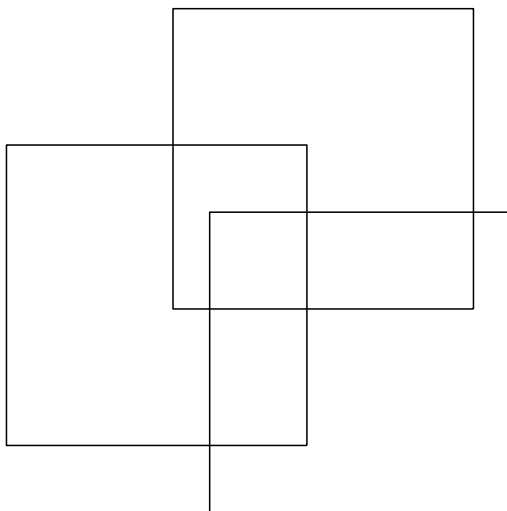




Note sur les travaux

**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)



SMSWS/2019/13

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Note sur les travaux

**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)

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.

Note sur les travaux, 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), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2019.

ISBN 978-92-2-133708-9 (imprimé)

ISBN 978-92-2-133709-6 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Note on the proceedings*, Sectoral Meeting on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers (Geneva, 25 February-1 March 2019), ISBN 978-92-2-133706-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-133707-2 (pdf Web), Genève, 2019; et en espagnol: *Nota sobre las labores*, Reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar (Ginebra, 25 de febrero-1.º de marzo de 2019), ISBN 978-92-2-133710-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-133711-9 (pdf Web), Genève, 2019.

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.

Table des matières

	Page
Introduction	1
Discussion générale	4
Examen des points proposés pour la discussion	11
1. Des places à bord pour les élèves officiers	11
2. Renforcement de la coopération OIT-OMI	13
3. Femmes marins	14
4. Recrutement et placement des gens de mer	15
5. L'automatisation et ses répercussions sur les gens de mer	16
6. Isolement social et solitude	18
7. Discrimination liée à l'âge	20
8. Responsabilités des gouvernements envers les gens de mer en cas d'abandon	20
9. Communication sociale	23
10. Incitations gouvernementales propres à encourager les armateurs à maintenir les gens de mer dans l'emploi (les gens de mer naviguent pendant un certain nombre d'années avant de quitter la compagnie pour un emploi à terre)	23
11. Intimidation et harcèlement	23
12. Incrimination	24
13. Permissions à terre	25
14. Sauvetage de personnes en mer	26
15. Piraterie et enlèvements contre rançon	26
16. Tests de grossesse	26
Examen des projets de conclusions sur le recrutement et le maintien dans l'emploi et l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins	30
Introduction	30
Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer	31
Places disponibles à bord pour les élèves officiers et les élèves stagiaires	31
Recrutement et placement	31
Automatisation et numérisation	31
Solitude et isolement, médias sociaux et connectivité Internet	32
Responsabilités des gouvernements envers les gens de mer pour des sujets tels que l'abandon, l'incrimination et les permissions à terre	33
Abandon	33
Incrimination	33
Permissions à terre	33
Incitations gouvernementales propres à encourager les armateurs à maintenir les gens de mer dans l'emploi	33

	<i>Page</i>
Egalité de chances et de traitement pour les gens de mer, y compris les femmes marins.....	33
Femmes marins	33
Harcèlement et intimidation	35
Discrimination liée à l'âge	35
Dialogue social	35
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.....	37
Adoption des conclusions.....	41
Examen des projets de résolutions	41
Résolution présentée par le groupe gouvernemental.....	42
Résolution présentée par le groupe des armateurs et le groupe des gens de mer	42
Remarques finales	42
Annexe: Conclusions sur le recrutement et le maintien des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins	45
Liste des participants	55

Introduction

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'est tenue au Bureau international du Travail (BIT), à Genève, du 25 février au 1^{er} mars 2019.
2. Ont participé à la réunion 41 représentants gouvernementaux et 25 conseillers gouvernementaux, 8 représentants du groupe des employeurs et 9 conseillers employeurs, 8 représentants du groupe des travailleurs et 41 conseillers et observateurs du groupe des travailleurs. Étaient également présents 15 observateurs d'organisations intergouvernementales et d'organisations non gouvernementales.
3. L'objectif de la réunion était d'examiner les questions soulevées dans la résolution XI concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et la résolution II concernant l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins, adoptées à la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail, en 2006, y compris dans le cadre de l'initiative du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'avenir du travail ².
4. Le bureau de la réunion était composé comme suit:

<i>Président:</i>	M. Henrik Munthe (avocat au Département des relations professionnelles, Confédération des entreprises norvégiennes (NHO))
<i>Vice-présidentes:</i>	M ^{me} Z.S. Santamaría Guerrero (ministre du Travail et du Développement social, membre gouvernementale, Panama) M ^{me} K. Metcalf (membre du groupe des armateurs, présidente et directrice générale, Chamber of Shipping of America) M ^{me} Lena Dyring (membre du groupe des gens de mer, directrice des activités de croisière, Norwegian Seafarers' Union)
<i>Porte-parole du groupe gouvernemental:</i>	M ^{me} M. Medina (responsable du Bureau du «Merchant Mariner Credentialing», garde côtière américaine)
<i>Secrétaire du groupe des armateurs:</i>	M ^{me} N. Shaw (directrice du Bureau de l'emploi, Chambre internationale de la marine marchande (ICS))
<i>Secrétaire du groupe des gens de mer:</i>	M. F. Barcellona (secrétaire adjoint de la section chargée des gens de mer, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF))

5. Le président rappelle que l'objet de la réunion est d'examiner les questions concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins. Comme l'indique le document thématique préparé par le Bureau ³, le secteur maritime a connu ces dernières années d'importants changements, qui

² Document GB.332/POL/2, annexe.

³ BIT: *Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer et amélioration des possibilités offertes aux femmes marins*, document SMSWS/2019.

devraient se poursuivre avec les progrès technologiques et les autres avancées en cours. La réunion doit débattre de la façon dont ces changements influent sur les facteurs qui attirent les gens de mer, notamment les jeunes, vers une carrière maritime et sur ceux qui contribuent à retenir les gens de mer expérimentés, ou les incitent à renoncer à la vie en mer. Le document examine également les possibilités et les difficultés auxquelles doivent faire face les femmes marins, en vue de renforcer leur participation et leurs chances de réussite.

6. La réunion devrait adopter un ensemble de conclusions, et notamment des propositions de mesures que les gouvernements, les organisations d'armateurs et de gens de mer et l'OIT devraient prendre pour promouvoir le travail décent dans le secteur.
7. La secrétaire générale de la réunion, M^{me} Alette van Leur (directrice, Département des politiques sectorielles du BIT) fait observer que le transport maritime couvre 90 pour cent du commerce mondial et que plus de 1,6 million de gens de mer servent à bord de navires. Les gens de mer sont indispensables au fonctionnement durable du secteur. Le recrutement et le maintien des gens de mer sur le marché du travail mondial est un problème complexe, qui comporte des dimensions sociales, politiques et économiques. Les femmes ne représentent qu'un très faible pourcentage du nombre total de gens de mer: si certaines s'en sortent bien, d'autres sont confrontées à des problèmes, en particulier le scepticisme quant à leurs forces et leurs capacités, l'inégalité de traitement et le harcèlement sexuel.
8. Les métiers de la mer sont traditionnellement un monde d'hommes, et de nombreux obstacles structurels empêchent les femmes d'en faire partie. Le rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, publié en janvier 2019, appelle à «mettre en œuvre un programme de transformation assorti d'objectifs mesurables en matière d'égalité des genres» pour l'avenir du travail. La réunion devrait définir certaines mesures efficaces propres à soutenir et à promouvoir le renforcement de l'égalité entre hommes et femmes non seulement en favorisant les possibilités offertes aux femmes marins et en améliorant leurs conditions de travail et de vie, mais aussi en renforçant leur participation en encourageant leur représentation et leur rôle dans la prise de décisions dans le secteur. Les femmes participant à la réunion étaient nombreuses.
9. Le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail reconnaît également que, si les progrès technologiques peuvent entraîner la perte de certains emplois, ils peuvent aussi se traduire par de nouveaux postes exigeant des compétences différentes. L'enjeu consiste à saisir les possibilités offertes par ces avancées technologiques pour garantir l'égalité des chances, le travail décent et la justice sociale. Le secteur du transport maritime n'est pas épargné par ces changements, du fait notamment que l'automatisation et la numérisation continueront d'avoir des répercussions importantes sur l'emploi dans le secteur; d'où la nécessité d'un dialogue social efficace.
10. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 concilie trois dimensions du développement durable – économique, sociale et environnementale. L'OIT accorde un intérêt particulier à l'objectif de développement durable (ODD) 8, qui porte sur le travail décent et la croissance économique. D'autres ODD présentent un intérêt tout particulier pour le secteur, notamment l'ODD 14, qui concerne la nécessité de conserver et d'exploiter de manière durable les ressources marines aux fins du développement durable. L'Agenda du travail décent privilégie l'accès à des emplois décents en vue de garantir l'égalité, la dignité et des conditions de travail sûres pour tous les travailleurs. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont au centre de l'Agenda du travail décent, l'objectif étant de garantir que tous les travailleurs bénéficient des l'égalité de chances dans le monde du travail.
11. La convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), qui a été ratifiée par 90 pays représentant plus de 91 pour cent de la flotte marchande mondiale, est un puissant dispositif pour réaliser le travail décent pour tous les gens de mer et, de ce fait, il

présente un intérêt majeur pour le secteur. En cette année de centenaire de l'OIT, l'Organisation s'est fixé un nouveau défi: atteindre les 100 ratifications de la MLC, 2006, d'ici à la fin 2019.

12. Le secrétaire général adjoint, M. A. Isawa (Département des politiques sectorielles du BIT) explique que le Règlement des réunions sectorielles, qui régit la présente réunion, prévoit l'utilisation, dans le contexte maritime, des termes «armateurs» et «gens de mer» au lieu d'«employeur» et «travailleurs». Il précise que les décisions seront prises par consensus.
13. Le secrétaire exécutif, M. B. Wagner (Département des politiques sectorielles du BIT) rappelle l'objet de la réunion et présente le document thématique préparé par le Bureau. L'un des thèmes sous-jacents est que le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer sont communs aux quatre piliers de l'Agenda du travail décent et se rapportent à de nombreux aspects différents des activités de l'OIT. Le chapitre 1 du rapport décrit le contexte dans lequel ont été soulevées les questions concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer ainsi que les possibilités offertes aux femmes marins. Il fournit des informations générales sur le secteur et offre un bref aperçu du marché du travail ainsi que du cadre réglementaire et politique qui régit le secteur, en particulier la MLC, 2006. Il met l'accent sur des informations concernant l'offre et la demande mondiales de gens de mer extraites du rapport établi en 2015 par le Conseil maritime baltique et international (BIMCO) et l'ICS, qui prévoit une pénurie future d'officiers et un pourcentage relativement faible de femmes marins ⁴. Il examine aussi brièvement les changements technologiques, en particulier l'automatisation et la numérisation, et leur incidence sur l'avenir de la profession de marin.
14. Le chapitre 2 s'intéresse au recrutement des gens de mer et présente certains des éléments positifs susceptibles d'attirer les jeunes vers les métiers de la mer. Il examine la carrière des gens de mer, leur formation et leur éducation, ainsi que les possibilités qui leur sont offertes de servir en tant qu'élèves officiers dans le cadre de leur formation pratique à bord. Il mentionne également la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW), ainsi que d'autres activités menées par l'Organisation maritime internationale (OMI) en vue d'attirer les travailleurs vers les carrières maritimes.
15. Le chapitre 3 se penche sur les aspects qui retiennent les gens de mer dans la profession ou qui les incitent à la quitter. De récentes études mettent en évidence les raisons pour lesquelles les gens de mer abandonnent le secteur, et fournissent des exemples de bonnes pratiques influant sur le maintien dans l'emploi appliquées par des armateurs et des gérants ou exploitants de navires: communication efficace entre le personnel en mer et le personnel à terre, perspectives de carrière, formation interne, etc. Ce chapitre souligne l'importance de la sécurité et de la santé, des modalités de vie à bord, des soins médicaux et de l'éternel problème de la fatigue, auquel sont confrontés de nombreux gens de mer et qui peut les inciter à quitter la profession. Les questions ayant trait à la santé mentale, à l'isolement, aux responsabilités familiales et à la mobilité professionnelle sont également abordées. L'intimidation, le harcèlement et la discrimination sous de multiples formes, tout comme la piraterie, l'abandon et l'incrimination des gens de mer, sont d'autres facteurs d'attraction ou de dissuasion.
16. Pour finir, le chapitre 4 porte sur la participation des femmes aux activités du secteur maritime et sur les problèmes particuliers auxquels elles sont confrontées. Il décrit les possibilités de formation limitées et propose des idées sur la façon d'améliorer la situation. Il se penche sur les préjugés sexistes, la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, la

⁴ BIMCO-ICS: *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015*, Londres, 2015 (non disponible en français).

discrimination et d'autres obstacles influant sur le nombre de femmes qui travaillent en mer: un encouragement, un soutien et des ressources adéquates peuvent permettre aux femmes de faire une carrière réussie en mer et, plus tard, à terre dans le secteur maritime. L'accent est mis sur les besoins particuliers des femmes en matière de sécurité et de santé au travail (SST), en particulier la fourniture de vêtements de travail appropriés, les préoccupations d'ordre médical et les questions liées à la maternité. Enfin, le chapitre examine les répercussions que peuvent avoir la discrimination, la violence et le harcèlement, en particulier le harcèlement sexuel, sur les femmes marins, ainsi que la façon d'y faire face. La MLC, 2006, et d'autres conventions de l'OIT sont examinées en lien avec ces sujets.

Discussion générale

17. La vice-présidente du groupe des gens de mer déclare que le commerce mondial est plus sain et les revenus plus élevés qu'auparavant. Si la numérisation et d'autres avancées technologiques transforment peu à peu le secteur maritime, on aura toujours besoin de gens de mer hautement qualifiés pour constituer les équipages. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent ensemble examiner la façon de surmonter les obstacles qui dissuadent les femmes comme les hommes d'entrer dans la profession. Il conviendra de trouver des solutions à l'avenir pour améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et accroître le nombre de femmes choisissant de faire carrière en mer. Il faut trouver des moyens novateurs pour réunir les partenaires sociaux et les gouvernements, avec le soutien de l'OIT, et trouver des gens de mer qualifiés pour demain. Des études font état d'une importante pénurie de gens de mer pour les années à venir, ces postes vacants pouvant être pourvus par des femmes, qui ne représentent actuellement que 1 pour cent de l'ensemble des gens de mer dans le monde. Un autre rapport établi par l'ITF met l'accent sur des points signalés par des femmes marins comme posant problème dans le cadre de leur carrière en mer, en particulier l'isolement lorsqu'elles travaillent à bord de navires dont l'équipage est exclusivement masculin; l'absence d'installations sanitaires séparées à bord et l'incapacité de se procurer ou de se débarrasser des articles de toilette; difficultés d'effectuer les stages en mer nécessaires à l'obtention d'un brevet; et obligation de se soumettre à des tests médicaux différents de ceux prévus pour les hommes. Si des améliorations ont été constatées, il convient néanmoins de s'employer ensemble à examiner les questions de ségrégation sexuelle et d'installations réservées aux femmes dans un secteur dominé par les hommes. Les jeunes et les femmes marins ont besoin d'aide pour acquérir les compétences requises pour obtenir un emploi à bord des navires.
18. La vice-présidente du groupe des armateurs demande au secrétariat des éclaircissements sur le fait que les conclusions figurant dans le document thématique ne reflètent pas nécessairement les vues des participants. Elle souligne également que le document contient certaines déclarations qui, d'après son groupe, ne sont pas correctes dans les faits. Le secrétaire exécutif de la réunion confirme qu'il n'y a pas forcément de lien entre les observations formulées dans le document thématique et les conclusions qui pourraient être adoptées par la réunion.
19. La vice-présidente du groupe des armateurs se félicite du nombre important de femmes présentes à la réunion. Il est ressorti des débats ayant abouti à l'adoption de la MLC, 2006, que le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer posent problème et, malgré les progrès accomplis, cette question reste un enjeu important. On a pu constater des améliorations dans le secteur suite aux orientations formulées par l'OIT et à l'adoption de la MLC, 2006, et l'objectif de l'OIT d'atteindre 100 ratifications de la MLC, 2006, d'ici à la fin de l'année célébrant son centenaire mérite d'être encouragé. La MLC, 2006, offre une base pour améliorer les conditions de travail et de vie dans le secteur maritime mondial. Elle est la voie vers un secteur maritime de qualité et des règles du jeu équitables en matière de conditions de travail et de vie à bord des navires partout dans le monde, lesquelles

amélioreront à leur tour l'image du secteur et permettront de retenir les gens de mer dans la profession.

20. L'oratrice s'inquiète des mesures adoptées par certains gouvernements face à la mondialisation et au libre-échange. Selon le rapport de l'OIT «Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018», le chômage mondial devrait rester élevé, avec plus de 190 millions de chômeurs, et le nombre de personnes occupant des emplois vulnérables devrait augmenter de 17 millions par an en 2018 et 2019. Les pays développés ont enregistré les taux de chômage les plus bas depuis 2007 mais, dans le même temps, ils affichaient des taux élevés d'emploi à temps partiel subi. Dans les économies émergentes, le chômage s'est aggravé et, dans un avenir proche, l'emploi devrait augmenter dans les secteurs des services et du transport maritime. Selon un rapport de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) publié en 2018, le transport maritime a connu une progression de 4 pour cent au cours des cinq dernières années. Toutefois, certaines tendances sont à l'incertitude, notamment en ce qui concerne le protectionnisme commercial, l'évolution des modèles de chaînes de valeur mondiales, les répercussions de la numérisation et du commerce en ligne, les formes de transition vers les énergies vertes et l'initiative «Belt and Road» lancée par la Chine. Le secteur investit dans des technologies, des systèmes et des équipements nouveaux pour garantir la stabilité à long terme. Les coûts de fonctionnement des navires passeront de 2,7 pour cent en 2018 à 3,1 pour cent en 2019: c'est ce qu'indique la dernière enquête annuelle sur les coûts de fonctionnement futurs réalisée par Moore Stephens. Il convient d'encourager le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer de manière socialement responsable et économiquement viable: le nombre de femmes marins reste faible, même s'il a augmenté au cours des dix dernières années. La réunion devrait se pencher sur des modèles novateurs de recrutement et de maintien dans l'emploi des femmes, ainsi que sur les problèmes d'intimidation et de harcèlement dans le secteur.
21. La vice-présidente du groupe gouvernemental indique que les gouvernements n'ont pas de position commune et que chacun s'exprimera individuellement. En tant que ministre du Travail et du Développement social du Panama, elle mentionne les politiques de son pays relatives à la progression professionnelle dans les métiers de la mer et au renforcement des capacités des gens de mer, qui ont une incidence directe sur la promotion des possibilités d'emploi. Le recrutement et le maintien dans l'emploi sont compromis par les mauvaises conditions de travail à bord, qui sont réglementées par des normes internationales dont l'application effective aurait des répercussions positives sur les compétences, le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer. La ratification de la MLC, 2006, par le Panama et d'autres pays est un pas en avant. Il est important d'examiner les effets des progrès technologiques, de la numérisation et de l'automatisation dans le secteur pour pouvoir fournir aux gens de mer une formation professionnelle appropriée et créer de nouveaux profils d'emploi faisant appel au développement d'autres compétences et à un renforcement de la connaissance et de la prise de conscience des technologies nouvelles. Parmi les problèmes majeurs rencontrés dans le secteur figure la discrimination à l'égard des femmes marins dans le processus de sélection des élèves officiers: absence de logements appropriés, en particulier sur les anciens navires; tests et évaluations plus sévères que pour les hommes; manque de culture maritime dans certains pays fournisseurs de gens de mer. Les politiques et pratiques des Etats souverains et des Etats du pavillon ne fournissent pas suffisamment de protection aux femmes marins pour garantir un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les femmes ne devraient pas avoir à subir de discrimination ni de harcèlement de la part de leurs collègues ou superviseurs: en effet, le harcèlement sexuel est un facteur qui a une incidence majeure sur la présence des femmes dans le secteur. Le Panama a adopté des réglementations et des programmes visant à améliorer les possibilités d'emploi pour les gens de mer, et notamment des mesures propres à encourager le recrutement de travailleurs panaméens ou l'investissement dans la certification des compétences.

-
22. Un représentant du gouvernement du Panama, M. J. Barakat Pitty (ministre des Affaires maritimes et administrateur de l'Autorité maritime du Panama) met l'accent sur la politique de tolérance zéro de son pays à l'égard de la discrimination et du harcèlement dans le secteur. Le harcèlement sexuel a une incidence sur la présence des femmes dans le transport maritime, et c'est un sujet qui mériterait d'être traité dans le cadre des programmes de formation. Les problèmes liés au recrutement et au maintien dans l'emploi des gens de mer relèvent de la législation nationale des différents pays; ainsi, les politiques nationales devraient s'intéresser au développement de carrière et aux programmes de formation professionnelle destinés aux élèves officiers et autres professionnels du secteur.
23. La représentante du gouvernement du Honduras estime que les gens de mer méritent une protection spéciale, compte tenu de la particularité de leur travail. Le Honduras a ratifié la MLC, 2006, en 2016 et soutient ses objectifs. Il convient de garantir un transport maritime de qualité, la SST, ainsi que la protection de l'environnement, afin de préserver le lien entre progrès social, croissance économique et garantie des principes et droits fondamentaux au travail, autant d'éléments indispensables pour garantir l'égalité des chances. L'accès des travailleurs à la formation ne devrait faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur le sexe.
24. Le Honduras forme des élèves stagiaires – ressortissants nationaux et étrangers – dans plusieurs domaines. Le pays accueille ainsi le Centre de formation maritime d'Amérique centrale (Central America Maritime Training Center, EMCA-La Ceiba), qui propose des formations en conformité avec les normes énoncées par l'OMI dans la convention STCW. En 2016, le président du Honduras a signé un accord avec la Florida-Caribbean Cruise Association (Association des croisières Floride-Caraïbes) pour garantir des chances égales et un travail décent à quelque 20 000 gens de mer basés au Honduras et pour faire du secteur maritime une potentielle source d'emplois plus attrayants. Depuis toujours, le Honduras facilite le processus d'inscription sur les listes d'équipages, un moyen de susciter de grandes vocations parmi les marins honduriens.
25. La représentante du gouvernement de l'Indonésie explique que son pays, troisième plus gros fournisseur de gens de mer au monde, accorde un intérêt particulier à l'élaboration de normes internationales qui pourraient garantir un emploi décent à tous les gens de mer, y compris aux femmes marins. Les politiques de recrutement et de maintien dans l'emploi servent de fondement pour prévenir des pratiques criminelles comme la traite des personnes humaines, le travail forcé et l'abandon. L'Indonésie s'est engagée à intensifier ses efforts pour tirer parti du potentiel d'un accord mondial sur les gens de mer, qui prévoirait des politiques globales propres à promouvoir le travail décent, notamment l'emploi plein et productif, les droits sur le lieu de travail, la protection sociale et le dialogue social. Tout un éventail d'instruments ont été utilisés pour promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer. Les services indonésiens d'enseignement et de formation maritimes (Indonesian Maritime Education and Training Facility) ont également bénéficié d'une aide pour le développement de leurs capacités. L'Indonésie est prête à collaborer avec l'OIT à l'élaboration d'un ensemble de recommandations pour examiner la question du recrutement et du maintien dans l'emploi des gens de mer et améliorer les possibilités offertes aux femmes marins.
26. La représentante du gouvernement de la Norvège soutient les efforts déployés par l'OIT pour améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et promouvoir les perspectives de carrière et des conditions de vie et de travail satisfaisantes pour les femmes marins. Il est essentiel d'accorder une attention particulière au recrutement et au maintien dans l'emploi de gens de mer convenablement formés pour assurer l'avenir du secteur du transport maritime. Il importe que les Etats du pavillon et les Etats fournisseurs de main-d'œuvre aient des méthodes efficaces pour garantir la mise en œuvre et le suivi de la législation pertinente, en particulier la MLC, 2006. Il convient également d'améliorer en permanence la législation existante, d'encourager les campagnes et autres mesures ayant pour objectif de continuer à améliorer les conditions de travail et de vie à bord des navires,

et de promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer. La Norvège soutient les efforts de l'OIT pour promouvoir l'amélioration des conditions de vie, notamment celles des femmes. Les établissements d'enseignement et de formation maritimes, les armateurs, les employeurs, les services de recrutement et de placement, ainsi que les organisations de gens de mer ont tous pour mission de motiver les gens à chercher un emploi à bord des navires et les marins à poursuivre leur carrière.

27. Les gens de mer sont la clé de la réussite du secteur maritime norvégien: le pays a en effet constaté que la croissance mondiale, des conditions-cadres améliorées, un enseignement maritime de qualité et des campagnes de recrutement ciblées avaient eu un effet positif sur le recrutement en Norvège, où la coopération entre les organisations d'armateurs et les organisations de gens de mer est importante pour assurer le bon fonctionnement du secteur. La coopération entre les organisations maritimes et autres branches du secteur maritime et les établissements d'enseignement maritime a également porté ses fruits. Plusieurs projets et campagnes en particulier ont été couronnés de succès: la coopération entre les établissements d'enseignement maritime en Norvège a abouti à la mise en place d'une nouvelle licence d'enseignement maritime, dont le cursus débutera en 2019. Le Forum maritime national, qui réunit des employeurs, des travailleurs, des chantiers navals et des bureaux de formation régionaux, s'efforce d'informer notamment les jeunes sur les possibilités de travail offertes dans les différentes branches du secteur maritime en vue de leur recrutement futur. Ce forum est aussi un lieu de rencontre pour les acteurs du secteur maritime, les autorités, les établissements d'enseignement et la communauté des chercheurs. La base de données norvégienne sur le programme de formation des élèves officiers a été établie par le forum maritime, en collaboration avec les organisations de gens de mer, les armateurs et les bureaux maritimes régionaux, dans le but d'aider les étudiants à trouver des places pour les élèves officiers à bord des navires et d'aider les armateurs à trouver du personnel qualifié.
28. Le forum maritime et la Norwegian Shipowners' Association (Association des armateurs norvégiens) ont, en collaboration avec des bureaux de formation régionaux et des entreprises maritimes de Norvège, créé un site Internet dédié au secteur maritime, qui fournit des informations sur les différents plans de carrière et possibilités de travail qu'offre le secteur maritime, afin de veiller à ce qu'il y ait des candidats qualifiés pour accéder aux établissements de formation maritime en Norvège. Le projet sur les compétences maritimes dans un avenir numérisé est le fruit d'un effort conjoint de la Norwegian Maritime Officers' Association (Association des officiers de la marine norvégienne), de la Norwegian Shipowners' Association, des établissements d'enseignement et de plusieurs dirigeants d'entreprises du groupement maritime norvégien. L'objectif de ce projet est de définir les besoins futurs du secteur maritime et de montrer la nécessité de faire évoluer l'enseignement et la formation maritimes dans la perspective d'un avenir numérisé. D'après les conclusions préliminaires du projet, il est nécessaire de renforcer la formation et les compétences dans le domaine de l'utilisation des nouveaux outils numériques et des processus automatisés à bord des navires, et un rapport sur ces questions devrait être publié en mars 2019.
29. L'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins est une thématique importante, qui est étroitement liée à la question du recrutement et du maintien dans l'emploi des gens de mer. Or les femmes marins sont plus exposées aux problèmes à bord des navires, et notamment au manque de respect, au harcèlement et à l'insubordination. En dépit des progrès accomplis ces dernières années, les femmes marins restent trop souvent confrontées au sexisme, à l'intolérance et au harcèlement à bord. La législation nationale prévoyant le droit au congé parental pour les gens de mer et le droit à la protection contre le harcèlement et la discrimination peut avoir un effet positif sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer, hommes ou femmes. En Norvège, ces droits sont régis par différentes lois: Ship Labour Act (loi sur le travail à bord des navires), Ship Safety and Security Act (loi sur la sécurité et la sûreté à bord des navires) et Equality and Anti-Discrimination Act (loi sur l'égalité et la non-discrimination). Pour accroître le nombre de femmes dans le secteur

maritime, il convient de mieux faire connaître les possibilités d'emploi existantes, y compris les postes à terre et dans la construction navale. Il conviendrait aussi de mettre en avant les avantages internationaux du secteur du transport maritime, afin de rendre les carrières en mer plus attrayantes aux yeux des jeunes. La Norvège a mené de nombreuses campagnes de recrutement pour attirer les jeunes vers les métiers de la mer et, ces dernières années, les campagnes ont été axées principalement sur les femmes. «Networking evenings» – des réseaux locaux dédiés aux armateurs et au secteur maritime dans son ensemble – ont beaucoup œuvré en ce sens, et notamment le réseau créé par Maritime Bergen qui a vu le nombre de travailleuses dans le secteur maritime progresser de 20 pour cent entre 2010 et 2018.

- 30.** La représentante du gouvernement de la Chine indique que le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MOHRSS) et le ministère des Transports (MOT) ont collaboré à la mise en œuvre de la MLC, 2006, en Chine. Le document préparé par le Bureau donne une image précise de l'avenir du secteur maritime. Un rapport national, publié par la Chine en 2017, met en évidence une pénurie future d'officiers technophiles de qualité dans le secteur du transport maritime et soulève de nombreuses questions, par exemple les écarts salariaux constatés entre les carrières en mer et les carrières à terre. Pour plusieurs raisons, le secteur a perdu de son attrait aux yeux des jeunes; d'où la nécessité de mettre à jour les profils de compétences et de promouvoir l'emploi dans le secteur maritime. Le système chinois de contrôle des compétences et de délivrance de brevets a été adapté pour répondre aux besoins du secteur qui a besoin de jeunes diplômés prêts à travailler et aussi de nouveaux arrivants. En ce qui concerne le nombre de places à bord pour les élèves officiers, la Chine l'a augmenté pour passer à 1 800 places l'année dernière et s'est efforcée d'améliorer le bien-être des gens de mer ainsi que leurs perspectives de carrière. La MLC, 2006, elle-même a joué un rôle majeur dans le maintien dans l'emploi des gens de mer. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, cher à l'OIT, est inscrit dans la loi chinoise, y compris dans les textes applicables aux gens de mer, et la discrimination est proscrite dans tous les cas prévus par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT. La Chine propose aux Etats Membres d'adapter leur régime national de sécurité sociale et leurs politiques relatives à l'imposition des particuliers afin d'attirer et de maintenir dans l'emploi les gens de mer, et également de veiller à ce que les besoins des femmes marins en matière d'éducation, de formation et de recrutement soient pris en compte sur un pied d'égalité avec ceux des gens de mer. Cependant, rares sont les femmes qui occupent des postes d'ingénieurs dans le secteur, la plupart étant affectées à des postes généraux comme la restauration et les services. Des politiques et des pratiques doivent être adoptées pour améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi des femmes marins, en ce qui concerne notamment le juste équilibre à trouver entre travail et responsabilités familiales, la promotion ciblée des possibilités d'emploi et l'élaboration de directives spécifiques fondées sur la MLC, 2006, pour garantir des conditions de travail décentes, par exemple des installations sanitaires et des locaux séparés pour les hommes et pour les femmes à bord. Pour ce faire, il convient d'obtenir le soutien de la société dans son ensemble et de promouvoir à tout prix les réussites.
- 31.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran fait observer que son gouvernement a ratifié la MLC, 2006, en 2014 et que davantage d'efforts doivent être déployés pour promouvoir la convention qui est au cœur de la coopération internationale dans le secteur. Les conclusions de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail sont particulièrement pertinentes pour ce qui est de la numérisation et de son incidence sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer.
- 32.** Le représentant du gouvernement de l'Inde mentionne les statistiques établies par le BIMCO, qui ne reflètent pas les chiffres réels de l'Inde en tant que pays fournisseur de gens de mer.

-
33. Le représentant du gouvernement de la République de Corée indique que le plan directeur national pour les gens de mer adopté par son pays porte sur des questions telles que la formation, la délivrance des brevets et la promotion, ainsi que l'encouragement en faveur du recrutement. Le plan se préoccupe tout particulièrement de l'inspection du travail ainsi que de la nécessité de fournir aux gens de mer une connexion Internet entre les navires et la terre. Il examine aussi les besoins en matière de conseils, de services médicaux, de traitement d'urgence et de services de télémedecine. Il a abouti à la création d'installations médicales spécifiques à bord de 16 navires en 2018, 18 autres navires devant également être équipés en 2019, ainsi qu'à la prise en charge de 5 617 marins par les services de télémedecine en 2018. Le gouvernement subventionne plusieurs établissements de formation maritime, en particulier une université maritime, des écoles polytechniques et des programmes dans les établissements du second degré.
34. La représentante du gouvernement des Philippines rappelle que son pays est l'un des principaux fournisseurs de gens de mer et qu'il accorde une attention particulière aux questions de recrutement et de maintien dans l'emploi. Le gouvernement encourage le dialogue social dans le secteur, notamment via le Conseil tripartite de l'industrie maritime – présidé par le ministre du Travail – et les bureaux de placement des marins, qui associent à la fois les armateurs et les gens de mer. L'Administration philippine de l'emploi à l'étranger (Philippine Overseas Employment Administration (POEA)) applique la MLC, 2006, dans le cadre de la législation nationale pour protéger les gens de mer. Elle contrôle les systèmes d'accréditation et de licence ainsi que les équipages des navires. La MLC, 2006, fournit une base utile pour la coopération bilatérale entre les organisations de gens de mer et les Etats du pavillon. Toutefois, il convient d'adopter des normes sur le recrutement et le maintien dans l'emploi, qui devraient porter également sur la fixation des salaires et les classifications professionnelles et qui pourraient s'inspirer utilement des solutions trouvées pour les femmes qui appartiennent à la communauté des pêcheurs migrants.
35. Le représentant du gouvernement de la France explique que, selon certaines études, les raisons les plus fréquentes pour lesquelles les gens de mer abandonnent la profession sont les obligations familiales et les problèmes que posent les conditions de travail (substances chimiques, bruit, fatigue, cadre comportemental, etc.). Les procédures de recrutement devraient garantir l'égalité hommes-femmes, principe que les armateurs ont le devoir d'appliquer dans leurs structures salariales, de même qu'ils doivent proscrire la discrimination. Il convient de mettre en œuvre des solutions pratiques dans ce domaine, qui devraient être soumises pour examen lors de la prochaine réunion de la Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006, qui aura lieu en 2021.
36. La représentante du gouvernement de la Lettonie se réjouit de l'occasion offerte de débattre des problèmes de recrutement et de maintien dans l'emploi. L'élément clé pour maintenir les gens de mer sur les navires et attirer de nouvelles recrues est de veiller à ce que ces derniers se sentent en sécurité et protégés quant à leur travail sur les navires, que toute sorte de discrimination soit éliminée et que le niveau de protection des gens de mer ne soit pas inférieur à ceux des personnes employées dans d'autres secteurs. La MLC, 2006, est un instrument précieux, mais des efforts doivent encore être accomplis pour qu'elle soit pleinement mise en œuvre afin de garantir un travail décent à tous les gens de mer. Il est important d'éliminer la discrimination par la voie législative. Cela étant dit, si les gens de mer sont employés à bord de navires étrangers soumis à la juridiction d'autres Etats que celui dont ils sont ressortissants, les possibilités de protéger efficacement les gens de mer avec la seule législation nationale sont limitées. Toutes questions ayant trait aux gens de mer devraient être examinées par des organes tripartites nationaux et internationaux, notamment dans le contexte du dialogue social.

-
37. Le représentant du Réseau international d'assistance sociale aux gens de mer (ISWAN) indique que le réseau s'engage à œuvrer pour améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et à accroître le nombre de femmes qui travaillent en mer. L'accent est mis en particulier sur le bien-être mental des gens de mer: des facteurs structurels tels que la séparation d'avec la famille et les amis, les congés à terre insuffisants, les effectifs réduits, la fatigue et les longues heures de travail pourraient ainsi avoir des répercussions négatives sur les gens de mer. Il convient d'œuvrer encore davantage pour soutenir les gens de mer souffrant de problèmes de santé mentale. L'ISWAN se félicite donc de la publication des directives adressées aux compagnies maritimes sur la politique de sensibilisation à la santé mentale (Guidelines to Shipping Companies on Mental Health Awareness Policy), adoptées en 2018 par la Chambre de la marine marchande du Royaume-Uni, le syndicat Nautilus international et le syndicat des transports britannique RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers). Il serait souhaitable que ces directives soient adoptées au niveau international et, à terme, intégrées dans la MLC, 2006. L'ISWAN se dit préoccupé par le nombre encore trop bas de femmes employées dans les professions maritimes: le secteur se prive ainsi des compétences d'une moitié de la population mondiale. Il reste encore beaucoup à faire pour que davantage de femmes puissent avoir accès aux établissements de formation maritime, effectuer des stages en mer et obtenir des emplois de qualité. Le harcèlement sexuel en mer est un problème, et davantage de compagnies doivent adopter et appliquer pleinement les orientations ICS-ITF sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires (ICS/ITF Guidelines on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying). Les femmes ont besoin d'un soutien en mer, et les compagnies devraient envisager des mesures concrètes, pour veiller notamment à ce qu'aucune femme travaillant à bord des navires n'ait le sentiment d'isolement social.
38. La représentante de l'Association internationale de médecine maritime (IMHA) note qu'au XIX^e siècle le secteur maritime était à forte prédominance masculine. Cependant, l'égalité et la présence des femmes sur le marché du travail se sont renforcées au fil des années, et davantage de femmes marins sont employées dans le secteur. Une étude a révélé que les femmes marins se plaignent d'un certain nombre de problèmes: difficulté d'accès aux soins de santé, manque de confidentialité, absence de mesure du bien-être, tests de grossesse. Les tests actuels de grossesse ne sont pas totalement fiables, puisqu'ils ont un taux d'erreur de 5 pour cent. La grossesse n'est pas une maladie, mais un état physique naturel. Les armateurs devraient chercher à surmonter ces problèmes petit à petit, en aménageant les conditions de travail, en réduisant la durée du travail et en introduisant de nouvelles dispositions pour protéger les femmes marins, notamment des congés payés et des limitations au travail nocturne. Pour recruter davantage de femmes marins, le secteur doit aussi améliorer la sécurité de l'emploi. Les jeunes femmes marins devraient bénéficier d'un congé rémunéré pour pouvoir améliorer leurs compétences et leurs qualifications grâce à la formation continue. Une récente étude menée au Danemark, non publiée, souligne l'importance de la formation et de l'éducation pour créer un environnement de travail équitable, exempt de discrimination et de harcèlement sexuel. L'étude insiste notamment sur l'importance de la formation des hommes pour créer un monde du travail juste et équitable.
39. Le représentant de l'Association maritime chrétienne internationale (ICMA) indique que le secteur maritime pourrait s'inspirer des meilleures pratiques observées dans d'autres secteurs. Le secteur de la pêche, par exemple, emploie davantage de femmes que le secteur maritime. Pour augmenter le nombre de femmes marins, le secteur maritime doit mettre en œuvre une politique positive en matière de non-discrimination et promouvoir une meilleure visibilité des femmes marins. En outre, il devrait avoir des procédures de plainte et de réclamation bien établies, tant à bord des navires qu'à terre. Des mesures appropriées devraient être mises en place pour prévenir le harcèlement sexuel et permettre aux femmes marins d'avoir accès à des mesures correctives. Le secteur doit envisager d'utiliser au mieux la communication et les technologies Internet pour améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en mer.

Examen des points proposés pour la discussion

40. Après accord entre les membres du bureau de la réunion, il est convenu que celle-ci décidera au jour le jour des thèmes de discussion. Le rapport ci-après rend compte des débats dans un ordre chronologique.

1. Des places à bord pour les élèves officiers

41. La vice-présidente du groupe des armateurs explique que la qualité des compétences des élèves officiers est un sujet de préoccupation majeur. Les élèves officiers doivent recevoir une formation de la part des armateurs et des établissements de formation et avoir la possibilité d'effectuer des stages de qualité. De leur côté, les établissements de formation doivent produire des élèves officiers dûment formés.
42. La vice-présidente du groupe des gens de mer constate que la législation de certains pays, en particulier les Iles Marshall et le Panama, exclut les élèves officiers de la définition des gens de mer. Cette mesure est contraire à la MLC, 2006, et notamment à la règle 2.8 – Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer. La pleine application de ces principes contribuerait grandement à améliorer la situation. A bord des navires visés par la MLC, 2006, les stagiaires qui se forment pour servir dans le personnel subalterne (contrairement aux élèves officiers qui se destinent à la carrière d'officier) devraient également être considérés comme des gens de mer et bénéficier de la protection de la convention. Ces stagiaires ont aussi des prescriptions concernant la période en mer pour pouvoir valider leurs compétences.
43. La porte-parole du groupe gouvernemental constate que certains Etats Membres prennent des mesures pour tenter d'apporter une solution à la question de la formation des élèves officiers et des stagiaires, qui exige une coopération entre gouvernements, armateurs et gens de mer ainsi qu'avec toutes les autres parties concernées. Le gouvernement de la Norvège décrit l'expérience de son pays en insistant sur le rôle décisif du dialogue social tripartite. Le groupe gouvernemental relève que la formation continue est nécessaire pour que les jeunes marins puissent acquérir des certificats supérieurs et de meilleures compétences.
44. La représentante du gouvernement des Iles Marshall indique que son pays respecte toutes les dispositions de la MLC, 2006, et que les élèves officiers sont considérés comme des gens de mer en vertu de la législation des Iles Marshall.
45. La vice-présidente du groupe des gens de mer se félicite de cette information. Se reportant à la déclaration de la porte-parole du groupe gouvernemental, elle approuve l'importance de la coopération entre les parties concernées. La formation des élèves officiers devrait tirer pleinement parti des possibilités offertes par l'apprentissage en ligne, s'agissant notamment des nouvelles technologies. L'oratrice se dit préoccupée par le nombre restreint de couchettes destinées aux élèves officiers, ce qui limite souvent leurs possibilités d'apprentissage. Les dispositions pertinentes de la MLC, 2006, devraient être respectées, de manière à garantir un nombre suffisant de places à bord pour les élèves officiers.
46. La vice-présidente du groupe des armateurs explique que, si son groupe appuie le point de vue des gens de mer sur les différentes possibilités de formation, il estime toutefois que les simulateurs ou les navires-écoles ne sauraient se substituer à l'expérience à bord de vrais navires et qu'ils ne devraient pas constituer les seules modalités de formation.
47. Le représentant du gouvernement du Mexique mentionne la résolution concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer, adoptée lors de la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail en 2006, qui considère que tous les

Etats du pavillon devraient encourager les exploitants de navires qui battent leur pavillon à offrir aux nouveaux marins et aux élèves officiers une formation embarquée. Il convient d'établir des statistiques sur les dix dernières années concernant le nombre de navires construits et le nombre de places réservées aux élèves officiers dont ils disposent.

- 48.** La vice-présidente du groupe des gens de mer aborde la question du rôle des Etats du pavillon dans la formation des élèves officiers. La Croatie et l'Italie sont de bons exemples de pays ayant adopté une nouvelle législation qui facilite l'accueil d'un plus grand nombre d'élèves officiers à bord. La communication sociale est également importante, notamment pour rendre le secteur du transport maritime plus attrayant aux yeux des jeunes. Le droit d'accès à Internet est consacré par une récente résolution du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies comme étant indispensable à l'exercice de la liberté de parole. Or, si la technologie est souvent disponible à bord des navires, les prix d'accès sont trop élevés. Il convient de mettre l'accent sur la nécessité de garantir une connexion Internet à bord et de veiller à ce que les tarifs ne soient pas prohibitifs. Il importe aussi d'offrir des programmes de protection sociale pour attirer davantage de gens de mer. La règle 4.5 de la MLC, 2006, vise à faire bénéficier les gens de mer d'une protection de sécurité sociale qui ne soit pas moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre, et la norme A4.5 énumère toutes les branches à prendre en considération pour atteindre la protection complète de sécurité sociale. Les droits en matière de sécurité sociale doivent être étendus à tous les gens de mer, indépendamment de leur lieu de résidence.
- 49.** En réponse à la déclaration du groupe des gens de mer sur les fonctions des élèves officiers, la vice-présidente du groupe des armateurs fait observer que la reconnaissance d'un système de registre de formation permettrait de faire en sorte que les programmes de formation soient convenablement appliqués et que les élèves officiers soient traités et formés comme des officiers.
- 50.** La porte-parole du groupe gouvernemental explique que la formation des élèves officiers est axée sur les compétences et les fonctions. Les élèves officiers doivent apprendre à travailler, et le meilleur moyen d'y parvenir est d'exécuter des tâches effectives. Il convient de clarifier la répartition des responsabilités entre l'OIT et l'OMI concernant la formation des élèves officiers. La question du nombre de places à bord est très complexe, et les gouvernements peuvent apporter leur aide en encourageant l'intégration de l'apprentissage à distance dans la formation des élèves officiers. Des études montrent que certaines activités sont en fait mieux assimilées sur un simulateur.
- 51.** La vice-présidente du groupe des gens de mer dit que l'idée n'est pas de soustraire les élèves officiers aux tâches difficiles, mais de faire en sorte qu'ils suivent les programmes de formation qu'ils sont censés suivre et ne soient pas considérés comme une source de main-d'œuvre bon marché ou une solution de remplacement d'autres gens de mer.
- 52.** La vice-présidente du groupe des armateurs déclare que de nombreux élèves officiers auront toujours besoin d'effectuer une période de navigation après obtention de leur brevet et qu'on ne peut pas remplacer l'expérience. Le mentorat est très important pour les élèves officiers: être titulaire d'un brevet ne signifie pas nécessairement que l'on possède l'ensemble des compétences requises. C'est notamment le cas lorsqu'on doit superviser d'autres gens de mer ou qu'on se voit confier des responsabilités en matière de sécurité, ce qui exige une expérience pratique.
- 53.** La vice-présidente du groupe des gens de mer constate que la formation ne s'arrête pas à la fin du cursus formel et que, lorsque les élèves officiers sont engagés pour des postes autres que ceux-ci, leur changement de statut doit être reflété dans la rémunération qui leur est offerte et dans les avantages auxquels ils ont droit. Une convention collective peut constituer un outil, en incluant des dispositions négociées, pour aider et encourager le recrutement et le maintien dans l'emploi des élèves officiers et des élèves stagiaires.

-
54. Le secrétaire du groupe des gens de mer cite des exemples de conventions collectives qui pourraient être appliquées pour faciliter l'emploi ou l'engagement des élèves officiers.
 55. La secrétaire du groupe des armateurs confirme l'importance d'avoir un accord qui pourrait être conclu sous la forme d'une convention collective ou d'un autre moyen approprié à disposition. Toutefois, la présente réunion n'est pas le lieu approprié pour un tel débat.
 56. La vice-présidente du groupe des gens de mer explique que la MLC, 2006, mentionne les conventions collectives comme outils visant à faciliter l'emploi et l'engagement des élèves officiers, mais aussi à aider au recrutement des jeunes gens de mer. Il est donc judicieux de s'y référer en tant qu'outils utiles pouvant contribuer à améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer.
 57. La secrétaire du groupe des armateurs précise que le débat devrait éviter les interventions portant sur des salaires spécifiques, des conditions d'emploi ou toutes autres questions du même genre ainsi que les différents arrangements contractuels disponibles.

2. Renforcement de la coopération OIT-OMI

58. La vice-présidente du groupe des gens de mer explique que l'OIT et l'OMI s'efforcent l'une et l'autre de promouvoir les carrières en mer, et qu'à cette fin il faudrait mettre en place des campagnes internationales ou régionales en faisant appel aux partenaires sociaux et aux gouvernements.
59. La vice-présidente du groupe des armateurs partage le point de vue des gens de mer quant à l'importance de la coopération OIT-OMI pour promouvoir les carrières en mer. Les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille relèvent pleinement du mandat de l'OMI, même s'il s'agit de questions qui se recoupent, donc sur lesquelles l'OMI et l'OIT pourraient travailler ensemble. Les ressources investies dans le secteur maritime par l'OMI sont considérables et, dans le but de promouvoir la ratification de la MLC, 2006, l'OIT devrait faire de même.
60. La porte-parole du groupe gouvernemental explique que la raison d'être de la collaboration OIT-OMI est évidente. Le programme de contrôle par l'Etat du port de l'OMI est louable et correspond bien à sa capacité de collecte de données, qui pourrait être partagée avec l'OIT. Il devrait y avoir des discussions permanentes entre les deux organisations.
61. La vice-présidente du groupe des gens de mer se féliciterait que l'OIT consacre davantage de ressources au secteur. L'OIT et l'OMI devraient réviser les textes des instruments internationaux susceptibles de faire obstacle au recrutement et au maintien dans l'emploi des gens de mer, par exemple les lois sur la sécurité sociale, le tonnage et l'obligation d'allouer des locaux à bord des navires.
62. La secrétaire du groupe des armateurs estime que de nombreuses occasions s'offrent aux deux organisations de travailler ensemble, en dehors des réunions formelles comme celles qui se tiennent au sein du Comité juridique de l'OMI. Pour traiter de la question de l'abandon des gens de mer, préoccupation majeure, il ne suffit pas de faire fonctionner une base de données. Il est inquiétant de voir certains cas particulièrement importants examinés plusieurs mois seulement après avoir été signalés dans la base de données de l'OIT. Il convient également de renforcer la consultation entre les Etats du pavillon, les Etats du port et les Etats dont les gens de mer sont ressortissants. Les membres des secrétariats de l'OIT et de l'OMI sont priés d'être plus proactifs dans le traitement, dans la base de données, des cas signalés comme posant particulièrement problème et qui sont clairement énoncés dans les commentaires sur la santé, la sécurité et le bien-être des membres de l'équipage à bord.

Lorsque cela est nécessaire, les secrétariats sont priés de communiquer le plus tôt possible leurs préoccupations aux gouvernements concernés.

3. Femmes marins

- 63.** La vice-présidente du groupe des armateurs souligne que les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes marins devraient être examinées en même temps que les problèmes rencontrés par les minorités à bord des navires. Il existe des différences marquées en termes d'emploi des gens de mer selon les types de navires considérés. Une carrière en mer ne dure pas nécessairement toute la vie, d'où l'importance de la question du maintien dans l'emploi. Les rapports sur le harcèlement dans les établissements de formation maritime sont préoccupants, et il est important de cerner le problème et de décider comment le surmonter au mieux. Les trois principaux enjeux pour les femmes marins sont le recrutement, le maintien dans l'emploi et le traitement des gens de mer à bord en général. Il convient d'éclairer la manière dont l'opinion publique perçoit les femmes sur le lieu de travail, et les femmes élèves officiers doivent être mieux préparées à ce qui les attend à bord des navires. Les gens de mer devraient apprendre à faire preuve de respect mutuel. On pourrait mettre en place une permanence téléphonique et un processus efficace d'établissement de rapports pour les victimes de tout type d'incident en mer.
- 64.** La vice-présidente du groupe des gens de mer convient de la nécessité de mieux faire connaître le travail des femmes, de préparer les gens de mer à la vie à bord et de souligner l'importance du respect mutuel. Les problématiques des femmes et des hommes sont différentes: ainsi, de nombreuses femmes obtiennent leur brevet avec de bons résultats et, malgré cela, elles ont de la peine à trouver un emploi lorsqu'elles postulent, ce qui est décourageant. L'oratrice cite le cas d'une femme diplômée aux Philippines possédant de solides qualifications qui a répondu à plus de 240 offres d'emploi, sans succès. Les compagnies publiques acceptent d'embaucher davantage de femmes, mais leurs pratiques sont différentes. Un bon exemple de renforcement de la présence féminine à bord des navires est fourni par l'Algérie, où les femmes sont désormais attirées par les métiers de la mer.
- 65.** La porte-parole du groupe gouvernemental relève un certain nombre d'enjeux auxquels sont confrontées les femmes marins: équilibre entre les effectifs des deux sexes; intimidation et harcèlement (y compris harcèlement sexuel); discrimination fondée sur leurs aptitudes physiques et leur origine; non-acceptation des femmes à bord; discrimination contractuelle; et salaires inférieurs. Il convient de trouver des solutions à ces problèmes afin d'encourager davantage de femmes à intégrer le secteur maritime, de les sensibiliser par le biais de la formation dès le début de leur carrière, de faire connaître les bonnes pratiques aux compagnies, d'afficher une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, d'utiliser les technologies pour surmonter les différences d'aptitudes physiques et, solution à plus long terme, d'amender certaines conventions de l'OIT pour résoudre ces problèmes.
- 66.** La représentante du gouvernement de l'Indonésie explique que, dans son pays, dix établissements de formation maritime accueillent les étudiantes depuis les années soixante-dix et, malgré cela, rares sont les femmes à être employées par les armateurs. Le gouvernement indonésien collabore étroitement avec tous les acteurs du secteur pour améliorer la situation, et il a récemment publié des directives sur l'égalité des chances dans le secteur du transport maritime, avec la participation des partenaires sociaux.
- 67.** La vice-présidente du groupe des gens de mer cite un exemple en France, où un index national a été créé pour mesurer la capacité des diplômés de trouver un emploi et pour repérer les disparités entre hommes et femmes diplômés. Les tests de grossesse obligatoires pour les femmes travaillant à bord de navires doivent être proscrits, étant donné que cette pratique est contraire à la convention n° 111, à la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, à la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et à la

convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de l'OIT, ainsi qu'à la MLC, 2006. L'intervenante souhaite obtenir un avis juridique sur le test de grossesse obligatoire, et souligne que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a estimé que cette pratique devrait être proscrite.

68. La vice-présidente du groupe des armateurs comprend les préoccupations soulevées par les gens de mer, tout en faisant observer que la question du test de grossesse relève aussi du devoir de protection de la part des armateurs. Outre l'avis juridique émis par l'OIT, il est demandé officiellement aux experts de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et aux experts de l'OIT de faire connaître leurs points de vue en matière de sécurité et de SST. Les dispositions relatives aux rayons X sont associées au test de grossesse, cette méthode d'investigation pouvant présenter un risque pour la femme enceinte, ce qui constitue la principale raison évoquée par les médecins pour expliquer pourquoi le test de grossesse s'impose avant qu'une radio aux rayons X soit effectuée.
69. La vice-présidente du groupe des gens de mer note que, selon les *Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer* (OIT/OMI), en cas de grossesse sans complication, les femmes marins sont aptes à travailler jusqu'à la 24^e semaine de grossesse.
70. La vice-présidente du groupe des armateurs explique que, dans certains pays, les femmes travaillant à bord de navires ou dans d'autres environnements de travail difficiles, où elles pourraient être exposées à des substances chimiques susceptibles d'endommager le fœtus, sont tenues d'informer leur employeur de leur grossesse, de façon à pouvoir être affectées à un autre poste. Il ne s'agit pas d'empêcher les femmes enceintes de travailler, mais de leur permettre de travailler en toute sécurité. La question fait aussi entrer en ligne de compte l'évaluation des risques, étant donné qu'une femme enceinte travaillant à bord d'un navire de marchandises ou de passagers opérant à proximité des côtes n'est pas exposée aux mêmes risques qu'une femme enceinte qui travaille à bord d'un navire au long cours. Il est important pour les armateurs que les femmes enceintes bénéficient de conditions de travail sûres. Les recommandations de l'OMS concernant les soins prénatals pour que la grossesse soit une expérience positive supposent que toutes les femmes enceintes aient accès à ces soins, qui peuvent ne pas être disponibles en mer.
71. La vice-présidente du groupe des gens de mer rappelle que le test de grossesse doit être volontaire, et non obligatoire. Les femmes doivent être libres de leur décision. Des tests de grossesse sont aussi effectués à bord de navires de passagers opérant à proximité des côtes, et donc d'établissements de soins médicaux.
72. La secrétaire générale de la réunion explique que les normes de l'OIT fournissent des orientations sur les tests de grossesse et qu'un avis sera rendu par le Conseiller juridique.

4. Recrutement et placement des gens de mer

73. La vice-présidente du groupe des gens de mer indique que le rapport, publié en 2017, mesurant l'indice du bonheur des gens de mer fait état des principaux problèmes auxquels sont confrontés ces derniers: manque de coordination entre les services d'inspection dans les ports et les escales des navires; manque d'accès Internet, ou connexion limitée ou chère; stress et charge de travail; dissuasion de prendre des congés à terre; crainte des élèves officiers d'être utilisés comme main-d'œuvre bon marché; augmentation de la charge de travail sans compensation salariale; inflation dans les pays d'origine; mauvaise qualité de la nourriture et mauvaise cuisine, qui nuisent au moral; formations inintéressantes; isolement des ressortissants n'ayant pas de compatriotes à bord; et plaintes de certains équipages d'être «traités comme du bétail». Le rapport constate également que les femmes sont plus favorables au changement.

-
74. La vice-présidente du groupe des armateurs dit qu'il est important de garantir l'intégrité des agences de recrutement et souhaiterait qu'elles soient mieux encadrées par les gouvernements. Il convient aussi de diffuser les bonnes pratiques. Dans certains cas, des candidats au métier de marin paient des agences de recrutement pour découvrir qu'il n'y a pas de navire sur lequel embarquer. Les deux partenaires sociaux avaient auparavant adressé une demande au Bureau le priant de collaborer avec Interpol sur ce point, demande qu'ils renouvèlent aujourd'hui. Il est important que l'OIT et Interpol poursuivent leur collaboration dans ce domaine.
75. La porte-parole du groupe gouvernemental reconnaît qu'il n'y a pas de cohérence dans l'application de la MLC, 2006. Pour y remédier, elle préconise l'élaboration de nouvelles directives destinées aux agences de recrutement et de placement ainsi qu'aux gouvernements des pays d'origine des gens de mer.
76. La vice-présidente du groupe des gens de mer met en avant d'autres outils pouvant être utilisés pour attirer davantage de gens de mer, et notamment des femmes, dans la profession: elle propose que la mention du sexe des candidats ne figure ni dans les curriculum vitae ni dans les offres d'emploi. Les partenaires sociaux ont la possibilité de visiter des établissements de formation et d'informer les jeunes sur la vie en mer et les perspectives de carrière. Informer les jeunes sur le potentiel d'emploi permanent qu'offre le secteur pourrait le rendre plus attrayant.
77. La vice-présidente du groupe des armateurs admet que les annonces en faveur de ce secteur doivent devenir plus neutres du point de vue du genre. En ce qui concerne la question de l'abandon, on a constaté récemment des situations regrettables qui s'apparentaient à des cas de travail forcé, dues en partie à des malentendus quant à la nécessité de maintenir un équipage à bord – en ce qui concerne les prescriptions contenues dans la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS).
78. Un membre du secrétariat du groupe des gens de mer, M. J. Warring (conseiller juridique principal, ITF) approuve les commentaires formulés par la vice-présidente du groupe des armateurs et fait observer qu'au cours des derniers mois deux navires en particulier ont été signalés pour la seconde fois à l'OIT en raison de leurs mauvaises pratiques: leurs matelots avaient remplacé des équipages précédemment abandonnés et n'avaient jamais été payés. Leurs efforts pour résoudre efficacement ces cas n'ont guère été soutenus.
79. La vice-présidente du groupe des armateurs déclare que l'emploi permanent est une question à régler entre l'employeur et le marin.
80. La vice-présidente du groupe des gens de mer souhaiterait voir les Etats du pavillon s'engager davantage sur la question de l'abandon. L'adoption de mesures pour résoudre ce problème pourrait contribuer à attirer davantage de gens de mer dans le secteur.
81. La secrétaire du groupe des armateurs fait sien le point de vue selon lequel l'abandon est une responsabilité de l'Etat du pavillon, aux termes des directives conjointes OIT-OMI et de la MLC, 2006, mais que cette responsabilité incombe aussi à l'Etat du port et aux pays d'origine des gens de mer. Or certaines parties ont tendance à renoncer à exercer leurs responsabilités, ce qui ne manque pas d'avoir une incidence sur les gens de mer et leurs familles.

5. L'automatisation et ses répercussions sur les gens de mer

82. La vice-présidente du groupe des armateurs, se reportant aux études menées par l'ITF et la Hamburg School of Business Administration, prévoit des pertes d'emplois pour les travailleurs portuaires, mais pas nécessairement pour les gens de mer. On estime que

l'automatisation croissante se traduit par des pertes d'emploi à bord des navires. C'est sans doute vrai, mais il peut aussi y avoir un transfert d'emplois à terre, ce qui signifie que les gens de mer devront acquérir de nouvelles compétences.

- 83.** Un délégué de l'Allemagne représentant les armateurs, citant l'étude intitulée «Seafarers and digital disruption» élaborée par la Hamburg School of Business Administration, fait observer que, depuis ces dernières décennies surtout, la communauté des gens de mer est habituée au changement et aux bouleversements permanents induits par l'automatisation. On ne prévoit pas de pertes d'emplois pour les gens de mer au cours des vingt prochaines années, notamment en raison de l'augmentation des flottes maritimes, mais plutôt un transfert progressif des rôles, et ceux qui n'auront pas reçu une formation suffisante pourront perdre leur emploi. L'étude décrit aussi un environnement caractérisé par un mélange d'activités à bord et à terre, qui implique une redéfinition du terme «gens de mer» et des qualifications nécessaires pour exercer cette profession.
- 84.** La vice-présidente du groupe des gens de mer estime qu'une révision des programmes de formation devrait favoriser l'acquisition des compétences nécessaires pour un plan de carrière bien défini, qui seraient à la fois techniques, administratives et commerciales. Les progrès technologiques pourraient permettre de favoriser les possibilités d'apprentissage en ligne et de renforcer ainsi les compétences des gens de mer, ainsi que d'atténuer l'isolement à bord des navires comme à terre. Toutefois, la formation à bord ne devrait pas porter atteinte au nombre d'heures de repos prévu pour les gens de mer. L'étude prévoit une introduction progressive de l'automatisation maritime – sous la forme d'une évolution et non d'une révolution – qui entraînera une réduction du nombre de gens de mer, laquelle sera compensée par la création de nouveaux postes à terre. Par ailleurs, l'automatisation peut se traduire par une perte plutôt que par un perfectionnement des compétences, et les gens de mer pourraient être considérés comme un simple personnel d'appui à des tâches automatisées qui n'ont pas besoin d'intervention humaine ou qui peuvent être contrôlées à distance depuis la terre. Le rapport signale également que, au cours d'une période de transition (2020-2040), les gens de mer devront acquérir de nouvelles compétences, et il importe de veiller à ce que les coûts de formation n'incombent pas aux gens de mer.
- 85.** La porte-parole du groupe gouvernemental ne saurait envisager un monde sans gens de mer, l'objectif premier étant de prévoir une réorientation de la formation des gens de mer. Il importe de poursuivre les recherches pour comprendre quelles sont les compétences qui seront nécessaires, mais il est encore trop tôt pour envisager d'établir des normes dans ce domaine.
- 86.** La représentante du gouvernement de la Norvège explique que, selon une étude sur le secteur maritime norvégien, il est nécessaire de renforcer la formation et les compétences nécessaires pour savoir utiliser les nouveaux outils numériques et maîtriser les processus automatisés à bord des navires.
- 87.** Le représentant du gouvernement des Philippines déclare que les armateurs et les employeurs devraient considérer le perfectionnement des compétences et la formation de reconversion comme un investissement, et souligne la nécessité d'un dialogue social permanent avec différentes parties prenantes en vue d'examiner la question de l'automatisation et de son incidence sur les gens de mer.
- 88.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis explique que l'incidence de l'automatisation sur l'emploi est généralement l'une des premières questions posées par les académies maritimes et les syndicats. Les gens de mer déjà en activité comme les nouvelles recrues craignent désormais d'avoir à renoncer à leur carrière en mer en raison de l'automatisation. Dans les établissements de formation maritime de son pays, on enseigne que l'automatisation est un processus évolutif plutôt qu'instantané, tout en rassurant les gens de mer sur le fait qu'ils seront formés à l'utilisation des nouvelles technologies.

-
89. La vice-présidente du groupe des armateurs demande à la représentante du gouvernement de la Norvège si l'étude mentionnée s'applique exclusivement au secteur maritime norvégien. L'OIT et l'OMI ont des responsabilités distinctes en matière de formation, l'OIT mettant l'accent sur le développement des carrières et des aptitudes professionnelles. Une révolution s'est produite au début des années cinquante, avec l'installation de radars à bord des navires, mais l'intervention humaine était encore nécessaire. Pendant longtemps, on a dessiné des graphiques au crayon gras pour calculer le mouvement relatif, avant l'introduction des systèmes anticollision. Malgré les progrès technologiques, on a encore besoin de gens de mer plus qualifiés. Les organismes chargés d'établir les normes de formation devraient dialoguer avec les compagnies de transport maritime et les concepteurs de technologies, étant donné que les navires autonomes sont essentiellement conçus par les producteurs de technologies.
90. La représentante du gouvernement de la Norvège répond que l'étude en question ne se limite pas à la Norvège ni aux navires norvégiens, mais ceux qui y ont participé sont norvégiens, c'est pourquoi l'accent a été mis principalement sur les navires et les besoins norvégiens. Les difficultés et les possibilités constatées correspondent également à la situation d'autres Etats du pavillon.
91. La vice-présidente du groupe des gens de mer suggère que l'OMI prépare une vaste étude exploratoire, et préconise une meilleure coordination entre les différentes organisations sur les diverses études et exercices menés concernant l'automatisation.

6. Isolement social et solitude

92. La porte-parole du groupe gouvernemental estime que les questions multiculturelles peuvent avoir une incidence sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer. La durée des contrats entre également en jeu: plus le voyage est long, plus les risques de solitude et d'isolement augmentent. L'accès à Internet devrait être gratuit ou fourni à un coût minimal. Les gouvernements devraient collaborer avec les partenaires sociaux pour définir les activités sociales et récréatives susceptibles d'être mises en place à bord des navires. Si cette charge incombe essentiellement aux armateurs, les gouvernements ont aussi la responsabilité de permettre aux partenaires sociaux de travailler ensemble. Les gouvernements devraient inciter les armateurs à soutenir leurs équipages confrontés à ce type de problèmes. Il serait judicieux de partager les meilleures pratiques sur des sujets tels que la méditation et les dispositifs d'alarme personnels sur smartphone. Les médias sociaux offrent un moyen de sortir de la solitude, notamment du fait de la réduction continue de la taille des équipages, mais peuvent aussi être une cause d'isolement, y compris à terre.
93. La vice-présidente du groupe des gens de mer attire l'attention sur une étude concernant la santé mentale des gens de mer menée par l'Ecole de médecine de Yale et financée par l'ITF: d'après les premières conclusions, plus de 25 pour cent des 2 000 marins interrogés présentent des signes de dépression, qui sont notamment dus au nombre réduit de membres des équipages ainsi qu'au stress et à la fatigue liés au surcroît de travail. Les gens de mer n'ont pas suffisamment de temps pour accéder aux installations à terre, se reposer ou faire autre chose que dormir et travailler. Ces facteurs peuvent dissuader les jeunes marins de reprendre la mer une fois leur contrat expiré. Les programmes de mentorat peuvent aider les gens de mer à tisser des liens sociaux avec d'autres collègues, élèves officiers, élèves stagiaires, ainsi qu'avec les femmes présentes à bord, et à profiter davantage de leurs congés à terre. La durée des emplois contractuels pourrait être révisée pour remédier à ces problèmes.
94. La vice-présidente du groupe des armateurs est consciente des problèmes soulevés. Avec la réduction des effectifs, la dynamique à bord des navires continuera d'évoluer, rendant encore plus nécessaire la lutte contre l'isolement social et la solitude. Les armateurs ont une

responsabilité sociale à l'égard des gens de mer, et il serait intéressant de débattre des dispositions de la MLC, 2006, qui s'y rapportent. L'oratrice demande au groupe gouvernemental des explications concernant les installations de loisirs. Les directives conjointes ITF-ICS sur la mise en œuvre des dispositions de la MLC, 2006, relatives aux loisirs (*Guidelines for implementing the Welfare aspects of the Maritime Labour Convention (MLC)*), disponibles dans la salle, mettent en évidence l'action menée par les partenaires sociaux pour faire en sorte que la vie et le travail à bord favorisent une bonne santé. Les directives serviront à moderniser et à actualiser certaines parties de la MLC, 2006, notamment celles qui font référence aux films et aux médias de divertissement. Elles seront présentées à la prochaine réunion de la Commission tripartite spéciale et devraient être mentionnées dans le texte de la MLC, 2006, qui sera publié.

95. L'oratrice suggère aussi que la question soit débattue par les comités nationaux de mise en œuvre de la MLC, 2006. Il ne faut pas fermer les yeux sur les problèmes de santé mentale, mais il faut aussi être vigilant quant à l'augmentation constante du nombre de charlatans qui profitent de la situation. C'est pourquoi il est indispensable que seules des organisations reconnues de bonne foi soient contactées pour régler ces problèmes. Il faut des directives constructives pour pouvoir traiter les problèmes de santé mentale: trois brochures sur la santé mentale à bord des navires, récemment publiées par l'ISWAN en collaboration avec des psychologues du travail renommés, seront utiles aux gens de mer et aux services gouvernementaux et devraient être publiées.
96. La vice-présidente du groupe des gens de mer souligne l'importance de fournir aux gens de mer des conseils facilement accessibles sur les problèmes de santé mentale. La dépression est stigmatisée et les gens de mer ont de la peine à en parler. Il est nécessaire de mettre en place des permanences téléphoniques indépendantes, via lesquelles les gens de mer pourraient obtenir des conseils et un contact humain. Hunterlink, en Australie, est un bon exemple de ce type de pratique.
97. La secrétaire du groupe des armateurs approuve le principe de services de conseils indépendants. L'ISWAN dispose aussi d'une permanence téléphonique pour les gens de mer, qui n'emploie que du personnel dûment qualifié. Il peut parfois être nécessaire que des spécialistes apportent un soutien psychologique supplémentaire, mais cela peut poser des problèmes de confidentialité. Ces services doivent être sérieux et indépendants, et certains dispositifs mis en place par les employeurs se sont révélés efficaces.
98. La vice-présidente du groupe des gens de mer souscrit aux vues des armateurs. Il est important de travailler ensemble et de trouver des solutions pour mettre en place des permanences téléphoniques indépendantes. Il convient de trouver un modèle commun, qui pourrait être reproduit dans l'ensemble du secteur.
99. La vice-présidente du groupe des armateurs estime qu'il convient de repérer les causes possibles des problèmes de santé mentale et, dans le même temps, de trouver des solutions pour en atténuer les conséquences. Le problème de la réduction des effectifs à bord est d'actualité: dans le passé, sur un équipage de 30 matelots, il y en avait toujours 15 à 18 qui étaient de repos et disponibles pour tisser des liens avec des collègues, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'utilisation d'Internet entre aussi en jeu: le nombre d'heures passées devant un écran par la jeune génération pose également le problème de l'isolement; mais les gens de mer sont des adultes et l'on ne peut réglementer le temps qu'ils passent devant l'écran.
100. La représentante du gouvernement de l'Indonésie fait part de l'expérience de son pays en termes de tentative pour surmonter ces problèmes. En 2018, son gouvernement a ouvert au Cap un lieu de rencontre pour les marins indonésiens, l'Indonesian Seafarers Corner, qui offre aux marins indonésiens travaillant sur des navires étrangers la possibilité d'aller à terre pour rencontrer d'autres marins indonésiens travaillant à bord d'autres navires. Cela

fonctionne bien et d'autres lieux de rencontre pour gens de mer ouvriront en République de Corée et à Taiwan en 2019.

101. La vice-présidente du groupe des gens de mer reconnaît que les gens de mer sont des adultes et qu'on ne peut réglementer le temps qu'ils passent sur les écrans. Moins de personnes à bord signifie moins d'occasion de tisser des liens et Internet peut être une bouée de sauvetage pour interagir avec d'autres personnes. Les jeunes aiment tisser des liens en ligne, et une connexion Internet est donc essentielle. Il est nécessaire de repérer les principales causes de l'isolement et de la dépression. Le surcroît de travail pose problème: les gens de mer travaillent au minimum dix heures par jour, sept jours par semaine, pendant plusieurs mois d'affilée; ils ont peu de temps pour se reposer et récupérer et leur sommeil s'en ressent également. Tous ces facteurs peuvent avoir une incidence sur la santé mentale.

7. Discrimination liée à l'âge

102. La porte-parole du groupe gouvernemental explique qu'il y a deux formes de discrimination liée à l'âge à bord des navires: les anciens à l'égard des jeunes, et les jeunes à l'égard des anciens; d'où la nécessité d'équilibrer l'âge des équipages. Certains pays disposent de lois sur la discrimination liée à l'âge, et un pays a mis en place un programme de transition pour les gens de mer qui, après un certain âge, peuvent se reconvertir dans d'autres activités.
103. La secrétaire du groupe des armateurs dit que son groupe est au courant des différentes législations et pratiques nationales en matière de discrimination liée à l'âge. Elle suggère que l'OIT mène une étude documentaire sur la législation et la pratique dans différents pays afin de mieux comprendre la situation. La transition des emplois à bord vers des emplois à terre est une bonne idée mais pourrait ne pas toujours être réalisable. Souvent dans les pays émergents tels que Madagascar, les gens de mer âgés n'ont pas de sécurité sociale; ils ont besoin d'être transférés vers des emplois à terre offerts par des compagnies maritimes, mais il n'y en a pas.
104. La vice-présidente du groupe des gens de mer approuve l'idée d'une étude documentaire, qui pourrait aussi porter sur les perspectives de carrière des gens de mer.
105. La représentante du gouvernement des Etats-Unis indique que son pays dispose d'une loi contre la discrimination, mais que cela n'empêche pas l'existence de nombreuses plaintes. Une étude de l'OIT serait utile à cet égard.
106. La représentante du gouvernement de la Lettonie fait observer que, d'après les recherches menées dans son pays, les gens de mer âgés de plus de 50 ans ont des difficultés à trouver un emploi à bord des navires. Il existe des lois pour interdire la discrimination mais, étant donné que certains marins travaillent à bord de navires étrangers, le gouvernement n'a aucun pouvoir pour prévenir les situations discriminatoires qui pourraient s'y produire; donc, une étude pourrait effectivement se révéler utile.

8. Responsabilités des gouvernements envers les gens de mer en cas d'abandon

107. Un représentant des gens de mer (National Union of Seafarers of India) signale que la première préoccupation des gens de mer est de recevoir un salaire juste, d'avoir des conditions de travail décentes et un emploi régulier et de qualité, pour lui-même et sa famille. Etre abandonné, oublié et délaissé est frustrant, humiliant et traumatisant. L'orateur raconte qu'un groupe de marins ghanéens a été abandonné en Inde pendant cinq ans. Le silence des gouvernements sur la question de l'abandon est inacceptable. Les gouvernements doivent être conscients du problème et l'appréhender dans toute sa complexité. L'abandon, qui

concerne non seulement les pavillons de complaisance, mais aussi les pavillons nationaux, est un problème qui touche les armateurs, les gens de mer et leurs familles. Il convient cependant de faire apparaître clairement que les Etats du pavillon, les Etats du port, les Etats dont les marins sont ressortissants et d'autres parties prenantes doivent tous être sensibilisés, et la présente réunion est l'occasion de débattre des bonnes pratiques.

- 108.** La secrétaire du groupe des armateurs rappelle que 90 pays ont ratifié la MLC, 2006, qui traite de la question de l'abandon, mais que nombreux sont les Etats Membres qui ne l'ont pas encore ratifiée. Des procédures officielles doivent être mises en place pour résoudre le problème de l'abandon. On ne peut que saluer les efforts déployés par l'OIT, que ce soit au moyen de sa base de données sur les cas d'abandon ou par ses actions menées pour les cas d'abandon individuel. Il est toutefois essentiel que les secrétariats de l'OIT comme de l'OMI soient habilités à agir de manière plus proactive lorsque des cas difficiles doivent être résolus de façon urgente. Les armateurs font eux aussi de leur mieux pour veiller à ce que le plus d'informations possible soient transmises sur ces cas. Le Comité juridique de l'OMI tiendra le mois prochain une réunion où la question essentielle de l'abandon figurera à l'ordre du jour, et plusieurs gouvernements seront présents; reste à espérer qu'ils s'exprimeront sur la question.
- 109.** La porte-parole du groupe gouvernemental déclare que, en cas d'abandon, la première responsabilité revient aux armateurs, même si les gouvernements ont eux aussi un rôle important à jouer. La MLC, 2006, a connu récemment des modifications en matière d'abandon. Deux cas ont été relevés: un navire a été abandonné dans la région de l'Afrique après l'arrestation d'un des membres de l'équipage; mais, l'Etat du pavillon n'ayant pas signé la MLC, 2006, les prescriptions qu'elle contient n'ont pu être appliquées. Dans certains cas, les gens de mer refusent d'être rapatriés car ils attendent d'être rémunérés. Les dispositions de la MLC, 2006, sont efficaces quand elles sont appliquées, mais elles ne sont pas encore parfaites. Dans un autre cas, un Etat du port était prêt à rapatrier le navire mais n'a pas pu contacter l'Etat du pavillon de ce navire et a dû œuvrer par l'intermédiaire de l'OMI et du BIT. D'après les gouvernements, il convient d'accroître la coopération entre les Etats du pavillon, les Etats du port, l'OMI et le BIT et avoir recours aux armateurs, lorsque cela est possible, pour toutes les questions se rapportant à l'abandon.
- 110.** La représentante de gouvernement de l'Indonésie affirme que l'abandon est source de préoccupation pour son gouvernement et constitue la principale raison de leur présence à cette réunion sectorielle. Son pays espère que la coopération entre les Etats, les ports et les institutions permettra de résoudre ce problème. L'Indonésie est favorable à un rapatriement en toute sécurité et au paiement d'un montant compensatoire suffisant, conformément à la MLC, 2006.
- 111.** Le représentant de l'ICMA présente une solution mise au point à cette fin. Il s'agit de la désignation par les gouvernements d'une personne ou d'un fonctionnaire public susceptible de représenter des individus victimes d'abandon. Cette personne, qui pourrait être contactée par diverses organisations, agirait en tant que point focal pour le cas en question. Ce système fonctionne maintenant dans certains ports. D'une manière générale, les choses se passent bien lorsque les Etats du pavillon, du port ou l'Etat d'origine des personnes abandonnées ont derrière eux une longue tradition dans le secteur maritime.
- 112.** La secrétaire du groupe des armateurs prend note de la solution de l'ICMA. Il existe des procédures et des protocoles déjà établis, dont les bases de données de l'OMI et du BIT. Des contacts sont présents pour, respectivement, l'Etat du pavillon, l'Etat du port et les comités sociaux du port. La véritable question est le temps d'intervention – il faut réagir rapidement et faire en sorte que les parties concernées collaborent. Avec le temps, des cas importants peuvent être oubliés dans la base de données s'ils sont juste traités comme des moyens de signaler des cas d'abandon plutôt que comme un outil permettant de résoudre les cas en suspens.

-
- 113.** Le secrétaire exécutif déclare que la base de données du BIT sur les gens de mer abandonnés est un travail de grande envergure, qui suppose la coopération de l'OMI, du Comité directeur international et de l'ITF. Le BIT cherche à sensibiliser les Etats sur la façon de signaler les cas tout en essayant d'obtenir une réaction rapide. Par le biais de consultations, le BIT a élaboré deux documents sur la question, qui sont disponibles sur le site Internet de la Commission juridique de l'OMI, dans le but de s'assurer qu'une attention plus grande est portée aux problèmes de l'abandon et au déroulement accéléré des procédures engagées. Lorsque l'abandon est traité dans la MLC, 2006, les gens de mer devraient pouvoir utiliser le certificat de responsabilité financière qui se trouve à bord du navire pour obtenir réparation financière et être rapatriés. Il arrive souvent que les autorités portuaires demandent que, d'une manière ou d'une autre, une partie de l'équipage reste sur le bateau abandonné et empêchent le rapatriement des gens de mer abandonnés avant qu'une solution au problème ait été trouvée, même si ces marins ont été payés et que les dispositions ont été prises concernant leur voyage de retour. Le sujet de l'abandon a été régulièrement discuté par la Commission juridique de l'OMI, et la question concernant le fait d'empêcher les gens de mer abandonnés de quitter le navire avant l'arrivée à bord de l'équipage de remplacement sera posée lors de la prochaine session de ce comité en mars. C'est là un exemple de problème qui nécessite de poursuivre la coopération entre l'OIT et l'OMI.
- 114.** Selon la représentante du gouvernement de la Norvège, la question de l'abandon est très importante. Les amendements apportés récemment à la MLC, 2006, sont positifs car ils offrent de meilleures garanties de sécurité financière. De bonnes communications, en particulier entre les gouvernements, sont essentielles. La Norvège est parfaitement consciente de ses obligations dans ce domaine et compte bien résoudre les griefs de tous les gens de mer. Cependant, les efforts devraient être concentrés principalement sur les Etats du pavillon. Bien qu'il puisse être difficile de traiter les cas qui ont eu lieu dans des ports étrangers, il est essentiel que les Etats du pavillon mettent en œuvre les conventions appropriées et que les armateurs assument leurs principales responsabilités afin que les cas soient traités correctement.
- 115.** La représentante du gouvernement des Iles Marshall propose que l'OIT et l'OMI dressent une liste d'autorités et d'organisations compétentes qui pourraient apporter leur aide sur des questions comme celles-ci. Les gouvernements, quant à eux, n'ont pas de plateforme en commun et prennent leurs mesures individuellement. Ils devraient s'efforcer à mieux communiquer à ce sujet.
- 116.** Le représentant de l'Union européenne (UE) fait observer que certains Etats du port n'ont pas encore ratifié la MLC, 2006: les gouvernements doivent discuter de la façon dont il convient de traiter avec ceux qui n'ont pas ratifié la convention, certains d'entre eux faisant partie des nations maritimes dirigeantes. L'OIT doit proposer une approche stratégique à ce sujet. Une autre question se pose: c'est celle du renforcement des capacités, car la non-ratification ou une faible application d'une convention est souvent due à un manque de capacités. L'UE peut apporter son aide grâce à des programmes de coopération pour le développement et des ressources destinées à des projets maritimes afin de stimuler la ratification.
- 117.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis note que, bien que les Etats-Unis n'aient pas ratifié la MLC, 2006, l'abandon n'est pas un problème majeur pour les Etats-Unis. Si un marin est abandonné, le gouvernement prend à sa charge son rapatriement avant d'en réclamer le coût à l'armateur. Si un navire est abandonné dans les eaux américaines, il est mis aux enchères conformément à la Convention internationale sur la responsabilité et l'indemnisation, les salaires non réglés des gens de mer représentant une créance privilégiée.

9. Communication sociale

118. La vice-présidente du groupe des gens de mer fait remarquer que l'accès à Internet est une incitation majeure pour le recrutement des jeunes marins et des femmes, et le fait de ne pas pouvoir accéder à Internet est un facteur de dissuasion considérable. Il est important d'avoir accès à Internet pour communiquer avec les amis et la famille, et cette question est liée à celle de l'isolement social et de la solitude: Internet peut être utilisé pour créer des permanences téléphoniques et des services de soutien par téléphone pour les gens de mer, aidant à rompre l'isolement. Il peut également permettre d'offrir des possibilités d'apprentissage et de formation en ligne. Des gens de mer ayant travaillé pour une compagnie de croisière qui offrait un accès gratuit à Internet ont indiqué que c'était l'une des principales raisons pour lesquelles ils y étaient restés. Les gens de mer devraient bénéficier d'un bon accès à Internet soit gratuitement, soit à un tarif modéré.
119. La porte-parole du groupe gouvernemental déclare que l'accès à Internet est un bon outil pour lutter contre l'isolement mais que l'interaction sociale est essentielle.
120. La vice-présidente du groupe des armateurs appuie les remarques formulées mais estime que, selon l'emplacement et les coûts, il peut être nécessaire de facturer l'accès à Internet. La MLC, 2006 (principe directeur B3.1.11) prévoit «qu'il faudrait aussi, lorsque cela est réalisable, envisager de fournir gratuitement aux gens de mer les installations suivantes: [...] j) un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre ainsi qu'à des services de messagerie électronique et à Internet, s'il y a lieu, le cas échéant pour un tarif raisonnable». INMARSAT (INternational MARitime SATellite organisation) est le fournisseur le plus courant, mais ses redevances devraient baisser de manière considérable dans un avenir proche.

10. Incitations gouvernementales propres à encourager les armateurs à maintenir les gens de mer dans l'emploi (les gens de mer naviguent pendant un certain nombre d'années avant de quitter la compagnie pour un emploi à terre)

121. La porte-parole du groupe gouvernemental déclare que la proposition s'appuie sur le programme national d'un gouvernement et qu'elle peut donc ne pas convenir à certains pays.
122. La porte-parole du groupe des armateurs estime que les bonnes pratiques de l'industrie peuvent contribuer à améliorer la formation et fait référence au programme de soutien à la formation maritime (SMarT) au Royaume-Uni, qui assure une formation à bord des navires.
123. Une représentante des armateurs (directrice, UK Merchant Navy Training Board) ajoute que le gouvernement du Royaume-Uni a récemment lancé le programme SMarT-plus qui vise à favoriser le maintien dans l'emploi des gens de mer.
124. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni indique que le budget annuel du programme SMarT s'élève actuellement à 15 millions de livres sterling mais qu'il atteindra 30 millions de livres sterling en 2020.

11. Intimidation et harcèlement

125. La porte-parole du groupe des armateurs cite les orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation publiées conjointement par l'ICS et l'ITF (*Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying*), dont des exemplaires sont disponibles dans la salle, et elle se félicite que le nouveau texte consolidé de la MLC, 2006, fasse

référence à ces orientations. L'oratrice encourage les gouvernements à faire connaître ces orientations et souligne l'importance d'un changement de culture dans la lutte contre le harcèlement et l'intimidation. Des mesures doivent être prises au niveau national pour traiter ces questions à bord des navires.

126. La vice-présidente du groupe des gens de mer convient que la poursuite de la mise en œuvre de ces orientations pourrait contribuer à promouvoir l'image de l'industrie. Il y a beaucoup de bonnes pratiques concernant ces questions dans le secteur.
127. La porte-parole du groupe gouvernemental estime qu'il s'agit d'une question importante: les gouvernements devraient être proactifs, et une approche tolérance zéro du harcèlement et de l'intimidation devrait être adoptée de manière universelle.
128. La secrétaire du groupe des armateurs déclare que la question de l'intimidation et du harcèlement ne concerne pas que les gens de mer: c'est une question de culture du travail qui touche toutes les professions. Elle demande qu'un court clip vidéo, récemment produit par Pixar, consacré à cette question soit présenté à la réunion. Cela est fait.
129. La porte-parole du groupe gouvernemental déclare que la formation devrait aborder ces questions très tôt afin d'instaurer une culture du travail plus inclusive et plus sûre.

12. Incrimination

130. La porte-parole du groupe des armateurs estime qu'un débat sur l'incrimination doit porter sur la protection des gens de mer impliqués dans le sauvetage de personnes en mer. Un document sur l'incrimination doit être présenté à une prochaine session du Comité juridique de l'OMI qui débattera également de cette question. Le sujet n'est pas nouveau: si les armateurs doivent assumer une plus grande responsabilité dans de telles situations, les gouvernements doivent prendre des mesures pour s'assurer que leurs cadres juridiques traitent équitablement les gens de mer qui font l'objet d'accusations pénales.
131. Le représentant des gens de mer de l'Ukraine déclare que la criminalisation constitue l'une des menaces les plus graves auxquelles les gens de mer du monde entier sont aujourd'hui confrontés: les inégalités de traitement dans l'accès à la justice sont aggravées par des barrières linguistiques et culturelles, des différences entre les systèmes juridiques locaux et une méconnaissance des procédures pénales dans différentes juridictions. Les gens de mer, qu'ils soient jeunes ou expérimentés, sont tous exposés à ce risque. Les principales préoccupations en ce qui concerne la participation des gens de mer à des activités illégales en mer sont notamment leur manque de connaissances pour évaluer les risques en temps voulu et leur incompréhension des conséquences et des sanctions pour les infractions maritimes commises.
132. Alors que les officiers subalternes ignorent souvent l'existence de la contrebande ou du transport de cargaisons illégales ou d'autres activités criminelles à bord de leurs navires, les autorités chargées de l'application des lois retiennent normalement l'équipage au complet, sans justification véritable et sans indemnisation ultérieure. Le traitement injuste dont font l'objet les gens de mer constitue une menace pour la viabilité de la marine marchande, principalement en raison de l'effet préjudiciable sur son image. Le Syndicat des travailleurs du transport maritime d'Ukraine (MTWTU) mène un projet visant à prévenir l'implication des gens de mer dans les délits maritimes et à protéger leur droit à un traitement équitable; ce projet est mené conjointement avec le ministère des Affaires étrangères de l'Ukraine avec l'appui de l'ITF et de Seafarers' Rights International. Il porte sur l'élaboration de directives d'évaluation des risques pour permettre aux gens de mer d'éviter d'être impliqués dans des délits maritimes ainsi que sur la rédaction de directives OMI/OIT/ITF pour les gens de mer, les armateurs et les administrations concernant le traitement équitable des gens de mer

détenus pour suspicion d'infractions maritimes. Les participants au projet se sont réunis à Kiev, en Ukraine, le 9 octobre 2018, et le projet a été présenté au comité de la sécurité maritime de l'ITF en novembre 2018. L'Ukraine, la Géorgie et l'ITF ont également présenté au secrétariat de l'OMI un document portant sur le traitement équitable des gens de mer détenus pour suspicion d'infractions maritimes pour examen lors de la 106^e session du Comité juridique de l'OMI du 27 au 29 mars 2019. Le MTWTU sollicite un appui officiel des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi que de l'OIT pour la mise en œuvre du projet et dans la discussion du document sur le traitement équitable des gens de mer détenus pour suspicion d'infractions maritimes lors de la réunion du Comité juridique de l'OMI.

133. La vice-présidente du groupe gouvernemental suggère qu'il serait utile de réviser les *Directives sur le traitement équitable des gens de mer en cas d'accident de mer* publiées conjointement par l'OIT et l'OMI en 2006.
134. La secrétaire du groupe des armateurs observe qu'il convient de faire une distinction entre les gens de mer impliqués dans des activités criminelles dans l'exercice de leurs fonctions et devoirs et ceux qui sont impliqués dans des activités criminelles menées en dehors de l'exercice de leurs devoirs. La première catégorie fait l'objet d'une discussion. En ce qui concerne la révision éventuelle des *Directives conjointes OIT-OMI de 2006 sur le traitement équitable des gens de mer en cas d'accident de mer*, toute discussion à ce sujet devrait attendre les résultats de la prochaine réunion du Comité juridique de l'OMI. Le secrétaire du groupe des gens de mer soutient ce point de vue.

13. Permissions à terre

135. La secrétaire du groupe des armateurs propose de débattre de cette question d'abord dans le cadre des prescriptions de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, puis en rapport avec la question des visas des gens de mer. Autrefois, les gens partaient en mer pour voir le monde mais, aujourd'hui, cette possibilité est en recul. Les gouvernements devraient faciliter l'accès aux centres d'accueil des marins. En outre, les services d'immigration et les conditions requises en matière d'immigration affectent également les possibilités d'accès à terre. L'oratrice demande aux représentants gouvernementaux d'aborder la question avec leurs services nationaux d'immigration et encourage les Etats Membres à envisager la ratification de la convention n° 185 afin de faciliter le transit des gens de mer. S'agissant des procédures en matière de visa, elle insiste sur le fait que, dans de nombreux pays, il est aujourd'hui difficile d'obtenir rapidement un visa. Les élèves officiers sont confrontés à d'autres difficultés pour obtenir un visa, si bien que, souvent, ils ne peuvent ni quitter le navire ni transiter.
136. La vice-présidente du groupe des gens de mer appuie ces déclarations. L'un des obstacles aux possibilités d'accéder à terre est le temps de rotation limité des navires au port. Les problèmes de permission à terre ou de calendrier serré sont, dans certains cas, exacerbés par l'absence d'installations de bien-être dans les ports. Elle demande aux gouvernements de fournir les installations de bien-être portuaires requises dans la MLC, 2006, et de former des comités et des conseils de bien-être.
137. Le représentant des gens de mer de l'Inde fait observer que cette question est récurrente: elle a déjà été débattue en 2003 et il semble qu'aucun progrès n'ait été accompli depuis. L'accès à terre doit être considéré comme un droit, notamment dans les ports où l'Etat a ratifié la MLC, 2006.
138. La porte-parole du groupe gouvernemental reconnaît la nécessité de promouvoir le droit de permission à terre des gens de mer dans le cadre de la convention n° 185 et de la résolution concernant la facilitation de la permission de descendre à terre et du transit, adoptée lors de

14. Sauvetage de personnes en mer

139. La secrétaire du groupe des armateurs observe que, ces dernières années, le nombre de sauvetages en mer a considérablement augmenté en raison du nombre de personnes qui fuient leur pays, car elles craignent pour leur sécurité. Elles tentent par tous les moyens d'atteindre d'autres pays, y compris en entreprenant des voyages dangereux en mer à bord de navires inadaptés. L'industrie maritime a honoré ses responsabilités en prêtant assistance à des personnes en mer dans des conditions périlleuses. Malheureusement, dans certains cas, des personnes ainsi sauvées ont eu un comportement menaçant ou abusif envers les gens de mer qui leur ont sauvé la vie, ce qui a mis ces derniers en danger. L'ICS a collaboré avec l'OMI et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à la rédaction d'un document intitulé «Sauvetage en mer». En outre, l'ICS a complété les efforts ainsi déployés avec des documents d'orientation concernant les opérations de sauvetage en mer à grande échelle et des directives pour assurer la sûreté et la sécurité des gens de mer et des personnes secourues (*Large Scale Rescue Operations at Sea: Guidance on Ensuring the Safety and Security of Seafarers and Rescued Persons*).
140. La vice-présidente du groupe des gens de mer confirme que, dans de nombreux cas, les gens de mer sont confrontés à un choix impossible entre sauver la vie d'une personne en danger et risquer l'infraction dans certains Etats. Elle appelle les gouvernements à ne pas criminaliser le sauvetage des migrants en mer.

15. Piraterie et enlèvements contre rançon

141. La secrétaire du groupe des armateurs fait remarquer que la piraterie demeure un grave problème dans certaines eaux et qu'elle met les marins des navires attaqués dans une situation de vulnérabilité. L'ICS a préparé avec l'ISWAN un guide de bonnes pratiques à l'intention des compagnies maritimes et des agents de recrutement qui travaillent dans des situations impliquant des gens de mer disparus (*Good Practice Guide for Shipping Companies and Manning Agents Working with Situations Involving Missing Seafarers*). L'intervenante lance un appel à la collaboration des gouvernements. Ces derniers devraient continuer à fournir une escorte navale correcte aux navires dans les zones dangereuses. Les enlèvements sont devenus courants, et les familles sont souvent seules pour faire face aux difficultés et aux conséquences de ces situations regrettables. La vice-présidente du groupe des gens de mer appuie cette déclaration.

16. Tests de grossesse

142. La vice-présidente du groupe des gens de mer demande si le test obligatoire de grossesse dans le cadre de l'examen préalable à l'accès à l'emploi des gens de mer est conforme aux normes internationales du travail. Un avis juridique a été promis.
143. Le représentant du Conseiller juridique, M. T. Geckeler (bureau du Conseiller juridique du BIT) indique que les normes internationales du travail les plus pertinentes dans ce cas semblent être la convention n° 111, qui est l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT, et la convention n° 183. En vertu de l'article 1 de la convention n° 111, le terme «discrimination» comprend notamment toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, ce qui recouvre aussi l'accès à l'emploi et aux différentes professions. Si les tests de grossesse comme condition préalable à l'accès à l'emploi ne sont

pas explicitement mentionnés dans la convention, la CEACR a rappelé à plusieurs reprises que «l'exigence de tests de grossesse pour obtenir ou préserver son emploi, [...], constitue[n]t des formes graves de discrimination. ⁵» La commission précise que «les distinctions dans l'emploi et la profession fondées sur la grossesse ou la maternité sont discriminatoires, car elles ne touchent, par définition, que les femmes. ⁶»

144. S'agissant de la convention n° 183, elle prévoit dans son article 9:

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi [...].
2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:
 - a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
 - b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

145. Il ressort de ce libellé, introduit par un amendement lors de la deuxième discussion de la Conférence internationale du Travail sur cette convention, que les exceptions prévues aux alinéas a) et b) se voulaient étroites et strictement limitées aux cas où le test de grossesse est prévu par la législation nationale. Une exigence établie uniquement par la pratique n'est pas considérée comme suffisante. En outre, la législation nationale ne peut rendre ces tests obligatoires que dans les deux cas précisés dans la disposition: soit si les travaux en question sont interdits, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes, soit s'il existe un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

146. Quel est le lien avec la disposition de la règle 1.2 de la MLC, 2006, selon laquelle les gens de mer doivent être en possession d'un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer? La MLC, 2006, ne contient aucune disposition concernant précisément la situation des femmes marins enceintes. Le paragraphe 6 de la norme A1.2 précise que le certificat médical doit indiquer notamment que «l'intéressé n'est atteint d'aucun problème médical qui risque d'être aggravé par le service en mer, de le rendre inapte à ce service [...]».

147. Pour la conduite des visites médicales destinées à déterminer l'aptitude physique des futurs gens de mer et des gens de mer en activité, il convient de suivre les *Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer* du BIT et de l'OMI (qui ont remplacé les directives BIT-OMS citées dans la disposition). Dans ces directives, l'aspect médical de la grossesse est traité à la page 49 de l'annexe E, intitulée «Critères de détermination de l'aptitude en présence d'une affection commune». Il y est précisé notamment que, dans le cas d'une grossesse sans complication ni effets incapacitants, une femme marin est normalement apte à travailler jusqu'à la 24^e semaine de grossesse.

148. Les directives BIT-OMI ne prévoient pas de test de grossesse obligatoire et ne recommandent pas non plus l'interdiction de tels tests.

149. En résumé, selon les dispositions de la convention n° 111 (ratifiée par 175 Etats Membres), les tests obligatoires de grossesse pour l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi sont considérés comme une forme de discrimination grave et, en tant que principe général,

⁵ République dominicaine – CEACR, [observation](#), convention n° 111, publiée en 2017.

⁶ El Salvador – CEACR, [observation](#), convention n° 111, publiée en 2017.

devraient être interdits. De plus, la convention n° 183, ratifiée par 34 Etats Membres, confirme explicitement l'interdiction générale des tests de grossesse obligatoires mais autorise des exceptions très limitées pour des motifs déterminés. La décision définitive dans ce domaine est laissée aux différents Etats Membres.

150. La vice-présidente du groupe des gens de mer, compte tenu de l'avis juridique rendu, demande l'interdiction des tests de grossesse obligatoires.
151. La secrétaire du groupe des armateurs fait remarquer que les armateurs ont un devoir de protection envers leurs employés. Comment le paragraphe 2 de l'article 1 de la convention n° 111 tient-il compte de cette obligation? Ce paragraphe se lit comme suit: «Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations». Les métiers de la mer ont un caractère spécial: la question de la santé et de la sécurité d'une femme enceinte est différente en mer et sur terre.
152. Le représentant du Conseiller juridique explique, en réponse au secrétaire du groupe des armateurs, que le principe de l'interdiction dans la convention n° 111 est un principe général. Des dérogations doivent être possibles, autrement il y aurait incompatibilité sur ce point avec les dispositions de la convention n° 183. L'interprétation du paragraphe 2 de l'article 1 de la convention n° 111 présentée par la secrétaire du groupe des armateurs est juste. Il est possible que certains métiers de la mer relèvent de cette disposition, mais il appartient aux Etats Membres de se prononcer, sous la surveillance des organes de contrôle de l'OIT.
153. La porte-parole du groupe gouvernemental déclare que tous les gouvernements sont opposés à la discrimination. Tous les pays n'ont pas interdit les tests obligatoires de grossesse. Dans les pays qui ne les ont pas interdits, ces tests sont généralement couverts par le secret médical.
154. La secrétaire du groupe des armateurs fait remarquer que la convention n° 111 est une convention fondamentale mentionnée dans la MLC, 2006, contrairement à la convention n° 183 qui peut donc être considérée comme ne s'appliquant pas spécifiquement au secteur maritime.
155. Le représentant du Conseiller juridique dit que tel n'est pas le cas: les deux conventions s'appliquent à tous les secteurs, que ceux-ci soient indiqués spécifiquement ou non. L'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 183 prévoit que: «La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant»; elle s'applique donc également aux femmes marins.
156. La représentante de l'IMHA remarque que les examens médicaux préliminaires comportent une radiographie du thorax, laquelle ne présente aucun danger en cas de grossesse. Néanmoins, les radiographies abdominales qui peuvent être dangereuses pour le fœtus ne sont pas toujours obligatoires. Il n'existe malheureusement aucune littérature et aucune étude sur les grossesses à bord des navires, et il est peu probable que les services médicaux à bord, lorsqu'il y en a, comportent des spécialistes en obstétrique ou gynécologie. Dans le cas d'une grossesse sans complication, une femme peut normalement travailler jusqu'à la 24^e semaine. Il faudrait préciser la nature des tâches qui peuvent être accomplies pendant cette période.
157. La représentante du gouvernement des Etats-Unis observe que, dans le tableau figurant à la page 49 des *Directives BIT-OMI relatives aux examens médicaux des gens de mer*, il est indiqué que «La grossesse devrait être déclarée à un stade assez précoce pour que l'intéressée bénéficie des recommandations nationales sur les soins anténataux et du suivi prévu». Elle demande l'avis du Conseiller juridique sur ce point.

-
158. Le représentant du Conseiller juridique rappelle que les directives en question ne sont pas contraignantes.
159. La représentante du Bureau, M^{me} A. Cruz (spécialiste principale des questions de genre, Service du genre, de l'égalité et de la diversité et OITSIDA) explique que le BIT a plus de 40 normes portant sur la SST et autant de recueils de directives pratiques. La convention (n° 155) sur la santé et la sécurité des travailleurs, 1981, s'applique aux lieux de travail définis comme suit: «tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur». Les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé indiquent que «Les dangers et risques pour la sécurité et la santé des travailleurs devraient être identifiés et appréciés de façon continue». La recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985, porte également sur cette question. L'article 3 de la convention n° 183 prévoit ce qui suit: «Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant». L'article 4 fixe des critères en matière de congé maternité «sur présentation d'un certificat médical [...] indiquant la date présumée de son accouchement», avec une durée minimale de quatorze semaines dont six obligatoires. Le paragraphe 6(3) de la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, prévoit également, si nécessaire, le transfert d'une femme enceinte à un autre poste, sans perte de rémunération, et des mesures spéciales qui seront prises pour exclure les femmes enceintes de «a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement; b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives; c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre; d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations». Enfin, la publication du BIT *Partir du bon pied: Guide sur la maternité sans risques et le monde du travail* souligne que les hommes peuvent également être exposés à des risques qui peuvent avoir un impact sur leur santé reproductive.
160. La secrétaire du groupe des armateurs estime que la situation est à l'évidence complexe. Elle demande qu'un groupe de travail soit constitué pour traiter cette question.
161. La vice-présidente du groupe des gens de mer ne pense pas que la question est tellement difficile et estime qu'elle ne justifie pas la création d'un groupe de travail. Les «Recommandations et directives de l'OMS concernant les soins prénatals pour que la grossesse soit une expérience positive» constituent aussi des éléments intéressants dans ce contexte. Les gens de mer ne devraient pas être soumis à des tests différents de ceux des travailleurs ordinaires. L'obligation d'informer l'employeur de toute grossesse est la même pour tous. La décision d'entreprendre ou non un travail particulier incombe à chaque travailleur.
162. Les représentants des gouvernements de l'Espagne, de la France, de la Norvège, des Pays-Bas, du Portugal et du Royaume-Uni appuient la déclaration de la vice-présidente du groupe des gens de mer selon laquelle les tests de grossesse obligatoires devraient être interdits.
163. La représentante du gouvernement des Etats-Unis estime que le point de vue des armateurs a une certaine pertinence, en particulier à la lumière de la déclaration de l'IMHA. Un médecin du navire au moins devrait être au courant de la grossesse de la femme.

-
- 164.** La vice-présidente du groupe des armateurs indique que son groupe ne considère pas la question en termes de prescription obligatoire mais plutôt comme l'exercice d'un devoir de protection. Comme il a déjà été indiqué, même à bord des bateaux de croisière, les services médicaux à bord ne comprennent généralement aucun spécialiste en obstétrique. Les femmes marins devraient être en possession de toutes les informations et connaître les risques avant de décider de partir en mer.
- 165.** La vice-présidente du groupe des gens de mer considère que toute femme enceinte devrait pouvoir bénéficier d'un contrôle médical et de soins appropriés, mais les tests devraient être volontaires, comme dans d'autres secteurs: en Espagne, un jugement a été récemment rendu contre un employeur qui avait exigé des tests de grossesse obligatoires pour le personnel naviguant de ses avions.
- 166.** La spécialiste principale des questions de genre du BIT fait remarquer que chaque secteur a ses difficultés: l'objectif général est d'assurer un environnement de travail compatible avec une vie de famille, et les armateurs, les gens de mer et leurs organisations devraient tous œuvrer en ce sens. Il y a de nombreuses bonnes pratiques à imiter dans d'autres secteurs.
- 167.** La vice-présidente du groupe des armateurs convient qu'il n'est pas toujours facile de supprimer les dangers à bord des navires, mais le cadre maritime n'est pas connu comme étant favorable à la famille. Les experts médicaux devraient contribuer davantage à l'examen de cette question, et il faudrait mener une étude approfondie sur les risques associés au milieu marin pour les femmes enceintes. Les armateurs réservent donc leur position quant à toute décision que prendrait la réunion sur les tests de grossesse, et ils demandent à nouveau la création d'un groupe de travail, comme suggéré par la représentante de l'IMHA.

Examen des projets de conclusions sur le recrutement et le maintien dans l'emploi et l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins

- 168.** Les participants ont créé un groupe de travail chargé d'examiner un projet d'ensemble de conclusions élaborées par le Bureau sur la base de ses discussions et consultations avec les différents groupes. Le projet, tel que révisé par le groupe de travail, a ensuite été soumis aux participants lors d'une séance plénière, avant son adoption finale. Ce texte contenait des parties de texte entre crochets présentées comme des alternatives lorsque le groupe de travail n'était pas parvenu à un accord ⁷.

Introduction

- 169.** L'attention des participants est portée sur une erreur d'édition à la première ligne du paragraphe 1 dans la version anglaise des conclusions. Mise à part cette correction, la section est adoptée sans modification.

⁷ Toutes les références contenues dans ce rapport portent sur les paragraphes tels que numérotés dans le projet de conclusions d'origine (document SMSWS/2019/8). Lorsque qu'une discussion ne permet pas de donner des résultats clairs sur un point donné, c'est le texte des conclusions reproduit dans l'annexe qui doit être adopté pris en tant que version authentique.

Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer

170. Le paragraphe 3 est adopté sans changement.

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

171. La vice-présidente du groupe des gens de mer observe que la résolution concernant le jaugeage et les couchettes, que la Commission paritaire maritime a adoptée en 2001, revient effectivement à dire que le jaugeage est un obstacle à la disponibilité des places pour les élèves officiers, car il décourage, économiquement parlant, les armateurs d'améliorer les conditions pour pouvoir fournir l'espace nécessaire au transport à bord des élèves officiers.

172. Le paragraphe 4 est adopté sans changement.

Recrutement et placement

173. La vice-présidente du groupe des gens de mer préfère que la dernière phrase, entre crochets, soit conservée. Cette proposition est adoptée et le paragraphe 5 est adopté tel qu'amendé.

Automatisation et numérisation

174. Selon la vice-présidente du groupe des gens de mer, le concept d'une transition équitable devrait être le sens à donner au paragraphe 6, lequel est adopté sans modification.

175. Le secrétaire exécutif de la réunion demande aux représentants de préciser s'il convient d'ajouter «ou aux établissements d'enseignement et de formation maritimes» à la fin de la phrase: «Le coût du perfectionnement des compétences devrait être imputé aux armateurs ou aux Etats fournisseurs de main-d'œuvre.»

176. La secrétaire du groupe des gens de mer est d'avis que les établissements d'enseignement et de formation maritimes devraient être mentionnés, car il s'agit d'une catégorie distincte des Etats fournisseurs de main-d'œuvre. Ces établissements peuvent être des organes indépendants. La vice-présidente du groupe des gens de mer partage l'avis de la secrétaire de son groupe, selon laquelle les établissements d'enseignement et de formation maritimes devraient être mentionnés.

177. La secrétaire générale de la réunion répond en déclarant qu'il n'est pas inhabituel qu'une institution de formation prenne à sa charge le coût du perfectionnement des compétences.

178. La représentante du gouvernement des Etats-Unis ne peut apporter son soutien au fait d'insérer les établissements d'enseignement et de formation maritimes précisément pour cette raison: ce n'est pas aux institutions de formation de prendre à leur charge le coût de perfectionnement des compétences.

179. La secrétaire du groupe des armateurs, notant que la pratique varie d'un pays à l'autre et d'une institution à une autre, explique que certains établissements d'enseignement et de formation maritimes fonctionnent comme des unités commerciales et qu'il serait donc justifié qu'ils prennent parfois à leur charge le coût du perfectionnement des compétences des travailleurs, dans le cadre de leurs arrangements contractuels.

-
180. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni propose que la phrase soit rédigée comme suit: «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 en est ainsi décidé.
181. La vice-présidente du groupe des gens de mer fait observer que la règle 2.8 de la MLC, 2006, sur le développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer serait peut-être plus appropriée, car le libellé utilisé au paragraphe 7 peut être source de préoccupation quant à la capacité des gens de mer d'évaluer leur propre formation professionnelle et de prendre des décisions en la matière.
182. La représentante du gouvernement des Etats-Unis estime qu'il serait plus approprié d'utiliser les termes «maintien des compétences et mise à jour des connaissances» plutôt que «formation tout au long de la vie», car cela correspondrait mieux au fait que les gens de mer devraient bénéficier d'une formation permanente pour garantir la mise à jour de leurs compétences.
183. La secrétaire du groupe des armateurs préfère les termes «développement professionnel continu», mais le secrétariat a indiqué précédemment qu'à l'OIT les termes «formation tout au long de la vie» sont plus courants. Les termes «formation tout au long de la vie» sont légèrement différents du «développement professionnel continu» dans la mesure où ce dernier porte plus spécifiquement sur un développement continu pour un rôle particulier. En revanche, la formation tout au long de la vie et le développement professionnel continu sont l'un et l'autre axés sur une formation qui est à même d'armer les travailleurs pour leur travail futur.
184. La vice-présidente du groupe des armateurs préfère le premier texte entre crochets concernant «tout au long de la vie». La vice-présidente du groupe des gens de mer préfère le second et reçoit en cela l'appui de la porte-parole du groupe gouvernemental. La phrase suivante est adoptée: «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.»
185. En ce qui concerne la dernière série de textes entre crochets, la vice-présidente du groupe des gens de mer propose que la phrase soit rédigée comme suit: «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.»
186. La vice-présidente du groupe des armateurs approuve cette proposition, moyennant la suppression nécessaire de l'autre phrase proposée, à savoir: «Les gens de mer devraient recevoir la formation nécessaire pour pouvoir occuper des emplois à terre.» Il en est ainsi décidé.
187. Le paragraphe 7 ainsi amendé est adopté.

Solitude et isolement, médias sociaux et connectivité Internet

188. Les paragraphes 8 et 9 sont adoptés sans changement.

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

Abandon

189. Les paragraphes 10 et 11 sont adoptés dans modification.

Incrimination

190. Les paragraphes 12 et 13 sont adoptés sans modification.

Permissions à terre

191. La secrétaire du groupe des armateurs estime que la permission à terre n'est pas un droit fondamental dans le sens où l'OIT l'utilise.
192. La vice-présidente du groupe des gens de mer propose que la première moitié de la phrase soit modifiée comme suit: «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 recrues [...]» Cette proposition est adoptée.
193. Selon la vice-présidente du groupe des armateurs, les restrictions en matière de sécurité et la nécessité d'obtenir des visas représentent plus d'obstacles à la possibilité d'obtenir des permissions à terre correctes que la rapidité des temps de rotation et des horaires rigoureux, de sorte que cette partie de phrase concernant les restrictions et la nécessité d'obtenir des visas devrait être supprimée de la première phrase entre crochets. Ces points sont suffisamment traités dans la phrase qui suit. La proposition est acceptée et le paragraphe ainsi amendé est adopté.

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

194. Le paragraphe 15 est adopté sans changement.

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

195. Le paragraphe 16 est adopté sans changement.

Femmes marins

196. Les paragraphes 17, 18 et 19 sont adoptés sans modification.
197. Au paragraphe 20, la vice-présidente du groupe des armateurs propose de supprimer la phrase: «correspond à une discrimination grave et ne doit pas» qui se trouve entre crochets. Compte tenu de l'avis juridique émis par le secrétariat, il apparaît clairement que, selon la convention n° 111, le test de grossesse ne doit pas être utilisé comme une base sur laquelle la discrimination peut être fondée, tandis que la convention n° 183 autorise des exceptions lorsque le test de grossesse est requis par la législation nationale. Certains pays n'ont pas de législation de ce type s'appliquant aux gens de mer. Les participants à la réunion ne peuvent aller à l'encontre d'une interprétation déjà établie.

-
- 198.** Répondant à une question posée par la vice-présidente du groupe des armateurs sur la question de savoir s'il est possible d'utiliser «ne doit pas» dans des conclusions, le représentant du Conseiller juridique affirme que cela n'est possible que dans des déclarations indirectes citant des dispositions de la loi.
- 199.** La vice-présidente du groupe des gens de mer déclare préférer la première série de textes entre crochets. L'obligation de se soumettre à des tests de grossesse devrait être interdite, point de vue que partagent de nombreux gouvernements participant à la réunion. En outre, les gens de mer ne sont pas toujours recrutés dans leur pays d'origine, où les prescriptions juridiques peuvent être différentes de celles du lieu où ils sont recrutés.
- 200.** Un membre du secrétariat du groupe des gens de mer, M. J. Warring (conseiller juridique principal, ITF) préfère l'utilisation de «ne saurait» dans la deuxième phrase.
- 201.** Le représentant du gouvernement des Philippines considère que les tests de grossesse obligatoires ne sont pas discriminatoires: les gouvernements nationaux ont le droit d'exprimer des préoccupations publiques en matière de santé. Cette situation nécessite que des études soient menées par des experts en questions maritimes et en médecine, sur le droit et la pratique ainsi que sur la sécurité médicale.
- 202.** Le représentant de l'UE fait observer qu'il y a conflit de juridictions et que les participants à la réunion ne sont pas habilités à résoudre ce problème. La loi de l'UE interdit l'obligation de se soumettre à des tests.
- 203.** La porte-parole du groupe gouvernemental se fait l'écho de ce point de vue: aucune position définitive ne peut être prise dans le cadre de cette réunion. Il suffit simplement que le paragraphe stipule que «De nombreux Etats Membres disposent d'une législation en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination qui empêche l'employeur de demander à une travailleuse ou une travailleuse potentielle si elle est enceinte, ou toute autre question considérée comme étant discriminatoire. Avec une telle législation, l'obligation de se soumettre à un test de grossesse devrait être interdite. La législation d'autres Membres rend obligatoires les tests de grossesse, conformément à la législation nationale; mais cette information n'est pas communiquée à l'employeur.» Ce texte viendrait juste après la première phrase.
- 204.** La secrétaire générale propose que, s'il en est décidé ainsi et par souci de clarté, les termes «Cette pratique» devraient être remplacés par «L'obligation de se soumettre à un test de grossesse» au début de la phrase qui suit.
- 205.** Le représentant du gouvernement des Philippines réfute l'usage de «de nombreux» dans le texte proposé par la porte-parole du groupe gouvernemental. Il propose à la place que le texte soit simplement rédigé comme suit: «Certains Membres ont une législation en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination [...]», suivi par le reste du texte proposé par les Etats-Unis.
- 206.** Les représentants des gouvernements de la Norvège et du Portugal estiment que les termes «De nombreux» ont l'avantage d'être précis et certainement exacts pour les gouvernements qui participent à la réunion.
- 207.** Le représentant du gouvernement de la France insiste sur le fait que son gouvernement est opposé à l'obligation de se soumettre à un test de grossesse. D'après lui, de nombreux autres gouvernements y sont également opposés.
- 208.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni propose de remplacer le texte par: «De nombreux Membres déclarent disposer d'une telle législation». Il reçoit en cela l'appui de la représentante du gouvernement de la Norvège et de celui de l'UE.

-
- 209.** La représentante du gouvernement de l'Espagne propose que le texte reflète simplement le fait que certains Membres disposent d'une telle législation; elle soutient la proposition du gouvernement des Philippines.
- 210.** La vice-présidente du groupe des gens de mer approuve cette proposition. La question de l'obligation de se soumettre à un test de grossesse devrait être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006, qui aura lieu en 2021. Selon la secrétaire du groupe des armateurs, la question devrait d'abord être discutée au sein d'un groupe de travail avant d'être soumise à la Commission tripartite spéciale.
- 211.** La nouvelle phrase proposée par la porte-parole du groupe gouvernemental est adoptée telle qu'amendée.
- 212.** Se référant à la deuxième phrase entre crochets proposée en remplacement, la vice-présidente du groupe des armateurs déclare préférer la première: il convient d'indiquer simplement aux lecteurs où ils peuvent trouver des orientations plutôt que de reproduire de façon sélective des parties de texte de ces orientations.
- 213.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis partage cet avis: les semaines de grossesse déterminées par la loi régissant le congé de maternité varient d'un pays à l'autre.
- 214.** Un membre du secrétariat du groupe des gens de mer, M. J. Warring (conseiller juridique principal, ITF) est d'avis que le texte entre les premiers crochets devrait être utilisé mais qu'il devrait se terminer après le mot «grossesse». Cette proposition est adoptée.
- 215.** Le paragraphe 20 est adopté tel qu'amendé.

Harcèlement et intimidation

- 216.** Les paragraphes 21 et 22 sont adoptés sans changement.

Discrimination liée à l'âge

- 217.** La secrétaire du groupe des armateurs fait savoir que son groupe a proposé d'ajouter le texte: «y compris les normes d'aptitude médicale.» puisque cette aptitude est requise pour les métiers de la navigation. Ceci s'applique à tous les gens de mer, quel que soit leur âge.
- 218.** La vice-présidente du groupe des gens de mer propose de ne pas insérer ce texte, au motif que ces questions dépendent des normes de chaque pays. La représentante du gouvernement des Etats-Unis partage cet avis.
- 219.** La secrétaire du groupe des armateurs retire cette proposition, et le paragraphe est adopté sans modification.

Dialogue social

- 220.** Répondant à une requête du président, la vice-présidente des armateurs déclare que son groupe a accepté de remplacer «femmes marins» par «personnes exposées à la discrimination». La vice-présidente du groupe des gens de mer approuve cette proposition.

-
- 221.** Pour ce qui est du texte entre crochets «, les contrats de travail et autres mesures», la vice-présidente du groupe des armateurs déclare que, si les conventions collectives sont dominantes dans l'industrie maritime, elles ne constituent pas la seule base pour l'emploi: il existe aussi, entre autres types de contrats, ceux qui sont signés entre des compagnies maritimes privées qui emploient des gens de mer en tant que salariés directs. Le dialogue social ne devrait pas être limité aux conventions collectives.
- 222.** La vice-présidente du groupe des gens de mer souhaite retirer «, les contrats de travail et autres mesures», dans la mesure où la négociation collective est au cœur du dialogue social.
- 223.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis propose que l'on utilise de préférence «contrat d'engagement maritime», tel qu'il figure dans la MLC, 2006.
- 224.** La vice-présidente du groupe des gens de mer fait remarquer que le dialogue social implique des parties, pas des individus.
- 225.** La secrétaire du groupe des armateurs approuve la proposition du gouvernement des Etats-Unis. Dans la mesure où différentes formes de négociation collective sont traitées dans la MLC, 2006, les conclusions devraient prendre en considération les personnes couvertes à la fois par les conventions collectives et par d'autres formes de contrat.
- 226.** La représentante du gouvernement espagnol considère que le dialogue social implique normalement les conventions collectives et que, en conséquence, la proposition des armateurs de faire référence à des contrats individuels n'est pas valable. Les contrats d'engagement ne sont pas forcément des contrats collectifs.
- 227.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis retire sa proposition concernant l'en-tête «dialogue social».
- 228.** La secrétaire du groupe des armateurs cite la définition du dialogue social qui apparaît sur le site Internet du BIT. «Le dialogue social est défini par l'OIT comme incluant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants du gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des questions d'intérêt commun ayant trait à la politique économique et sociale.» On pourrait en déduire qu'il couvre tous les types de contrats, et pas seulement ceux qui sont couverts par les conventions collectives.
- 229.** La représentante du gouvernement de la Norvège, qui partage l'avis de la représentante du gouvernement espagnol, propose le libellé suivant: «, les conventions collectives et autres mesures».
- 230.** La vice-présidente du groupe des armateurs a du mal à comprendre pourquoi un texte sur le dialogue social devrait réduire le rôle des communications entre des parties, alors que cela aurait un impact sur la vie des gens de mer. Son groupe soutient la proposition du gouvernement de la Norvège consistant à adopter le texte: «, les contrats de travail et autres mesures [...]». Cette proposition est adoptée.
- 231.** Le paragraphe 24 est adopté tel qu'amendé.
- 232.** Le paragraphe 25 est adopté sans changement.

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

233. Les paragraphes 26, 27 et 28 sont adoptés sans changement.
234. Le représentant du gouvernement des Philippines propose de remplacer dans la première phrase du paragraphe 29 les termes «Etats fournisseurs de main-d'œuvre» par «Etats envoyant de la main-d'œuvre», de manière à se conformer à l'usage d'aujourd'hui, en particulier dans le domaine de la migration, et à proposer une définition plus neutre.
235. Les représentantes des gouvernements de la Chine et de la Norvège, ainsi que la vice-présidente du groupe des gens de mer, font remarquer que la MLC, 2006, utilise les termes «Etats fournisseurs de main-d'œuvre».
236. De l'avis de la représentante du gouvernement du Panama, les termes «envoyant de la main-d'œuvre», que l'on retrouve dans d'autres instruments récents, sont moins discriminatoires et moins offensifs. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni apporte son soutien à la demande formulée par le gouvernement des Philippines.
237. La secrétaire du groupe des armateurs est d'avis que le langage utilisé doit répondre aux exigences du débat en cours, mais que, pour autant, la terminologie de la MLC, 2006, devrait être respectée. La demande du gouvernement des Philippines devrait être enregistrée dans le rapport pour que l'on puisse s'y référer dans le futur. Il en est ainsi décidé.
238. La vice-présidente des gens de mer, bien que consciente de l'importance du problème concernant les termes à utiliser, estime néanmoins que la présente réunion n'est pas le forum approprié pour prendre de telles décisions. Selon elle, les conclusions devraient suivre le langage de la MLC, 2006. La proposition devrait être gardée à l'esprit pour être examinée plus tard dans le texte, lorsque l'OIT étudie la question de l'usage des mots. Le représentant de l'UE partage cet avis.
239. Le paragraphe 29 est adopté sans changement jusqu'au texte de la cinquième puce.
240. Pour ce qui est du texte de la sixième puce, la porte-parole du groupe gouvernemental propose de supprimer «pour les autorités portuaires» figurant dans le texte entre crochets. La seule chose dont ces autorités devraient se préoccuper est le rapatriement des gens de mer.
241. La secrétaire du groupe des armateurs fait remarquer que les diverses directives conjointes OIT-OMI ne mentionnent pas les «autorités» mais plutôt les «Etats du port», et ce sont donc ces termes qui devraient plutôt être utilisés. La vice-présidente du groupe des gens de mer partage ce point de vue.
242. La porte-parole du groupe gouvernemental fait observer que, étant donné la première phrase du paragraphe, la référence «Etats du port» est tautologique. Le contexte dont il est question concerne l'arrêt d'un navire et de son équipage. Elle propose que l'on retire le texte entre crochets.
243. La vice-présidente du groupe des gens de mer propose de supprimer «et/ou le remplacement» dans le texte entre crochets qui est proposé.
244. Selon un membre du secrétariat du groupe des gens de mer, M. J. Warring, il n'est pas question d'arrestation mais d'abandon. Les autorités portuaires sont soucieuses de voir un navire abandonné sans équipage et bloquent le rapatriement jusqu'à la nomination d'un

nouvel équipage sur le bateau abandonné. Conformément à la règle 2.5 de la MLC, 2006, il s'agit d'«assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux»: il n'est pas du ressort des Etats du port de faciliter ce rapatriement.

- 245.** La secrétaire du groupe des armateurs propose que le texte de la sixième puce se limite à: «faciliter le rapatriement rapide des gens de mer abandonnés dans leur port;». Il en est ainsi décidé.
- 246.** En ce qui concerne le texte de la dernière puce, la porte-parole du groupe gouvernemental propose d'en faire un paragraphe distinct, qui serait rédigé de la façon suivante: «D'une manière générale, les gouvernements devraient assurer la cohérence des politiques et une coordination efficace parmi les organismes publics, tant à l'échelle nationale qu'internationale et, plus particulièrement, assurer l'alignement des besoins des départements nationaux de l'éducation et des transports, afin que les programmes de formation soient élaborés conformément à la convention STCW.»
- 247.** La secrétaire du groupe des armateurs estime qu'une cohérence politique plus grande est nécessaire non seulement au sujet des établissements d'enseignement dans le domaine maritime, mais sur d'autres sujets. Elle approuve l'amendement, qui devrait faire l'objet d'un paragraphe distinct.
- 248.** Le projet de nouveau texte est adopté. Le paragraphe 29 est adopté tel qu'amendé, le texte de sa dernière puce devenant un nouveau paragraphe indépendant venant à la suite dudit paragraphe.
- 249.** Le paragraphe 30 est adopté sans modification.
- 250.** La secrétaire du groupe des armateurs demande pourquoi le mot «égalité» figurant dans le texte de la troisième puce du paragraphe 31 est surligné. Le secrétaire exécutif répond qu'il s'agit d'inviter les participants à confirmer l'usage de ce terme. La secrétaire du groupe des armateurs précise qu'il s'agit d'une utilisation courante: le Royaume-Uni a une «Equalities Commission» (Commission de l'égalité).
- 251.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis demande pourquoi le texte de la cinquième puce fait référence à la «période de service en mer requise». Le but est-il d'améliorer les opportunités offertes aux élèves officiers d'acquérir de l'expérience? Ceci nécessite la collaboration des armateurs. La vice-présidente du groupe des gens de mer confirme que là n'est pas l'objectif.
- 252.** Le paragraphe 31 est adopté sans changement.
- 253.** Pour ce qui est du texte de la deuxième puce du paragraphe 32, la secrétaire du groupe des armateurs fait part de sa préférence pour les termes entre crochets «gratuitement ou à un coût raisonnable». La vice-présidente du groupe des gens de mer ainsi que la porte-parole du groupe gouvernemental partagent cet avis. La proposition est adoptée.
- 254.** Compte tenu des discussions qui ont eu lieu précédemment sur l'obligation de se soumettre à un test de grossesse et de l'avis juridique qui a été donné à ce sujet, la vice-présidente du groupe des gens de mer suggère que le texte proposé pour la dernière puce (nouvelle) du paragraphe 32 soit modifié comme suit: «veiller à ce que les tests de grossesse obligatoires pour les femmes marins soient conformes à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958».
- 255.** Cette proposition est adoptée, et le paragraphe 32 est adopté tel qu'amendé.

-
- 256.** La porte-parole du groupe gouvernemental propose la suppression totale du paragraphe 33. En effet, de nombreux gouvernements réprouvent l'idée que le BIT s'immisce dans les questions concernant la pratique des établissements d'enseignement et de formation maritimes, qui relèvent réellement de la responsabilité de l'OMI. De plus, le libellé de certaines puces n'est pas clair. Il serait préférable que le rapport se limite à rendre compte des discussions entre les partenaires sociaux sur ces sujets.
- 257.** La secrétaire du groupe des armateurs explique que cette proposition a été faite à titre provisoire par son groupe, mais que celui-ci attend les avis éventuels des membres gouvernementaux; elle partage l'avis que le paragraphe devrait être supprimé. La vice-présidente du groupe des gens de mer approuve cette proposition. Il en est ainsi décidé. Le paragraphe 33 est supprimé.
- 258.** Selon la porte-parole du groupe gouvernemental, concernant les pratiques de recrutement et d'emploi, sujet qui fait l'objet de la troisième puce du paragraphe 34, il est nécessaire que les gouvernements uniformisent les dispositions concernant ces pratiques. Deux situations se présentent: *a)* celle où les pays ou les armateurs ont recours à ces services dans leur propre pays; *b)* lorsqu'ils ont recours à des services de recrutement et de placement dans d'autres pays. C'est pour cette raison que le gouvernement préfère le texte contenu dans les deuxièmes crochets. Le terme «orientations» pourrait être remplacé par «directives opérationnelles» dans les premiers crochets.
- 259.** Le secrétaire exécutif propose que la question soulevée par la porte-parole du groupe gouvernemental soit reflétée dans la terminologie utilisée dans les autres parties des conclusions, qui parle d'Etats du pavillon, d'Etats dans lesquels ces services fonctionnent et d'armateurs.
- 260.** La représentante du gouvernement de la Norvège apporte son soutien à cette proposition.
- 261.** La secrétaire du groupe des armateurs demande des précisions sur la différence entre «orientations» et «directives», qu'elles soient opérationnelles ou tripartites. En ce qui la concerne, elle préfère «directives opérationnelles».
- 262.** La secrétaire générale explique que le terme «orientations» est un terme plus général, qui n'a pas de signification spécifique en termes de textes et dont les directives font partie. Au BIT, des directives sectorielles sont normalement élaborées par des réunions d'experts, et leur publication implique donc obligatoirement une décision du Conseil d'administration. L'utilisation d'autres textes utilisant «orientations» peut avoir diverses sources.
- 263.** La vice-présidente du groupe des gens de mer propose que l'on utilise les termes «équitable et non discriminatoire» dans tout texte nouveau.
- 264.** La secrétaire du groupe des armateurs propose que l'on sélectionne le texte des deuxièmes crochets mais que celui-ci se termine à «services de placement».
- 265.** La secrétaire générale fait observer que, compte tenu de la procédure applicable à l'élaboration des directives, il serait plus approprié que le texte de la puce sollicite le BIT pour qu'il «convoque une réunion d'experts en vue d'adopter des directives concernant les services de recrutement et de placement qui soient justes et non discriminatoires».
- 266.** La porte-parole du groupe gouvernemental approuve cette proposition, à condition qu'il soit entendu que de telles directives portent bien sur l'une et l'autre des deux situations qu'elle a décrites.

-
- 267.** La représentante du gouvernement des Îles Marshall approuve cette déclaration. Tous les pays n'ont pas encore ratifié la MLC, 2006, et les armateurs doivent faire appel à des gens de mer provenant de certains de ces pays. La réunion d'experts qu'il est proposé de tenir devra donc clairement traiter de cette situation.
- 268.** Le libellé proposé par la secrétaire générale est adopté.
- 269.** Se référant au texte de la quatrième puce, la vice-présidente du groupe des armateurs préfère que l'on supprime la partie de texte entre crochets. La vice-présidente du groupe des gens de mer estime, quant à elle, que cette partie devrait être rétablie, ce sans quoi le rapport ne contiendrait aucune référence à ces questions.
- 270.** La porte-parole du groupe gouvernemental apporte son soutien au vice-président du groupe des armateurs. La vice-présidente du groupe des gens de mer accepte cette proposition. Le texte entre crochets est supprimé.
- 271.** En ce qui concerne la cinquième puce, la secrétaire du groupe des armateurs indique que, compte tenu de la résolution relative au traitement de l'élément humain par le biais d'une coopération internationale entre les institutions spécialisées des Nations Unies, qui a été adoptée en 2006 lors de la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail, il serait plus approprié de convoquer un groupe de travail mixte OIT/OMI afin d'examiner les questions se rapportant à l'élément humain.
- 272.** Un membre du secrétariat du groupe des gens de mer, M. J. Warring, est d'avis d'abrégier les termes «traitement équitable des marins en cas d'accident maritime» en les remplaçant par «traitement équitable des gens de mer». Quant à la notion d'«élément humain», elle lui paraît un peu vague.
- 273.** La secrétaire du groupe des gens de mer ne partage pas cet avis: il s'agit là d'une question récurrente inscrite au programme de la Commission juridique de l'OMI. Il conviendrait de raccourcir ce long paragraphe en sollicitant simplement la création du groupe de travail qui serait chargé «d'identifier et de traiter les questions se rapportant aux gens de mer dans les domaines d'intérêt commun». L'orateur précédent accepte cette proposition.
- 274.** La porte-parole du groupe gouvernemental fait observer que la notion d'élément humain a été décrite en détail dans les documents que le représentant de l'OMI a distribués à la réunion. La résolution A.947(23) que l'Assemblée de l'OMI a adoptée en 2003 porte sur «(l'élément humain), (l')optique, (les) principes et (les) objectifs» de l'Organisation. L'élément humain est un sujet de grande portée qui concerne de nombreux domaines liés à la navigation. Son impact sur les travaux de toutes les organisations est donc plus vaste. Il est en cela plus général que les termes «gens de mer».
- 275.** La secrétaire du groupe des armateurs se félicite de l'explication de ce concept et de ses origines. La représentante du gouvernement des Îles Marshall est favorable à l'utilisation des termes «élément humain».
- 276.** La secrétaire du groupe des gens de mer préfère que l'on conserve les termes «gens de mer». La représentante du gouvernement de la Norvège fait savoir que certains gouvernements émettent des réserves au sujet d'«élément humain», qu'ils ne jugent pas suffisamment précis.
- 277.** La secrétaire du groupe des armateurs propose un compromis consistant à utiliser «les questions relatives aux gens de mer et l'élément humain». Elle reçoit en cela l'appui du représentant de l'UE, de la porte-parole du groupe gouvernemental et du vice-président du groupe des gens de mer. La proposition est adoptée, et le texte de cette puce devient donc, en tout et pour tout: «créer un groupe de travail tripartite OIT/OMI chargé d'identifier et de traiter les questions qui intéressent les gens de mer ainsi que l'élément humain».

-
278. La porte-parole du groupe gouvernemental s'interroge sur l'utilisation, dans le texte anglais de la huitième puce, des termes «*consistency of women seafarers within the industry*». Les versions espagnole et française sont différentes de la version anglaise et ne sont pas cohérentes.
279. La vice-présidente du groupe des gens de mer indique que l'objectif consiste à regrouper des statistiques sur la situation des femmes marins. La secrétaire du groupe des armateurs propose donc de remplacer «que les femmes ont leur place dans le secteur» par «le nombre et la répartition des femmes marins». Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni propose également de simplifier le libellé du texte, de la manière suivante: «une analyse sur le nombre et la répartition des femmes marins;». Ces deux propositions sont adoptées.
280. La porte-parole du groupe gouvernemental propose que l'étude «répertorie les postes et les secteurs qu'elles occupent». Elle reçoit en cela l'accord du représentant de l'UE. Cette proposition est adoptée.
281. La secrétaire du groupe des armateurs, se référant à la discussion qui a eu lieu précédemment sur l'obligation de se soumettre à un test de grossesse, propose qu'une nouvelle puce soit ajoutée afin de demander à l'OIT qu'elle crée un groupe de travail sur les questions concernant la grossesse dans le secteur maritime.
282. La secrétaire générale précise que, si le but est d'établir un groupe de travail tripartite sur la question, alors il convient que cela passe par une réunion d'experts, ce qui nécessite une décision du Conseil d'administration. Il serait peut-être plus productif de consulter en premier lieu les chargés de la Commission tripartite spéciale, ce que le Bureau va faire, après quoi il rendra compte des points de vue qu'ils auront exprimés.
283. Selon la vice-présidente du groupe des gens de mer, il serait donc bon que le sujet soit abordé lors de la prochaine réunion de la Commission tripartite spéciale. De plus, selon elle, une discussion sur le suivi s'impose clairement, et elle reçoit en cela l'appui de la représentante du gouvernement de la Norvège.
284. La secrétaire du groupe des gens de mer accepte cette proposition et retire son amendement, sous réserve que l'avis bien arrêté des armateurs sur la question soit reflété dans le rapport.
285. Quant au texte de la dernière puce, concernant le langage sexiste, la secrétaire générale propose, à la suite de consultations internes, qu'il soit rédigé comme suit: «mener une étude des normes internationales du travail relatives au secteur maritime dans le but de repérer le langage non sexiste afin de traiter et de promouvoir la diversité et l'insertion». Cette proposition est adoptée.
286. Le paragraphe 34 est adopté tel qu'amendé.

Adoption des conclusions

287. L'ensemble des conclusions est adopté.

Examen des projets de résolutions

288. La secrétaire générale rappelle les termes de l'article 11 du nouveau règlement des réunions techniques, à savoir: «La réunion peut examiner des projets de résolution concernant des questions se rapportant à l'ordre du jour, à condition que la priorité soit donnée à l'adoption des résultats de la réunion, sous la forme indiquée par le Conseil d'administration

conformément aux dispositions de l'article 3, et que le contenu desdites résolutions ne fasse pas double emploi avec ces résultats.»

Résolution présentée par le groupe gouvernemental

- 289.** Le président fait observer que le dispositif de la résolution ne contient qu'un paragraphe et que celui-ci semble faire doublon avec le paragraphe 34 des conclusions concernant la création d'un groupe de travail mixte OIT/OMI pour identifier et traiter les questions qui intéressent les gens de mer ainsi que l'élément humain. La porte-parole du groupe gouvernemental partage cet avis et reçoit en cela le soutien de la représentante du gouvernement des Pays-Bas.
- 290.** Le représentant du gouvernement du Mexique demande qu'on lui confirme que le sens est réellement identique. Le président, avec l'appui de la porte-parole du groupe gouvernemental, de la vice-présidente du groupe des gens de mer et du vice-président du groupe des armateurs, confirme qu'il en est bien ainsi.
- 291.** La résolution est retirée.

Résolution présentée par le groupe des armateurs et le groupe des gens de mer

- 292.** La vice-présidente du groupe des armateurs, s'exprimant au nom des groupes non gouvernementaux, déclare que, étant donné le manque de temps et l'adoption des conclusions, la résolution est retirée.

Remarques finales

- 293.** La vice-présidente du groupe des armateurs félicite le président pour la manière excellente dont il a mené la réunion. Sa direction avisée a permis de mener une discussion constructive: les idées émises concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi doivent être réalistes pour veiller à ce que le secteur maritime offre un environnement capable d'attirer les carrières. Les armateurs, qui reconnaissent pleinement leur responsabilité envers les gens de mer employés sur des navires naviguant partout dans le monde, continueront à veiller à ce que les membres de leur groupe encouragent la ratification et la mise en œuvre effective de la MLC, 2006. La base de données du BIT sur les gens de mer abandonnés a conféré à la question une haute visibilité, et les polices d'assurance qui ont été créées en vertu de la MLC, 2006, constituent une avancée majeure. Des dispositions relatives à la garantie, désormais en place dans le cadre de la MLC, 2006, commencent à réduire l'impact de ces situations, mais des efforts sont encore nécessaires pour que l'on parvienne à résoudre réellement les questions en suspens. La vice-présidente demande aux Etats du pavillon et aux Etats du port, ainsi qu'aux Etats de résidence, d'agir de façon responsable afin de remplir leurs obligations, comme stipulé dans la MLC, 2006, et dans les directives conjointes OIT/OMI sur l'abandon.
- 294.** La MLC, 2006, a ouvert une nouvelle voie pour le secteur et devrait être ratifiée par plus d'Etats Membres pour atteindre l'objectif d'origine conformément aux conventions MARPOL (Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires), SOLAS et STCW. Sa mise en œuvre est indispensable pour promouvoir la sécurité et le bien-être à bord des navires, sujet que les armateurs et les gens de mer, de même que leurs organisations, prennent très au sérieux. Les Etats du pavillon, les Etats du port et d'autres Etats doivent désormais souscrire pleinement à la MLC, 2006, qui mérite d'être ratifiée par

un plus grand nombre de pays. Les questions soulevées au cours des débats apportent des informations utiles sur les travaux menés par la Commission tripartite spéciale au sujet de la MLC, 2006. L'oratrice remercie tous les participants pour les discussions dynamiques et engagées qui ont eu lieu entre des membres très expérimentés.

- 295.** La vice-présidente du groupe des gens de mer rend hommage au président pour l'attitude calme avec laquelle il a dirigé les débats. Elle félicite à nouveau le BIT pour l'excellent travail de fond qu'il a effectué pour la réunion. La marine est indispensable au commerce mondial et les gens de mer y jouent un rôle essentiel. Le secteur se trouve à l'aube d'une révolution numérique, mais il s'agira d'une évolution et non d'une révolution; le secteur aura toujours besoin de marins très qualifiés et sera guidé par les gouvernements et les partenaires sociaux, pas par les entreprises technologiques. L'objectif consistant à ôter les barrières qui empêchent les jeunes et les femmes marins à entreprendre une carrière en mer a permis de trouver des solutions à certains des problèmes, ce qui constitue une étape qui va dans le bon sens. Le fait que seulement environ 1 pour cent des marins de par le monde, estimés à 1,6 million, soient des femmes montre qu'il y a encore beaucoup à faire: dans une industrie où les femmes sont déjà désavantagées dans le cadre de l'emploi, l'obligation de les soumettre à un test de grossesse continue à constituer une discrimination, et de tels tests devraient être facultatifs. Parmi les autres problèmes auxquels les femmes sont confrontées, on citera l'isolement dû au fait qu'il n'y a souvent qu'une seule femme à bord, les attitudes et les comportements discriminatoires, l'absence d'installations sanitaires adéquates et les difficultés à obtenir des périodes en mer. Une volonté politique s'impose pour que de tels obstacles disparaissent. Les participants ont eu des discussions utiles sur diverses questions relatives aux gens de mer, telles que la compétence, la socialisation, les charges administratives et une connectivité insuffisante, et des progrès ont été accomplis dans ce sens.
- 296.** Il est indispensable d'offrir aux jeunes et aux femmes marins l'accès à l'enseignement, la formation et l'expérience nécessaires pour acquérir les compétences requises afin de trouver un emploi à bord, de même que de mettre un terme à la ségrégation, à la discrimination, au traitement injuste et à l'abandon, tout en faisant progresser la justice sociale et le travail décent pour les gens de mer. Une industrie maritime mondiale plus saine et plus sûre serait bénéfique à tous. La carrière maritime n'est pas toujours perçue comme la profession la plus attractive – même si certains marins ne peuvent imaginer vivre autrement –, l'image qu'elle donne étant encore associée à des notions telles que de longues périodes loin de la maison, des espaces de vie exigus, une vie privée limitée, les risques de piratage, l'incrimination, la discrimination et l'abandon. Il n'en reste pas moins que la réunion a beaucoup fait pour améliorer la vie des gens de mer et pour rendre ces carrières plus attractives. Le slogan du centenaire de l'OIT «Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent» s'applique également aux gens de mer.
- 297.** La porte-parole du groupe gouvernemental remercie tous les participants pour la réussite exceptionnelle de la réunion. Les membres ont fait preuve d'enthousiasme, d'idées et de sagesse pour parvenir à un accord sur le texte. Elle rend hommage à la vice-présidente du groupe gouvernemental, M^{me} Z.S. Santamaría Guerrero, ministre du Travail et du Développement du travail du Panama, pour la façon dont elle a mené le groupe et avec laquelle elle s'est investie.
- 298.** Selon la vice-présidente du groupe gouvernemental, la réunion a été une expérience très positive. Le président a conduit les débats efficacement, et elle rend hommage à tous les participants pour leur esprit de compromis.
- 299.** La secrétaire générale félicite les participants pour les résultats fructueux et précieux de la réunion. Les conclusions ont un contenu riche et constituent un complément d'information utile, pas seulement au sein du BIT. Le dialogue social dans le secteur maritime s'en trouve clairement avancé et ses représentants ont fait preuve d'expérience et d'implication. Les

débats ont parfois été difficiles, mais les participants se sont sans cesse respectés et ont partagé leur expérience de manière rentable. Elle reconnaît en particulier le bon respect de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la composition des membres, ce qui est très apprécié en cette année du centenaire de l'OIT.

- 300.** Elle rend hommage aux vice-présidentes: aucune d'elles ne pourrait être traitée d'amateur, et c'était réconfortant de voir plusieurs membres bien connus du secteur, y compris les secrétaires des groupes des armateurs et des gens de mer, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle remercie le président et le félicite pour la réussite de ce qui fut pour lui une première en tant que président. Il a fait preuve d'un jugement avisé et a mené les débats avec une aisance certaine.
- 301.** Pour cette première expérience en tant que président d'une réunion du BIT, ce dernier se dit très impressionné par le niveau d'expertise des participants. L'ambiance, très constructive, a montré combien le fait de travailler ensemble dans un esprit de coopération apporte des résultats positifs.

Genève, 1^{er} mars 2019.

Annexe

Conclusions sur le recrutement et le maintien des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins ⁸

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 ⁹ 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.

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

⁸ 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).

⁹ BIT: *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Genève, 2019.

l'énonce l'indice du bonheur des gens de mer, 2018 ¹⁰, 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.

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

¹⁰ 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).

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 ¹¹, 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.

¹¹ 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).

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 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) ¹² contiennent des orientations

¹² OIT et OMI: *Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer*, Genève, 2013.

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 ¹³, 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.
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.

¹³ 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.

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.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson

Président

Presidente

Mr Henrik Munthe, Attorney at law, Industrial Relations Department, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO)

Government representatives and advisers
Représentants des gouvernements et conseillers techniques
Representantes de los gobiernos y consejeros técnicos

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Thunsereibandith Ngeth, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia to the United Nations, Geneva

CANADA CANADÁ

Ms Julie Bédard, Director, Marine Medicine & Pilotage Programs, Transport Canada

Ms Louise Laflamme, Chief, Marine Policy and Regulatory Affairs, Government of Canada

CHILE CHILI

Sr. Juan Pablo Schaeffer, Adjunto, Misión Permanente de Chile ante las Naciones Unidas, Ginebra

CHINA CHINE

Ms Kexin Zhu, Deputy Director, China Maritime Safety Administration

Mr Haichuan Zhang, Consultant Director, Individual Income Tax Department, Ministry of Finance

FRANCE FRANCIA

M. Nicolas Singellos, chef du Bureau de la formation et de l'emploi maritimes, Direction des affaires maritimes, ministère de la Transition écologique et solidaire

M. Thibault Rochard, chargé d'études juridiques, ministère de la Transition écologique et solidaire

HONDURAS

Sra. Lilian Malexy Juarez, Primera Secretaria, Misión Permanente de Honduras ante las Naciones Unidas, Ginebra

INDIA INDE

Mr Subhash Barguzer, Deputy Director-General of Shipping, Directorate-General of Shipping, Ministry of Shipping

Mr M. Arun Rasith, Deputy Director, Ministry of Labour and Employment

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Rina Setyawati, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia to the United Nations, Geneva

Ms Wina Retnosari, Head of Section of the Database, Case Analyses, and Legal Assistance Division, Directorate of the Protection of Indonesian Citizens and Legal Entities, Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia

**IRAN (ISLAMIC REPUBLIC OF)
IRAN (RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D')
IRÁN (REPÚBLICA ISLAMICA DEL)**

Mr Ramin Behzad, Labour Counsellor, Permanent Mission of Islamic Republic of Iran to the United Nations, Geneva

ISRAEL ISRAËL

Mr Ronen Avramov, Director of Human Resources and Administration, Ministry of Transport and Road Safety

KENYA

Ms Josephine Mabuti Nthia, Assistant Registrar of Seafarers, Kenya Maritime Authority

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Je-Ryoung Jung, Deputy Director, Seafarers Policy Division, Ministry of Oceans and Fisheries

Mr Ho-Hyun Jin, Secondment Professional Officer, Seafarers Policy Division, Ministry of Oceans and Fisheries

**LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO**

Ms Bounphady Insisienmay, Second Secretary, Permanent Mission of the Lao People's Democratic Republic to the United Nations, Geneva

Ms Malaythip Bounteum, Attaché/Internship Staff, Permanent Mission of the Lao People's Democratic Republic to the United Nations, Geneva

LATVIA LETTONIE LETONIA

Ms Sandra Lielbārde, Senior Legal Adviser, Maritime Administration of Latvia, Ministry of Transport

LUXEMBOURG LUXEMBURGO

M. Marc Siuda, conseiller social, Commissariat aux affaires maritimes, ministère de l'Economie

M^{me} Annabel Rossi, conseillère juridique, Commissariat des Affaires maritimes

MADAGASCAR

M. Emi-Haulain Kola, conseiller, Mission permanente de Madagascar auprès des Nations Unies, Genève

MARSHALL ISLANDS ILES MARSHALL ISLAS MARSHALL

Mr John Hafner, Captain, Deputy Commissioner of Maritime Affairs, Maritime Administrator

Ms Elizabeth Bouchard, Deputy Commissioner of Maritime Affairs, Maritime Administrator

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Alberto Martínez Salinas, Representante alterno, Organización Marítima Internacional, Secretaría de Comunicaciones y Transportes

Sra. Luna Camacho Sara Gabriela, Segunda Secretaria, Misión Permanente de Mexico ante las Naciones Unidas, Ginebra

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Abderrahim Eddamiri, chef du Service de l'inspection du travail maritime et des enquêtes nautiques, ministère de l'Agriculture, de la Pêche maritime, du Développement rural et des Eaux et forêt

MOZAMBIQUE

Mr Carlos Jorge Siliya, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Mozambique

NAMIBIA NAMIBIE

Mr Elias Amunyela, Labour Attaché, Permanent Mission of Namibia to the UN, Geneva

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Monique Raquet, Senior Policy Adviser, Directorate International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Unn Caroline Lem, Senior Legal Adviser, The Norwegian Maritime Authority

Ms Ane Roedstoel, Higher Executive Officer, Norwegian Ministry of Trade, Industry and Fisheries

PANAMA PANAMÁ

S. E. Sra. Zulphy S. Santamaría Guerrero, Ministra, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Sr. Jorge Barakat Pitty, Ministro de Asuntos Marítimos y Administrador, Autoridad Marítima de Panamá

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Villamor Ventura Plan, Deputy and Administrator, Philippine Overseas Employment Administration (POEA)

Mr Delmer R. Cruz, Labor Attaché, Philippines Overseas Labor Office (POLO), Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena Nojszewska-Dochev, First Secretary, Permanent Mission of Poland to the United Nations, Geneva

PORTUGAL

M^{me} Susana Rita Simões Baptista, sous-directrice générale, Direction générale des ressources naturelles, sécurité et services maritimes

M^{me} Carlota Amélia e Sousa da Silva Leitão Correia, cheffe, Division des gens de mer et navigateurs de plaisance, Direction générale des ressources naturelles, sécurité et services maritimes

RUSSIAN FEDERATION FÉDÉRATION DE RUSSIE FEDERACIÓN DE RUSIA

Ms Elena Lavrenteva, Director, Center of Science and Methodology, Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sra. Luz Blanco Temprano, Jefa de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa, Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Sra. Úrsula Sánchez-Reseco Lopez, Inspectora de Seguridad Marítima, Dirección General de Marina Mercante, Ministerio de Fomento

SRI LANKA

Mr R.P.A. Wimalaweera, Commissioner General of Labour, Department of Labour, Ministry of Labour and Trade Union Relations

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M^{me} Lamia Zroud, sous-directeur, Direction générale du transport maritime et des ports, ministère du Transport

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Erhan Baturr, Counsellor, Permanent Mission of Turkey to the United Nations, Geneva

Mr Esat Güzel, Technical Officer, Ministry of Transport and Infrastructure

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Mr John Cousley, Head of Seafarers, Maritime Infrastructure, People, Services and Safety, Department for Transport

Ms Louise Unsworth, Policy Adviser, Seafarer Living and Working Conditions, Seafarer Safety and Health Branch, The Maritime and Coastguard Agency

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Mayte Medina, Chief, Office of Merchant Mariner Credentialing, US Coast Guard

Government observers
Gouvernements observateurs
Gobiernos observadores

CÔTE D'IVOIRE

- M. Djenan Jean-claude Baby, sous-directeur du Travail maritime et du bien-être des gens de mer, ministère des Transports
- M. Yao Amani, chef de service de l'Administration maritime et de la formation des gens de mer (DGAMP), ministère des Transports

DOMINICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE DOMINICAINE REPÚBLICA DOMINICANA

- Sra. Priscila Bautista de la Cruz, Consejera, Misión Permanente de la República Dominicana ante la Oficina de las Naciones Unidas, Ginebra
- Sra. Ana Melba Rosario Rosario, Ministra Consejera, Misión Permanente de la República Dominicana ante la Oficina de las Naciones Unidas, Ginebra

GREECE GRÈCE GRECIA

- Ms Myrto Gkouva, ILO expert, the Permanent Mission of Greece, Geneva

UKRAINE UCRANIA

- Mr Andriy Nikitov, First Secretary, Permanent Mission of Ukraine to the United Nations, Geneva

**Employers' representatives and advisers
Représentants des employeurs et conseillers techniques
Representantes de los empleadores y consejeros técnicos**

- Ms Maria Katherine Pauline R. Avelino, Executive Director, Philippine Transmarine Carriers, Inc.
- Mr Anders Brodje, Manager, Bahamas Shipowners' Association
- Mr Dirk Max Johns, Managing Director, Verband Deutsche Reeder (VDR) – German Shipowners' Association
- Ms Kathy Metcalf, President and CEO, Chamber of Shipping of America
- Ms Kathryn Neilson, Director, The Merchant Navy Training Board
- Ms Karen Orsel, CEO, MF Shipping Group
- Mr Tim Springett, Policy Director, UK Chamber of Shipping
- Ms Anne Windtfeldt Trolle, Executive Director, Danish Shipping
- Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos*
- Mr Belal Ahmed, Chairman elect, International Maritime Employers' Council Ltd (IMEC)
- Mr Patrick Dahlgren, Senior Vice-President, Global Marine Operations, Royal Caribbean Cruises, Ltd
- Ms Laurence Martin, Head of International Affairs, CONFITARMA, Italian Shipowners' Association
- Mr Brian Salerno, Senior Vice-President, Maritime Policy, Cruise Lines International Association (CLIA)

**Employers' secretariat
Secrétariat des employeurs
Secretariado de los empleadores**

Mr Stewart Inglis, Senior Adviser, International Chamber of Shipping (ICS)
Mr Adam Lewis, Manager, International Maritime Employers' Council Ltd (IMEC)
Mr Guy Platten, Secretary-General, International Chamber of Shipping (ICS)
Ms Natalie Shaw, Director Employment Affairs, International Chamber of Shipping (ICS)

**Workers' representatives and advisers
Représentants des travailleurs et conseillers techniques
Representantes de los trabajadores y consejeros técnicos**

Mr Matthew Adedapo Alalade, National president, Nigeria Merchant Navy Officers and Water Transport Senior Staff Association
Mr Patrice Caron, Executive Vice-President, Seafarers' International Union of Canada
Ms Lena Dyring, Director, Cruise Operations, Norwegian Seafarers' Union
Ms Jasmin Labarda, Women's Group Chairperson, Associated Marine Officers and Seamen's Union of the Philippines
Mr Danny McGowan, International organizer, Nautilus International
Mr Abdulgani Yakub Serang, General Secretary, National Union of Seafarers of India
Mr Yuri Sukhorukov, President, Seafarers' Union of Russia
Ms Dorotea Zec, Legal adviser, Seafarers' Union of Croatia

**Workers' observers
Observateurs des travailleurs
Observadores de los trabajadores**

M. Seddik Berrama, second capitaine, Fédération nationale des travailleurs des transports - Union générale des travailleurs algériens (UGTA)
Ms Debbie Cavalloro, Head of Strategy, Nautilus International
M. Jean-Philippe Chateil, secrétaire général, Fédération des officiers de la marine marchande (UGICT CGT)
Mr Deirdre Fitzpatrick, Executive Director, Seafarers' Rights International
M^{me} Claire Flecher, sociologue, Fédération des officiers de la marine marchande (UGICT CGT)
Mr Oleg Grygoriuk, First Vice-Chairman, Marine Transport Workers' Trade Union of Ukraine (MTWTU)
Ms Yosra Hoveizavy, Women Committee, Iranian Merchant Mariners Syndicate (IMM)
Ms Elina Karavan, Senior Assistant, Marine Transport Workers' Trade Union of Ukraine (MTWTU)
Mr Sergii Kazantsev, Adviser to the Chairman, Marine Transport Workers' Trade Union of Ukraine (MTWTU)
Mr Igor Kovalchuk, First Vice-President, Seafarers' Union of Russia
Mr Bowen Liao, Chairman Assistant, Hong Kong Seamen's Union
Mr Daniel Mathew, Papua New Guinea Maritime and Transport Workers' Union
Mr German N. Pascua Jr, Senior Vice-President, Associated Philippine Seafarers' Union (APSU)
Mr Darren Procter, National Secretary, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT)
Mr Hilton Staniland, Professor in Commercial Law, Shipping and Transport, Queen Mary University of London
Ms Wei Zhou, Vice-Chairman, Hong Kong Seamen's Union

Workers' secretariat
Secrétariat des travailleurs
Secretariado de los trabajadores

Mr Fabrizio Barcellona, Assistant secretary seafarers section, International Transport Workers' Federation (ITF)

Ms Jacqueline Smith, Coordinator, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jonathan Warring, Senior Legal Assistant, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jon Whitlow, Consultant, International Transport Workers' Federation (ITF)

Persons representing the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Personnes représentantes des Nations Unies, des institutions
spécialisées et d'autres organisations internationales officielles
Personas representantes de las Naciones Unidas, de los organismos
especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales

International Maritime Organization (IMO)
Organisation maritime internationale (OMI)
Organización Marítima Internacional (OMI)

Mr Ismael Cobos Delgado, Head, Maritime Training and Human Element, Maritime Safety Division: Sub-Division
for Operational Safety and Human Element

European Union (EU)
Union européenne (UE)
Unión Europea (UE)

Mr Staffan Ekwall, Directorate-General for Mobility and Transport, European Commission

Persons representing non-governmental international organizations
Personnes représentantes d'organisations internationales
non gouvernementales
Personas representantes de organizaciones internacionales
no gubernamentales

International Christian Maritime Association (ICMA)
Association maritime chrétienne internationale (ICMA)
Asociación Marítima Cristiana Internacional (ICMA)

Ms Domingo Gonzalez Joyanes, Adviser, ICMA Standing Delegation to the ILO

International Maritime Health Association (IMHA)
Association internationale de médecine maritime (IMHA)
Asociación Internacional de Medicina Marítima (IMHA)

Ms Illona Denisenko, President, IMHA

International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN)
Réseau international d'assistance sociale aux gens de mer (ISWAN)
Red Internacional para el Bienestar y la Asistencia de la Gente de Mar (ISWAN)

Mr Roger Harris, Executive Director, ISWAN

International Transport Workers' Federation (ITF)
Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

Mr Fabrizio Barcellona, Assistant secretary seafarers section, International Transport Workers' Federation (ITF)

Ms Jacqueline Smith, Coordinator, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jonathan Warring, Senior Legal Assistant, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jon Whitlow, Consultant, International Transport Workers' Federation (ITF)

World Maritime University (WMU)
Université maritime mondiale (UMM)
Universidad Marítima Mundial (WMU)

Ms Cleopatra Doumbia-Henry, President, WMU

Ms Laura Carballo Piñeiro, Professor of Maritime Labour Law and Policy,

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

Mr Matias Espinosa, Adviser, IOE

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

Ms Maria Teresa Llanos, Assistant Director, ITUC

World Federation of Trade Unions (WFTU)
Fédération syndicale mondiale (FSM)
Federación Sindical Mundial (FSM)

Mr Hossam El Dein Mustafa, President, Maritime Workers' Union

Mr Mohamed Hassan Mohamed Khalifa, Interpreter, Maritime Workers' Union