et éventuellement apporter des amendements aux instruments de l'OIT se rapportant aux gens de mer.

Discrimination liée à l'âge

23. Les marins âgés peuvent rencontrer des difficultés pour trouver un emploi. Les gens de mer ont, indépendamment de leur âge, droit à des possibilités égales d'emploi fondées sur les compétences et qualifications et sur l'égalité de traitement à bord. Parmi les bonnes pratiques figurent la promotion d'un équilibre au sein des équipages en termes d'âge, la reconversion et les modalités de transition vers des emplois à terre.

Dialogue social

24. Les mécanismes de dialogue social sous toutes leurs formes sont essentiels pour aborder les difficultés et les perspectives en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des gens de mer et offrir des chances égales aux personnes exposées à la discrimination. Les conventions collectives ou autres mesures sont là pour encourager et faciliter l'emploi des élèves officiers et des élèves stagiaires tout en protégeant leurs droits ainsi que ceux des autres catégories de gens de mer.

⁵ OIT et OMI: *Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer*, Genève, 2013.

⁶ ICS et ITF: *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* (orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires), Londres, 2016.

-
25. Il est essentiel de donner la parole aux femmes marins ainsi qu'à tous les groupes exposés à la discrimination, et de veiller à ce qu'ils participent activement aux prises de décisions, notamment sur les questions qui les concernent. Une meilleure représentation de ces groupes dans le dialogue social est indispensable.

Recommandations en vue d'une action future de l'Organisation internationale du Travail, des gouvernements, des organisations d'armateurs et de gens de mer et d'autres acteurs

26. Les mandants tripartites du secteur maritime devraient prendre une part active à un dialogue social efficace sous ses diverses formes, y compris le dialogue social transfrontière, afin de faire progresser les domaines d'intérêt commun et d'encourager le travail décent ainsi que l'emploi durable. Pour garantir un avenir durable au secteur, les mandants tripartites devraient traiter conjointement toutes les questions relatives au recrutement et au maintien dans l'emploi des gens de mer ainsi qu'à l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins.
27. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes, en particulier celles qui portent sur l'égalité de chances et de traitement, assurent une protection et s'appliquent à tous les gens de mer.
28. Les gouvernements devraient aider le Bureau international du Travail à offrir une coopération pour le développement aux pays qui n'ont pas ratifié la MLC, 2006.
29. Les gouvernements des Etats du pavillon, des Etats du port, des Etats fournisseurs de main-d'œuvre et des Etats dans lesquels opèrent les services de recrutement et de placement devraient:
- ratifier et mettre en œuvre efficacement la MLC, 2006, ainsi que d'autres instruments pertinents dans le secteur du transport maritime, notamment la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée;
 - veiller à ce que la législation et les politiques nationales, ainsi que toutes autres mesures, contiennent un langage non sexiste à même d'encourager l'égalité des chances dans le secteur, et adopter une approche préventive en matière d'élimination du harcèlement et de l'intimidation;
 - encourager la création de conseils de bien-être sur leur territoire et mettre en place des installations de bien-être dans les ports;
 - favoriser le transit et les permissions à terre des gens de mer;
 - remplir, de manière efficace et en temps voulu, leurs obligations à l'égard des gens de mer en cas d'incrimination, de piraterie et de vol à main armée à l'encontre des navires, et fournir un soutien approprié en cas de sauvetage de migrants et d'abandon;
 - faciliter le rapatriement rapide des gens de mer abandonnés.
30. Les gouvernements devraient, d'une manière générale, assurer la cohérence des politiques et une coordination efficace entre les organismes publics, à l'échelle tant nationale qu'internationale, et garantir en particulier l'harmonisation des prescriptions énoncées par les ministères nationaux de l'Education et des Transports, en vue de l'élaboration de programmes de formation, conformément à la Convention STCW.

31. Les gouvernements devraient veiller à ce que les services de recrutement et de placement opérant sur leur territoire mettent effectivement en place un système de protection qui garantisse qu'ils sont à même, par le biais d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, d'indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard (comme le prévoit la MLC, 2006).

32. Les armateurs et les gens de mer devraient:

- envisager de diffuser largement, non seulement en anglais, mais aussi dans d'autres langues, des orientations, y compris des publications ICS/ITF, au sujet notamment de l'intimidation et du harcèlement ainsi que du bien-être des gens de mer;
- promouvoir les opportunités pour les femmes occupant des postes en mer et à terre, de manière à garantir que les points de vue des femmes et des femmes marins sont repris dans les politiques des compagnies et des syndicats ainsi que dans le dialogue social, aux fins d'encourager les possibilités offertes aux femmes marins;
- identifier les modèles à suivre et établir des programmes de mentorat et de création de réseaux pour les femmes marins et les groupes exposés à la discrimination, fournir une formation pour venir à bout de toutes idées fausses, mettre l'accent sur la question de l'égalité entre hommes et femmes, et mettre en place des politiques de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de l'intimidation;
- envisager de mettre sur pied un groupe de travail chargé de définir la meilleure façon de procéder pour mettre un réseau de conseil indépendant à disposition des gens de mer qui pourraient développer des symptômes de maladie mentale, d'anxiété et de dépression;
- envisager de coopérer, par le biais de conventions collectives ou de tous autres moyens appropriés, afin de promouvoir la disposition relative à la période de service en mer requise pour les gens de mer en formation.

33. Les armateurs devraient:

- veiller à ce que les services de recrutement et de placement auxquels ils ont recours respectent les prescriptions de la MLC, 2006;
- garantir que les gens de mer disposent en quantité suffisante d'installations de loisirs, de connectivité Internet gratuitement ou à un coût raisonnable, de temps de repos, de permissions à terre et de congés annuels, conformément à la MLC, 2006, afin d'aider à lutter contre l'isolement social et à améliorer la santé, y compris la santé mentale;
- offrir des possibilités et des facilités aux élèves officiers et aux élèves stagiaires – hommes et femmes – afin qu'ils servent à bord de leurs navires; et se mettre en rapport avec les établissements d'enseignement et de formation maritimes afin de coordonner le moment où les élèves officiers et élèves stagiaires montent à bord avec les programmes académiques de ces établissements, dans le but d'optimiser les possibilités offertes;
- offrir des environnements de travail qui soient sûrs et favorables à l'égalité entre les sexes, y compris des équipements de protection individuelle, un accès, pour les femmes marins, aux articles sanitaires et aux produits d'hygiène et des dispositifs en vue de leur élimination, ainsi que des mesures de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de l'intimidation, notamment le harcèlement sexuel;

-
- veiller à ce que les tests de grossesse obligatoires pour les femmes marins soient conformes à la convention n° 111.

34. Le Bureau international du Travail devrait:

- promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective de la MLC, 2006, de la convention n° 185 et de tous autres instruments se rapportant au secteur du transport maritime, et renforcer les capacités des mandants au moyen de conseils techniques et de la coopération pour le développement;
- promouvoir l'emploi décent dans le secteur maritime et encourager l'organisation des carrières et le développement des aptitudes professionnelles ainsi que l'amélioration des possibilités d'emploi des gens de mer, en particulier les jeunes et les femmes, et rappeler aux Membres de l'OIT leur obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques nationales à cet effet;
- convoquer une réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur les pratiques équitables et non discriminatoires destinées aux services de recrutement et de placement;
- renforcer son partenariat avec l'OMI sur des questions telles que le contrôle par l'Etat du pavillon et le contrôle par l'Etat du port et les obstacles au recrutement et au maintien dans l'emploi des gens de mer;
- créer un groupe de travail tripartite OIT/OMI chargé d'identifier et de traiter les questions qui intéressent les gens des mer et concernent l'élément humain;
- établir, en collaboration avec les mandants tripartites un programme de recherche qui pourrait comprendre une étude sur les questions de discrimination liée à l'âge auxquelles sont confrontés les marins: législation et pratique différentes selon les pays, incidence de la formation sur les perspectives de carrière, conséquences de l'absence de sécurité sociale, et autres problèmes;
- mener une étude qui comprendra une recherche statistique; procéder à une analyse sur le nombre et la répartition des femmes dans le transport maritime; répertorier les postes qu'elles occupent et les secteurs dans lesquels elles travaillent; et analyser la législation en place dans les Etats Membres en vue de s'assurer qu'elle prévoit un accès non discriminatoire à l'emploi ainsi que l'égalité des chances et d'identifier des exemples de bonnes pratiques;
- passer en revue les normes internationales du travail relatives au secteur maritime dans le but de repérer tout langage sexiste, de façon à prendre en considération et à favoriser la diversité et l'intégration.