POLITIQUE DE MARRAKECH

POLITIQUE DE L'ITF SUR LES CONDITIONS MINIMALES APPLIQUÉES À BORD DES NAVIRES MARCHANDS

2ÈME ÉDITION – MAI 2026

Avec l'aimable autorisation du Seafarers' Trust de l'ITF, les images apparaissant aux pages 47 et 93 sont issues de la galerie de photos numérique www.lifeatsea.co.uk

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS 6

POLITIQUE DE L'ITF SUR LES CONDITIONS MINIMALES APPLIQUÉES À BORD DES NAVIRES MARCHANDS 9

DÉCLARATION DE MARRAKECH 10

Présentation de la campagne sur les pavillons de complaisance 10

Appel à un lien substantiel 13

Appel à la transparence en matière de propriété effective 13

Coopération et collaboration entre les gens de mer et les dockers 14

Exploitation du capital des travailleurs pour une industrie durable 15

Avenir du travail 18

Faire pression pour atteindre les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies 22

POLITIQUE DE MARRAKECH 24

Déclaration des principes 25

Déclaration des objectifs 27

Définition d'un pavillon de complaisance (FOC) 29

Registres qui ne sont pas considérés « registres de complaisance » 31

Normes jugées acceptables par l'ITF pour les navires battant pavillon de complaisance 32

Normes jugées acceptables par l'ITF pour les navires battant pavillon bis 33

Normes jugées acceptables par l'ITF pour les navires battant pavillon national 34

Affrètement coque nue 35
Navires à immatriculation double ou parallèle 36
Cabotage 37
Normes régionales 38
Droits et responsabilités concernant les navires battant pavillon de complaisance 39
Droits de négociation et responsabilités concernant les navires battant pavillon de complaisance 40
Dotation en effectifs 43
Procédures de consultation de l'ITF pour la signature d'accords couvrant des navires battant pavillon de complaisance 44
ANNEXES 48
Politique d'Athènes 49
Politique relative aux croisières 53
Politique de financement et d'audit 55
Politique relative aux équipages 60
Politique en matière de cabotage national 73
Politique sur les pavillons nationaux 77
Politique « offshore » 79
Politique sur les équipes mobiles/de renfort 81
Politique « Charte des gens de mer » 89

AVANT-PROPOS

Au 44e Congrès de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) tenu en octobre 2018 à Singapour, nous avons décidé de procéder à un examen complet de la Politique de Mexico, politiques annexées incluses.

L'ITF a toujours veillé à ce que sa campagne contre les pavillons de complaisance (FOC), qui a marqué son 75e anniversaire en 2023, reste pertinente face aux défis du moment : notre dernier examen de la politique en 2010 a abouti à la Politique de Mexico, et celui qui l'a précédé, qui s'est achevé à l'occasion du 50e anniversaire de la campagne FOC en 1998, s'est traduit par la Politique d'Oslo à Delhi. Puis, en 2006, nous avons lancé la campagne contre les ports de complaisance, menée parallèlement à la campagne FOC pour disposer d'un cadre pluridimensionnel centré sur les activités de campagne et la syndicalisation afin de protéger les droits des travailleurs maritimes, qu'il s'agisse de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective ou de la sécurité. La même année, la Convention du travail maritime a été établie, ajoutant un cadre juridique international essentiel pour la protection des droits des travailleurs maritimes. Étant donné les changements beaucoup plus nombreux intervenus dans le secteur maritime depuis 2010, cet examen a pris en compte les évolutions technologiques et autres développements, et leur incidence possible sur la politique de l'ITF.

Ayant vu le jour en 2020, la pandémie de Covid-19 a changé radicalement notre vie, bouleversant le monde entier. Aucune économie ni aucune chaîne d'approvisionnement n'a été épargnée. L'impact a été particulièrement profond pour les gens de mer et les dockers, qui ont travaillé sans relâche pour garantir les livraisons de marchandises et fournitures essentielles au public. Leur rôle de « travailleurs essentiels » de l'économie mondiale a été mis en exergue comme jamais auparavant. Malheureusement, la forte augmentation des abandons de gens de mer a souligné l'importance de notre travail visant à garantir un lien substantiel entre un armateur et son pavillon.

Au sortir de la pandémie, de nombreux gouvernements ont recherché des moyens de reconstruire les économies en mieux, pour les rendre plus résilientes et plus durables, dans un contexte de meilleure compréhension de l'importance cruciale des chaînes d'approvisionnement mondiales. On ne saurait le constater plus clairement qu'à travers les efforts renouvelés pour faire face aux dégâts climatiques et environnementaux. Le transport maritime est au cœur de ces efforts, et l'ITF tire déjà parti des « normes environnementales, sociales et de gouvernance », parallèlement à notre utilisation innovante du capital des travailleurs, afin d'accroître nos moyens de pression dans l'intérêt des gens de mer. Le « Devoir de diligence en matière de droits de l'homme » (DDDH) a par ailleurs gagné en importance après la pandémie et l'ITF a été encore une fois à la pointe d'organisations soutenant ce programme de transformation potentielle, y compris des accords pilotes avec des entreprises déterminées à protéger les droits des travailleurs maritimes.

Sur une période de cinq ans, un groupe élu de responsables maritimes a examiné chaque aspect de la politique, y compris sa mise en œuvre, ses stratégies et ses processus. Il a été pris acte que la politique elle-même avait fait l'objet de débats de fond et été soigneusement élaborée avant d'être adoptée par le 42e Congrès de l'ITF à Mexico en 2010. Les syndicats maritimes affiliés ont fourni leurs points de vue et chaque problème a été abordé et débattu pour faire en sorte que la mise en œuvre et l'application de la politique soient robustes pour atteindre l'objectif de celle-ci.

Cette politique renouvelée est vitale pour nos travaux et pour faire en sorte que les droits des travailleurs soient protégés et renforcés : nous sommes fiers que cette politique soit l'épine dorsale de la campagne de longue durée de l'ITF contre les pavillons de complaisance (FOC).

Stephen Cotton
Secrétaire général de l'ITF

Jacqueline Smith
Coordinatrice maritime de l'ITF

David Heindel
Président de la Section des gens de mer de l'ITF

Paddy Crumlin,
Président de l'ITF et Président de la Section des dockers de l'ITF

POLITIQUE DE L'ITF SUR LES CONDITIONS MINIMALES APPLIQUÉES À BORD DES NAVIRES MARCHANDS

Ce document est un énoncé de la Politique de l'ITF et doit être lu en association avec d'autres politiques de l'ITF comme en décideront périodiquement les organes de l'ITF compétents (les Politiques de l'ITF).

Cette Politique remplace la politique adoptée par le 42e Congrès de l'ITF à Mexico, connue sous le nom de Politique de Mexico.

Les notes explicatives concernant l'histoire ou le développement des Politiques de l'ITF ne sont pas des énoncés à caractère contraignant.

La version anglaise de cette politique est le texte faisant foi et doit être considérée comme le texte définitif.

DÉCLARATION DE MARRAKECH

PRÉSENTATION DE LA CAMPAGNE SUR LES PAVILLONS DE COMPLAISANCE

01. La campagne de l'ITF contre le système des pavillons de complaisance (FOC) a été officiellement lancée en 1948, en réponse à la tendance des armateurs à abandonner leur pavillon national au profit d'un État du pavillon plus pratique du point de vue réglementaire et commercial.

02. Grâce aux États du pavillon, les armateurs sont soumis à une moindre surveillance réglementaire, bénéficient de l'anonymat (notamment concernant le capital de la société propriétaire du navire), de la possibilité d'évasion fiscale et d'une application du droit du travail limitée au strict minimum, voire inexistante. Les États du pavillon permettent également aux armateurs de remplacer les marins nationaux par des marins principalement originaires de pays en voie de développement, à des conditions nettement inférieures, notamment en termes de salaires, et de contourner les syndicats, ce qui nuit au dialogue social, à la liberté syndicale et au droit de s'organiser et de participer à des négociations collectives.

03. De nombreux armateurs et gouvernements dont les registres ont été recensés comme pavillons de complaisance par l'ITF s'opposent à l'utilisation du terme « pavillon de complaisance » et préfèrent parler de « registres ouverts »[1]. Cependant, il est incontestable qu'un armateur choisit le pavillon de son navire pour des raisons réglementaires et commerciales, afin de réduire les coûts et de maximiser les profits au détriment de la société dans son ensemble, de l'environnement et, surtout, des gens de mer employés ou engagés sur ses navires.

1 Dictionnaire Collins : immatriculation d'un navire sous un pavillon national accessible à tous les navires quelle que soit leur nationalité ; un registre national des navires ouvert à tous les pays.

04. L'objectif de la campagne sur les pavillons de complaisance de l'ITF a toujours été double : faire pression sur les armateurs pour qu'ils repassent sous leur pavillon national et améliorer les salaires et les conditions de travail des gens de mer employés à bord des navires sous pavillon de complaisance.

05. Si le second objectif a connu des succès notables, le premier n'a pas produit les résultats escomptés. Au contraire, le nombre de navires immatriculés sous pavillon de complaisance est en hausse. En outre, certains pays maritimes traditionnels ont créé des registres internationaux ou des seconds registres et/ou modifié leurs réglementations et politiques nationales afin d'offrir davantage de souplesse aux armateurs pour maintenir une flotte nationale.

06. La Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (UNCLOS) précise dans son article 94 que tout État doit exercer effectivement sa juridiction et son contrôle pour toutes les questions d'ordre administratif, technique et social sur tout navire battant son pavillon. Toutefois, de nombreux États du pavillon ne peuvent ou ne veulent pas appliquer pleinement cette disposition.

07. En particulier, les registres des pavillons de complaisance comptant un grand nombre de navires choisissent de déléguer leurs obligations statutaires à des sociétés de classification commerciales[2], qui n'évaluent les navires qu'en fonction de leurs normes techniques. Certains navires sous pavillon de complaisance sont techniquement bien exploités et, dans certains cas, sont de qualité égale ou supérieure aux navires enregistrés dans certains registres nationaux.

08. Il n'en va pas de même de leur incidence sur l'environnement. La moitié de la flotte mondiale est enregistrée dans trois États du pavillon seulement. Ces États ne peuvent ou ne veulent pas s'engager à réduire les émissions nocives, car ils craignent de perdre les revenus générés par leurs registres, notamment en contribuant financièrement aux systèmes mondiaux d'échange de quotas d'émission ou en raison de la baisse du nombre de navires enregistrés chez eux. L'ITF soutient une transition juste vers un objectif de zéro émission de carbone dans le secteur du transport maritime d'ici 2050, car il est essentiel

2 Les sociétés de classification commerciales sont des organisations qui élaborent et appliquent des normes techniques pour la conception, la construction et l'inspection des navires, et qui effectuent des visites et des inspections à bord des navires.

pour atteindre les objectifs mondiaux en matière d'émissions. Elle appelle les pays à adopter des objectifs sectoriels clairs pour atteindre l'objectif zéro émission nette, soit dans un cadre multilatéral au sein de l'Organisation maritime internationale, soit en incluant le transport maritime dans leurs propres quotas d'émissions, comme ils s'y sont engagés à Paris[3].

09. De nombreuses réglementations internationales ont été mises en œuvre dans l'industrie maritime. Toutes, sauf une (la Convention de l'OIT sur le travail maritime de 2006), sont à vocation technique. Mais aucune n'a renforcé le lien substantiel entre le propriétaire/exploitant du navire et son pavillon, ni amélioré la transparence ou la surveillance.

10. La campagne de l'ITF sur les pavillons de complaisance est parvenue à convaincre de nombreux armateurs et sociétés de gestion de navires de conclure des conventions collectives pour réglementer les conditions de travail et les salaires des gens de mer à bord de leurs navires sous pavillon de complaisance. Ce succès est le fruit de l'action syndicale des syndicats maritimes conjuguée à l'établissement de relations avec les armateurs et les gestionnaires de navires par le biais de la négociation collective, notamment dans le cadre du Forum international de négociation (IBF)[4].

11. Toutefois, on estime que plus de la moitié des navires opérant à l'échelle internationale et battant pavillon de complaisance ne bénéficient toujours pas de convention collective. C'est pourquoi l'ITF s'intéresse à de nouveaux moyens d'accroître son influence, notamment en mettant l'accent sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), en collaborant avec les fonds de pension dans leur rôle de protecteurs du capital des travailleurs et en favorisant les critères relatifs au travail dans les considérations ESG.

12. L'ITF estime que le transport maritime n'est pas durable s'il ne respecte pas les droits humains, en particulier les droits du travail.

3 Extrait du document de position de l'ITF pour un transport maritime durable, « The green horizon we see beyond the big blue »

4 L'IBF rassemble l'ITF et le Groupe de négociation mixte (JNG), qui se compose du Conseil international des employeurs maritimes (IMEC), de l'International Mariners Management Association of Japan (IMMAJ), de l'Association des armateurs coréens (KSA) et de la société taïwanaise Evergreen. L'IBF se fixe des objectifs, met en œuvre des règles de procédure, et négocie au niveau international les conditions d'emploi des gens de mer travaillant sur les navires sous pavillon de complaisance.

APPEL À UN LIEN SUBSTANTIEL

13. Le lien substantiel entre un État du pavillon, un navire et son propriétaire est, depuis le début, au cœur de la campagne de l'ITF sur les pavillons de complaisance. L'article 91 de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982 (UNCLOS) stipule qu'il doit exister un « lien substantiel » entre un État et un navire auquel il a octroyé sa nationalité. La Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires (1986) s'est efforcée de clarifier la manière dont un État peut garantir l'existence d'un lien substantiel, mais, faute d'une large ratification, la convention n'est pas entrée en vigueur.

14. L'ITF continue de s'opposer au système des pavillons de complaisance et maintient sa position selon laquelle il doit exister un lien substantiel entre l'État, le navire et son propriétaire.

15. Une interprétation et une mise en œuvre universelles plus strictes du lien substantiel par les États du pavillon permettraient de mieux garantir des conditions de concurrence équitable. Cela aiderait également l'industrie maritime à atteindre plus facilement les objectifs de développement durable des Nations Unies, en créant des chaînes d'approvisionnement mondiales sûres, en investissant dans l'efficacité énergétique et en promouvant des pratiques de lutte contre la corruption et de diligence raisonnable en matière de droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

APPEL À LA TRANSPARENCE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ EFFECTIVE

16. Les chaînes d'approvisionnement mondiales dépendent du transport maritime, souvent considéré comme « l'épine dorsale du commerce et de l'économie mondiale »[5]. Pourtant, la volonté politique internationale de mettre en œuvre des mesures visant à surmonter l'absence de responsabilité sociale des entreprises et le manque de transparence financière qui caractérisent le système des pavillons de complaisance est faible.

5 Ancien Secrétaire Général des Nations Unies, Ban Kimoon https://press.un.org/en/2016/sgsm18129.doc.htm

17. Pour résoudre ces problèmes, il est essentiel de pouvoir identifier le propriétaire effectif d'un navire, c'est-à-dire la personne ou l'entité que l'ITF considère comme le propriétaire ultime ou réel d'un navire. Le propriétaire effectif exerce un contrôle concret sur l'exploitation du navire et bénéficie de tous les profits engendrés par ce navire. Le propriétaire effectif d'un navire peut être différent du propriétaire enregistré, qui, dans un registre ouvert, n'est qu'une « boîte postale » créée dans le seul but d'enregistrer le navire.

18. Alors que certains gouvernements s'efforcent de rendre transparente la propriété effective dans d'autres secteurs, il n'en va pas de même dans le secteur maritime, où cette transparence est pourtant indispensable en raison du système des pavillons de complaisance.

19. La transparence sur la propriété effective permet aux syndicats, aux travailleurs, aux citoyens, aux dirigeants du secteur privé, aux médias et aux organismes chargés de l'application de la loi d'accéder aux informations sur les vraies personnes qui se cachent derrière une entreprise, une structure juridique ou un actif. Cette connaissance est essentielle pour lutter contre les abus environnementaux et sociaux, pour imposer des sanctions financières et prévenir la criminalité.

COOPÉRATION ET COLLABORATION ENTRE LES GENS DE MER ET LES DOCKERS

20. Le soutien des syndicats de dockers affiliés à l'ITF à la campagne sur les pavillons de complaisance est indispensable. Aujourd'hui, l'ITF s'efforce de faciliter le soutien tout aussi important des syndicats de gens de mer dans la promotion de la campagne sur les ports de complaisance (POC).

21. La campagne sur les ports de complaisance vise à garantir que des normes acceptables pour les syndicats de dockers affiliés à l'ITF s'appliquent dans les ports et les terminaux du monde entier afin de lutter contre l'exploitation, d'améliorer la santé et la sécurité et de prévenir les pertes d'emploi. Les principaux thèmes de la campagne sont la sécurité

et la santé au travail, l'arrimage, l'automatisation, l'ESG et le capital des travailleurs, ainsi que le renforcement des syndicats de dockers.

EXPLOITATION DU CAPITAL DES TRAVAILLEURS POUR UNE INDUSTRIE DURABLE

22. Le transport maritime est un secteur à forte intensité de capital qui nécessite des investissements considérables. Les difficultés à obtenir un financement durable sont accentuées par l'objectif zéro émission de carbone dans le secteur maritime à l'horizon 2050. Cet objectif nécessitera des investissements publics et privés considérables, des financements bancaires traditionnels et des dépenses publiques en matière de recherche, d'éducation et d'infrastructure.

23. Les travailleurs du secteur des transports contribuent déjà à ces investissements, à la fois directement en tant que contribuables et indirectement par l'intermédiaire de leurs fonds de pension. Le Comité sur le capital des travailleurs (CWC)[6] nomme l'épargne-retraite le « capital des travailleurs ». Il est précisé : « En tant que bénéficiaires effectifs de ces salaires différés, les travailleurs sont les propriétaires indirects d'une part substantielle des actifs financiers mondiaux... Par conséquent, le capital des travailleurs est investi sur les marchés financiers du monde entier et dans des catégories d'actifs telles que les actions publiques, les titres à revenu fixe et les placements alternatifs ».

24. Cette initiative confère aux travailleurs et à leurs syndicats un rôle important pour s'assurer que les investissements publics et privés sont associés à des critères solides qui soutiennent des modèles d'entreprise véritablement durables et qui contribuent à la prospérité de tous, au lieu de renforcer les inégalités salariales existantes et de nuire aux conditions de travail des employés du secteur des transports.

6 Le CWC est une initiative conjointe de **1999** de la CSI, des fédérations syndicales internationales (FSI) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (TUAC).

25. En mettant davantage l'accent sur le capital des travailleurs et les investisseurs, et en poursuivant les échanges politiques avec les gouvernements au travers de diverses instances des Nations Unies, il serait possible de rallier un soutien international en faveur d'une amélioration des exigences en matière sociale et d'une plus grande transparence du système des pavillons de complaisance. Cela impliquerait la participation des syndicats et la couverture des gens de mer par une convention collective.

LES DROITS DES GENS DE MER, UN CRITÈRE SOCIAL ESSENTIEL

26. L'idée que les investisseurs doivent prendre en compte les facteurs ESG dans leur prise de décision est aujourd'hui largement acceptée. Cette tendance s'est accélérée dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et de l'urgence climatique actuelle.[7] Le respect des droits humains des gens de mer est une obligation à la fois morale et légale pour les entreprises. Toutes les entreprises ont la responsabilité et, de plus en plus, l'obligation légale d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long de leur chaîne d'approvisionnement[8].

27. L'ITF a noté la confusion du marché concernant les initiatives ESG, avec des définitions très différentes de la conduite des affaires ou de l'investissement responsable, et un contrôle et une mise en œuvre insuffisants.

28. Les syndicats maritimes ont ainsi l'occasion de mettre l'accent sur les droits des gens de mer en tant que critères sociaux essentiels dont les investisseurs doivent tenir compte lorsqu'ils abordent la question de la performance d'une entreprise avec les membres d'un conseil d'administration. L'ITF étudie les moyens de nouer des relations stratégiques avec les fonds de pension pour y parvenir, car ces derniers cherchent de plus en plus à investir dans les infrastructures de transport.

29. Dans le cadre de cette stratégie, l'ITF élaborera des modèles de critères de travail constituant des politiques ESG adaptées pour les entreprises des secteurs maritime et portuaire. Ces modèles serviront de références détaillées pour les investisseurs et démontreront l'intérêt

7 En février 2021, Bloomberg a prédit que les actifs ESG dépasseraient 53 000 milliards de dollars d'ici à 2025 et représenteraient plus d'un tiers du total des actifs gérés dans le monde. C'est en Europe que la tendance est la plus forte, mais d'autres régions suivent le mouvement. https://www.bloomberg.com/professional/blog/esg-assets-may-hit-53-trillion-by-2025-a-third-of-global-aum/

8 https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF-HRDD_Guidance.pdf

de collaborer avec les syndicats dans la mise en œuvre d'une transition juste vers une industrie durable.

30. Ils doivent inclure le respect des droits des travailleurs et combler les lacunes en matière de performance sur des questions que les syndicats affiliés ont identifiées, telles que l'automatisation, l'externalisation, la santé et la sécurité, l'égalité et les carburants alternatifs.

31. L'ITF doit établir un lien entre ces critères et les procédures efficaces existantes visant à protéger les droits humaisn dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement mondiales. Cela implique que les investisseurs institutionnels reconnaissent, dans le cadre d'une bonne gouvernance d'entreprise, le rôle des travailleurs des transports et de leurs syndicats dans la définition des questions ESG et dans le suivi des performances d'une entreprise dans la pratique.

32. L'ITF doit accompagner la prise en compte de ces normes dans un cadre contraignant pour les investisseurs et les entreprises par le biais d'une réglementation. Les progrès en Europe en ce sens sont utiles et peuvent être mis à profit ailleurs pour militer en faveur de nouvelles exigences.

33. L'ITF utilisera ses réseaux d'investisseurs existants et identifiera de nouvelles cibles et des alliés potentiels pour accroître l'effet des stratégies de capital des travailleurs des transports. Dans certains pays, les syndicats affiliés entretiennent déjà des relations de longue date avec les caisses de retraite et les fonds de pension, par exemple par le biais d'administrateurs nommés par le syndicat.

34. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir que les normes ESG puissent être appliquées aux entreprises privées, ainsi qu'à celles qui sont cotées sur les marchés boursiers mondiaux. Cela pourrait avoir un impact significatif, étant donné que six des dix principales entreprises mondiales de matières premières, qui sont d'importants affréteurs de navires, sont des entreprises privées.

AVENIR DU TRAVAIL

35. Le secteur du transport maritime connaît de grandes évolutions à l'échelle planétaire, telles que les chaînes d'approvisionnement, les nouvelles technologies, la crise du changement climatique et les pandémies. L'ITF doit agir pour protéger et consacrer les droits et la sécurité des travailleurs des transports face à ces défis.

EMPLOYEUR ÉCONOMIQUE

36. La technologie numérique permet aux compagnies commerciales d'exercer un meilleur contrôle sur tous les aspects de leur chaîne d'approvisionnement, notamment la relation de travail. En conséquence, l'ITF assiste à un transfert de pouvoir de l'employeur traditionnel vers « l'employeur économique », et à une dilution des protections des travailleurs des transports.

37. L'employeur économique se définit comme une entreprise qui contrôle et gère le travail d'un employé, indépendamment de l'identité de l'employeur officiel ou de l'entité qui paie le salaire de l'employé.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

38. La Convention du travail maritime (MLC) de l'OIT de 2006 consacre l'obligation de protéger la santé et le bien-être des gens de mer et de leur garantir un accès rapide aux soins médicaux à bord des navires comme à terre.

39. L'ITF estime que la durabilité maritime devrait s'appuyer sur d'autres critères que la seule consommation énergétique. La volonté de réduire l'empreinte carbone du transport maritime devrait veiller à placer la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que leur protection, au cœur des propositions visant à réduire les émissions du transport maritime. Les travailleurs maritimes doivent être en sécurité lorsqu'ils travaillent avec de nouvelles technologies et des carburants alternatifs.

40. Pour ce faire, il faudra des réglementations nouvelles et actualisées, de nouvelles qualifications, davantage de formations et des investissements financiers de la part des armateurs. L'ITF appelle les pays à adopter une approche plus responsable et mieux organisée du développement des compétences des gens de mer, en collaborant avec les partenaires sociaux pour garantir aux marins un accès régulier et continu à une éducation de qualité.

41. L'ITF estime que les travailleurs des transports doivent être assurés d'une transition juste vers un secteur maritime plus durable. Cela nécessitera des protections sociales, un dialogue social et une formation pour aider les travailleurs et les entreprises à utiliser efficacement les nouvelles technologies. Les travailleurs des transports ne peuvent pas être considérés comme accessoires.

42. L'ITF estime que la technologie peut être très bénéfique lorsqu'elle est mise en œuvre en collaboration avec les travailleurs des transports et leurs syndicats, afin de garantir une approche centrée sur l'humain dans le développement et le déploiement de la technologie. Les travailleurs maritimes doivent être représentés à tous les niveaux du débat sur le transport durable, du lieu de travail à la scène internationale.

43. L'ITF reconnaît que la technologie peut aider les syndicats à organiser et à former leurs membres.

PLANS D'INTERVENTION EN CAS DE CRISE MONDIALE

44. Les travailleurs maritimes sont d'une importance cruciale pour le bon fonctionnement de l'économie mondiale. Pourtant, nombre d'entre eux travaillent dans de mauvaises conditions et sont vulnérables, comme l'a montré la pandémie de coronavirus de 2019, et en particulier la crise de la relève des équipages. L'ITF doit collaborer avec ses syndicats affiliés pour élaborer des plans de réponse efficaces aux crises mondiales afin de protéger les travailleurs maritimes.

AMÉLIORER ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

45. Afin de promouvoir l'égalité de genre et la diversité en mer pour les générations actuelles et futures, il convient de remettre en question les pratiques et les valeurs traditionnelles de l'industrie maritime et de veiller à ce que le bien-être des gens de mer soit correctement pris en compte. L'ITF estime que l'égalité et la diversité doivent être abordées dans le cadre de la réglementation maritime et que les compagnies maritimes doivent mettre en place des politiques d'égalité et de diversité.

46. Les femmes sont généralement plus nombreuses à travailler à bord des navires de cabotage en raison de la permanence de la relation d'emploi, d'une meilleure rotation et de salaires plus élevés par rapport aux navires de fret. Les possibilités de formation croisées peuvent permettre aux femmes d'accéder sans discrimination à une carrière en mer. De telles pratiques devraient être encouragées afin de favoriser l'emploi des femmes marins.

47. Avec la généralisation de la technologie numérique dans le secteur, des améliorations devraient être constatées en matière de connectivité à bord, d'amélioration de l'environnement de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à bord, ce qui rendrait le secteur plus attrayant, en particulier pour les jeunes travailleurs. On prévoit également que de plus en plus d'emplois maritimes seront basés à terre à l'avenir, ce qui rendra le secteur plus attrayant pour les femmes marins.

HARCÈLEMENT PHYSIQUE ET MORAL

48. Les brimades et le harcèlement restent un problème très répandu dans tous les pays et dans tous les domaines d'activité. La violence et le harcèlement, notamment quand ils concernent les femmes, empêchent les travailleurs d'accéder à l'emploi et de progresser dans leur carrière. Ils nuisent au bien-être physique et mental des travailleurs ainsi qu'à la culture du lieu de travail, la dignité au travail et la productivité.

49. La Convention n° 190 (C190) et la Recommandation n° 206 de l'OIT consacrent le droit de toute personne à un monde du travail

exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. L'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre est au cœur de la convention et de la recommandation. Cela constitue un socle solide, pour que l'emploi repose sur un travail sûr et décent, dans un système où personne n'est laissé sans protection. Les amendements de 2016 à la MLC comprennent des protections accrues pour les gens de mer contre le harcèlement et les brimades à bord des navires.

50. Pour faire face à la future pénurie de compétences, une politique active de promotion des femmes et des jeunes et des groupes sous-représentés dans le secteur maritime est nécessaire dans le cadre d'une transition juste. Les syndicats peuvent obtenir des droits et de meilleures conditions de travail en faisant campagne pour améliorer les lois existantes grâce à l'intégration de clauses relatives à la C190. Ce qui peut permettre de supprimer les obstacles à l'emploi et de s'attaquer à l'exclusion systémique dans les emplois décents. Lors de la négociation des conventions collectives, les syndicats peuvent œuvrer pour que des mesures de prévention, de traitement et de réparation de la violence et du harcèlement soient intégrées à l'accord.

COOPÉRATION À L'ÉCHELLE DE L'INDUSTRIE

51. La tâche complexe consistant à protéger le secteur maritime et les travailleurs maritimes face à tous ces défis dans une économie mondialisée exige une approche flexible, coopérative et réaliste de la part de toutes les parties. Cette approche doit se traduire par un équilibre des intérêts des employeurs, des travailleurs et des communautés maritimes.

52. L'ITF appelle les pays à renforcer leur diligence raisonnable en matière de droits humains afin de garantir des salaires décents, des conditions de travail convenables et un salaire égal pour un travail égal aux gens de mer. Les gouvernements doivent encourager la couverture par une convention collective approuvée par l'ITF pour les navires battant pavillon de complaisance, et par une convention collective nationale pour les navires battant pavillon national. Ils doivent également adopter

des stratégies nationales pour s'assurer que davantage de postes d'élèves officiers et d'élèves matelots soient disponibles à bord des navires battant leur pavillon afin de garantir la pérennité de l'industrie maritime.

FAIRE PRESSION POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES

53. L'ITF est résolue à intensifier ses pressions sur les gouvernements pour les amener à agir en vue d'atteindre les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies[9]. Elle aidera ses bureaux régionaux et sous-régionaux à renforcer leur lobbying sur sept objectifs spécifiques qui sont une priorité particulière pour la campagne sur les pavillons de complaisance. Les voici :

- **ODD 3 Bonne santé et bien-être**
- **ODD 4 Éducation de qualité**
- **ODD 5 Égalité entre les sexes**
- **ODD 8 Travail décent et croissance économique**
- **ODD 9 Industrie, innovation et infrastructure**
- **ODD 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques**
- **ODD 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs**

9 https://sdgs.un.org/fr

POLITIQUE DE MARRAKECH

DÉCLARATION DES PRINCIPES

01. L'ITF est contre le système des pavillons de complaisance et estime qu'il devrait exister un lien substantiel entre le pavillon arboré par le navire et le lieu de sa propriété effective et de son contrôle. D'une manière générale, les registres de complaisance ne respectent pas les normes sociales minimales, pas plus que les droits syndicaux des gens de mer. De plus ils ont montré qu'ils n'étaient ni prêts ni capables de respecter les normes internationales. Il s'agit notamment des normes internationales de sécurité, des normes internationales de travail maritime et des droits humains et syndicaux. Par conséquent, on ne retrouve pas sur les navires inscrits à ces registres le contrôle social[10] que peuvent exercer des syndicats démocratiques et indépendants.

02. Les pavillons de complaisance permettent aux armateurs de réduire au minimum leurs coûts d'exploitation, de diverses manières : évasion fiscale, fixation des prix de transfert, contournement des syndicats, recrutement de gens de mer et/ou détenteurs de passeports non domiciliés à des salaires très bas, absence de charges sociales, utilisation de gens de mer pour la manutention de cargaison et non respect des règles strictes en matière de sécurité et d'environnement. En conséquence, les registres de complaisance bénéficient d'avantages concurrentiels par rapport aux registres nationaux dont les coûts d'exploitation sont plus élevés et qui sont assujettis aux lois et règlements mis en place par les administrations maritimes de l'État du pavillon. Les pavillons de complaisance permettent aussi aux compagnies maritimes de créer des structures de propriété complexes, caractérisées par un manque de responsabilité et de transparence aux plans de l'administration et de la gestion.

10 L'ITF estime que le contrôle social comprend, entre autres, les éléments suivants :
- Couverture par une convention collective
- Reconnaissance syndicale
- Conditions générales conformes aux normes de l'ITF
- Respect des normes internationales et des normes internationales du travail, en particulier la MLC et les conventions fondamentales de l'OIT
- Application

↪ 25

03. L'ITF voit dans le système de pavillons de complaisance une forme de concurrence déloyale. Les gens de mer sont souvent choisis en fonction de leur coût et non de leurs compétences. Leur emploi est précaire et, par conséquent, on accorde peu d'importance que ce soit aux besoins des gens de mer ou aux besoins à long terme de l'industrie et de l'ensemble de la société. Les registres de complaisance ne contribuent généralement pas à la formation ni au développement professionnel des gens de mer employés sur des navires battant leur pavillon.

04. L'ITF s'élève contre les abus et traitements discriminatoires dont sont victimes les gens de mer et estime que l'utilisation de registres de complaisance facilite les formes d'exploitation flagrante des gens de mer et permet aux armateurs de traiter et payer les gens de mer selon leur bon vouloir. Il n'y a rien pour redresser la balance des pouvoirs.

DÉCLARATION DES OBJECTIFS

05. Du fait de ce qui précède, l'ITF fait campagne contre les pavillons de complaisance et navires sous-normes, en se donnant les objectifs suivants :

a. La protection et l'amélioration des conditions d'emploi des gens de mer, en veillant à ce que tous les gens de mer, sans distinction de couleur, nationalité, sexe, origine ethnique, croyance ou orientation sexuelle par exemple, soient à l'abri de toute exploitation ;

b. L'élimination du système de pavillon de complaisance et établir un cadre réglementaire pour le transport maritime fondé sur le concept du lien substantiel entre le pavillon arboré par un navire et le lieu de sa propriété effective et de son contrôle,

c. La lutte contre les navires sous-normes et l'application d'accords agréés par l'ITF pour tous les navires, quel que soit leur pavillon, en utilisant tous les moyens politiques, industriels et légaux à la disposition de l'ITF ;

d. Le renforcement des syndicats affiliés afin d'optimiser la solidarité internationale en appui à la campagne ;

e. La reconnaissance universelle et l'application des normes minimales internationales pertinentes (convention du travail maritime de l'OIT de 2006, telle qu'amendée, normes du travail fondamentales et droits fondamentaux de l'OIT, instruments pertinents de l'OMI et instruments des droits humains, notamment) sur tous les navires, quel que soit leur pavillon.

06. L'ITF mène sa campagne sur deux fronts :

a. Au niveau politique, elle intervient auprès des gouvernements et des organisations intergouvernementales afin d'obtenir une amélioration des normes dans l'industrie et le renforcement du lien entre le pavillon arboré par un navire et la nationalité des propriétaires effectifs et de ceux qui contrôlent les navires ;

b. Au niveau industriel, elle cherche à obtenir des salaires et conditions acceptables pour les gens de mer employés à bord des navires battant pavillon de complaisance et d'autres navires sous-normes en participant à des négociations collectives internationales avec les armateurs, les employeurs et leurs représentants et à d'autres formes de dialogue constructif avec des acteurs industriels, en menant des actions solidaires concrètes entre les affiliés de l'ITF à travers le monde.

07. La campagne contre les pavillons de complaisance est fondée sur la solidarité entre gens de mer et dockers et leurs syndicats respectifs. Le succès de la campagne contre les pavillons de complaisance dépend, entre autres facteurs, de l'engagement et de la puissance des syndicats de dockers dans le monde. Le soutien apporté aux dockers et à leurs syndicats fait donc partie intégrante de la campagne contre les pavillons de complaisance, soutien de la campagne de l'ITF contre les ports de complaisance inclus, y compris par les gens de mer eux-mêmes.

DÉFINITION D'UN PAVILLON DE COMPLAISANCE (FOC)

08. L'ITF définit ainsi un pavillon de complaisance :

Lorsque l'on constate que la propriété effective d'un navire se trouve ailleurs que dans le pays du pavillon arboré par le navire, le navire est considéré comme naviguant sous pavillon de complaisance. Lorsqu'il est difficile d'identifier son propriétaire effectif, le contrôle effectif du navire sera considéré et tout navire pour lequel il n'existe pas de lien substantiel entre l'État du pavillon et la ou les personnes ou la société qui contrôlent effectivement l'opération du navire sera considéré comme naviguant sous pavillon de complaisance.

09. L'ITF entend par « propriété effective » la propriété réelle finale ou l'intérêt réel final revenant à une personne physique. Lorsque la propriété effective n'est pas claire, l'ITF déterminera qui détient le contrôle effectif du navire. Par « contrôle effectif », on entend le contrôle exercé par une personne ou un groupe de personnes sur un navire.[11]

10. Tout registre peut être déclaré pavillon de complaisance si la propriété effective et/ou le contrôle effectif de la majorité des navires immatriculés à ce registre se trouvent en dehors de l'État du pavillon et si le registre ne remplit pas les critères énoncés au paragraphe 11.

11 Note explicative :
Le propriétaire effectif du navire est la personne ou l'entité qui détient l'autorité finale quant à l'acquisition du navire et à sa vente ou à la délégation de son exploitation et qui contrôle ainsi réellement le navire. Le contrôle effectif correspond à la personne ou l'entité à qui incombent la responsabilité décisionnelle et l'obligation de rendre compte aux fins d'exploitation du navire. Pour déterminer qui détient la propriété effective d'un navire et/ou qui exerce le contrôle effectif sur le navire, on se fonde essentiellement sur les faits.

11. En plus de la définition donnée ci-dessus d'un pavillon de complaisance, l'ITF tient également compte des critères suivants pour qualifier un registre de pavillon de complaisance :

a. La capacité et volonté de l'État du pavillon à faire appliquer sur ses navires les normes sociales internationales minimales, y compris le respect des droits humains et syndicaux fondamentaux, la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement avec des syndicats authentiques.

b. La dimension sociale déterminée par le nombre de conventions et recommandations de l'OIT qui ont été ratifiées et mises en œuvre.

c. Le comportement à l'égard de la sécurité et de l'environnement, au vu des instruments de l'OMI qui ont été ratifiés et mis en œuvre, ainsi que des anomalies constatées et des immobilisations décidées lors d'inspections dans le cadre du contrôle par l'État du port.

12. Le ou les syndicats de l'État du pavillon peuvent, s'ils jugent inacceptables les conditions générales s'appliquant à leur pavillon national, demander à l'ITF de déclarer leur registre « registre de complaisance ». L'ITF se réserve le droit de déclarer tout registre « registre de complaisance » si les circonstances l'imposent. L'ITF se réserve aussi le droit de déclarer tout navire « navire sous pavillon de complaisance » au cas par cas, après concertation avec le ou les syndicats de l'État du pavillon.

REGISTRES QUI NE SONT PAS CONSIDÉRÉS « REGISTRES DE COMPLAISANCE »

13. L'ITF reconnaît aux affiliés le droit d'intervenir contre tout navire, quel que soit son pavillon, pour faire appliquer des normes agréées par l'ITF. Pour les navires ne battant pas pavillon de complaisance, une telle action ne pourra normalement avoir lieu qu'avec l'accord du ou des syndicats de gens de mer affiliés à l'ITF dans l'État du pavillon.

NORMES JUGÉES ACCEPTABLES PAR L'ITF POUR LES NAVIRES BATTANT PAVILLON DE COMPLAISANCE

14. Tous les navires qui arborent un pavillon de complaisance doivent être couverts par une convention collective approuvée par l'ITF, signée conformément à cette Politique.

NORMES JUGÉES ACCEPTABLES PAR L'ITF POUR LES NAVIRES BATTANT PAVILLON BIS

15. Les registres bis sont du ressort des affiliés de l'État du pavillon et aucun affilié ne négociera, pour le compte des équipages des navires battant pavillon bis, sans l'autorisation des affiliés de l'ITF de l'État du pavillon. Les conventions collectives conclues pour des navires battant pavillon bis ou des navires immatriculés sous d'autres pavillons considérés par l'ITF comme offrant des conditions similaires, ne doivent pas être inférieures au salaire de référence TCC de l'ITF et aux normes de l'ITF, tels qu'amendés périodiquement. À la signature de tout accord, le syndicat de l'État du pavillon conclura, autant que possible, des accords bilatéraux appropriés avec les syndicats du pays fournisseur de main-d'œuvre.

NORMES JUGÉES ACCEPTABLES PAR L'ITF POUR LES NAVIRES BATTANT PAVILLON NATIONAL

16. Les normes jugées acceptables par l'ITF pour les navires battant pavillon national sont énoncées dans la politique de l'ITF sur les pavillons nationaux (jointe à la présente Politique).

AFFRÈTEMENT COQUE NUE

17. Les navires affrétés coque nue qui ont pour réel objet de développer la navigation maritime nationale et pour lesquels la propriété intégrale et le contrôle du navire sont transmis à un ressortissant ou une société dans l'État du pavillon qui exerce le contrôle effectif du navire seront considérés comme des navires battant pavillon national, à condition que les syndicats du pays de propriété effective donnent leur accord.

NAVIRES À IMMATRICULATION DOUBLE OU PARALLÈLE

18. Les navires immatriculés à des registres doubles ou parallèles seront considérés comme des navires battant pavillon de complaisance. Toutefois, les navires battant pavillon national immatriculés temporairement sous un pavillon de complaisance à la seule fin d'enregistrer une hypothèque de navire seront considérés comme des navires battant pavillon national, à condition que les syndicats du pays de propriété effective donnent leur accord, et que toutes les conditions appliquées à bord soient conformes aux normes nationales.

CABOTAGE

19. Le cabotage sera réservé aux navires battant le pavillon national du pays concerné.

20. L'ITF est favorable aux politiques permettant le maintien et l'expansion du cabotage national et reconnaît l'importance de tels arrangements pour garantir un emploi durable à long terme pour les gens de mer employés sur des navires qui effectuent des parcours réguliers dans un même pays. Afin d'éviter le dumping social, tout navire qui ne fait pas partie de cet arrangement, qu'il s'agisse d'un navire battant pavillon de complaisance ou non, et qui effectue par la suite des services de cabotage doit reconnaître les normes qui ont été agréées pour les navires effectuant des parcours dans un pays donné.

NORMES RÉGIONALES

21. L'ITF reconnaît à tous ses affiliés le droit, dans une région spécifique et définie, de proposer au Comité FPC des normes régionales couvrant les navires qui effectuent exclusivement des parcours dans cette région, avec des équipages de cette même région.

DROITS ET RESPONSABILITÉS CONCERNANT LES NAVIRES BATTANT PAVILLON DE COMPLAISANCE

22. L'ITF reconnaît en principe que tous les affiliés représentant les gens de mer ont le droit de conclure des accords conformes à la Politique de l'ITF, à condition de suivre les procédures de l'ITF décrites dans le présent document. Si les affiliés de l'ITF ont ce droit, ils reconnaissent également qu'ils sont tenus de respecter la Politique de l'ITF, y compris la politique « Charte des gens de mer » de l'ITF.

23. L'ITF doit continuer à déterminer la « valeur » d'un accord en fonction du coût total d'équipage (TCC) et conformément aux normes définies par le Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC).

DROITS DE NÉGOCIATION ET RESPONSABILITÉS CONCERNANT LES NAVIRES BATTANT PAVILLON DE COMPLAISANCE

24. L'attribution des droits de négociation concernant les navires battant pavillon de complaisance s'effectue de manière à servir au mieux les intérêts de l'équipage. L'ITF considère qu'elle revient normalement au(x) syndicat(s) du pays de propriété effective ou, lorsque la propriété effective est difficile à déterminer, du pays de contrôle effectif. Ce ou ces syndicats concluront, autant que possible, des accords bilatéraux appropriés avec le ou les syndicats du pays fournisseur de main-d'œuvre. Si un accord bilatéral est considéré comme non réalisable par le ou les syndicats, une explication écrite est alors requise, ainsi qu'un plan sur la manière dont le ou les syndicats travailleront ensemble pour résoudre/surmonter les difficultés qui rendent l'accord non réalisable.[12]

En tout état de cause, lorsque des accords collectifs sont conclus :

a. L'intégralité de l'équipage doit être couvert par les accords concernés ;

b. Tout l'équipage doit être membre du ou des syndicats affiliés concernés et le ou les syndicats doivent s'acquitter de leurs obligations minimales envers ces membres telles que stipulées par le Comité FPC périodiquement, y compris dans la politique « Charte des gens de mer » de l'ITF ;

c. Tous les membres d'équipage, qu'ils soient ou non domiciliés dans le pays de propriété effective et/ou de

12 Il est admis que cela peut présenter des difficultés dans certaines circonstances. Il faudra alors en référer au Groupe de pilotage du FPC pour rechercher une solution.

contrôle effectif, doivent être traités de manière juste et équitable ;

d. Le Secrétariat de l'ITF doit être consulté avant la signature d'un accord spécial ITF et avant que les cotisations soient versées au Fonds de bien-être de l'ITF ;

e. Toutes les cotisations et autres sommes prélevées relativement au ou aux navires doivent apparaître dans la convention collective, de même que le détail des cotisations syndicales déterminées par le ou les syndicats concernés ;

f. Aucun accord ne sera considéré valide tant que le processus de consultation de l'ITF n'aura pas été complété de manière satisfaisante et que l'accord n'aura pas été entériné par l'ITF conformément aux stipulations de la présente Politique.

25. Tout affilié de l'ITF représentant des gens de mer peut conclure des accords approuvés par l'ITF pour des navires battant pavillon de complaisance dont la propriété effective et/ou le contrôle effectif ne se situent PAS dans son pays à condition que l'affilié du pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif ait renoncé à ses droits de négociation (conformément aux procédures de consultation prévues par l'ITF telles qu'énoncées dans cette Politique) et que les dispositions du paragraphe 24 ci-dessus soient par ailleurs respectées.

26. Une convention collective approuvée par l'ITF comprend trois éléments :

a. L'accord doit répondre aux critères de l'ITF se rapportant soit aux normes TCC de l'ITF ou à d'autres normes fixées à l'issue des négociations collectives internationales de l'ITF avec les armateurs, les employeurs et leurs représentants ou d'autres formes de dialogue constructif avec des acteurs industriels, et doit être conforme à d'autres dispositions de la politique telles qu'approuvées et amendées par le Comité FPC périodiquement ;

b. L'accord doit être entériné par l'ITF et être révisé régulièrement pour s'assurer qu'il continue à répondre aux critères de l'ITF ;

c. À l'exception des conditions prévues dans le paragraphe 34, aucun accord spécial de l'ITF se rapportant à un navire donné ne doit être signé tant que le ou les syndicats du pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif n'auront pas été consultés et qu'une décision n'aura pas été prise par le Secrétariat de l'ITF concernant l'attribution des droits de négociation.

DOTATION EN EFFECTIFS

27. L'échelle d'effectifs pour les navires battant pavillon de complaisance couverts par des accords approuvés par l'ITF figure dans la Politique de l'ITF relative aux équipages, telle qu'amendée périodiquement et annexée à cette politique. Les navires battant pavillon de complaisance couverts par des accords approuvés par l'ITF adopteront l'échelle d'effectifs de l'ITF et non pas celle qui figure dans le certificat de composition d'équipage de l'État du pavillon ou tout autre document comparable. Toutefois, l'échelle d'effectifs de l'ITF peut être différente si le ou les affiliés du pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif certifient que l'échelle d'effectifs proposée est fondée sur leur échelle nationale et qu'ils la jugent acceptable.

PROCÉDURES DE CONSULTATION DE L'ITF POUR LA SIGNATURE D'ACCORDS COUVRANT DES NAVIRES BATTANT PAVILLON DE COMPLAISANCE

28. Le syndicat demandeur enverra au Secrétariat de l'ITF sa demande dans le format approprié, tel que déterminé périodiquement, avant de conclure un accord pour un navire particulier battant pavillon de complaisance.

29. Si la demande est soumise par un syndicat autre qu'un syndicat dans le pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif, le Secrétariat de l'ITF consultera le ou les syndicats du pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif.

30. Il est indispensable que les affiliés dans le pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif coordonnent leur réponse aux demandes d'information du Secrétariat de l'ITF concernant le droit de constituer l'équipage et de négocier des conventions collectives pour un navire donné battant pavillon de complaisance. Si l'affilié concerné ne répond pas, cela peut être considéré comme un renoncement de sa part à ses droits et responsabilités dans le cadre de la Politique de l'ITF. Les affiliés qui reçoivent une demande d'information du Secrétariat de l'ITF doivent répondre dans les plus brefs délais, et au plus tard dans les quatre semaines qui suivent.

31. Les affiliés du pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif qui conservent leurs droits en matière de signature de conventions collectives doivent donner suite à leur demande et tenir le Secrétariat de l'ITF informé des

actions qu'ils auront prises en vue d'obtenir la signature d'une convention collective. À la signature de conventions collectives, les affiliés des pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif concluront, autant que possible, des accords bilatéraux appropriés avec le ou les syndicats du pays fournisseur de main-d'œuvre.

32. Au cas où les syndicats du pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif renoncent à leurs droits de négociation au profit du ou des syndicats du pays fournisseur de main-d'œuvre, ces derniers seront consultés concernant toutes négociations entreprises par les syndicats du pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif qui affectent les conditions d'emploi des gens de mer concernés.

33. Lorsque les affiliés d'un pays affirment que la propriété effective et/ou le contrôle effectif d'un navire sont situés dans ce pays mais qu'ils sont incapables d'en fournir la preuve évidente, ils ne doivent pas s'opposer à ce qu'un affilié d'un pays fournisseur de main-d'œuvre signe un accord approuvé par l'ITF pour ce navire en passant par le Secrétariat de l'ITF et conformément à cette Politique.

34. On accepte le fait que les affiliés de l'ITF dans le pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif souhaiteront peut-être conserver leurs droits relatifs à l'armement et la signature d'une ou plusieurs conventions collectives pour un navire donné à l'expiration d'un accord signé par un ou plusieurs affiliés dans les pays fournisseurs de main-d'œuvre, auquel cas les procédures de consultation seront utilisées à l'expiration de la convention collective. Par ailleurs, les procédures de consultation seront de nouveau utilisées en cas de changement des conditions générales de l'accord ou de changement concernant la propriété

effective et/ou le contrôle effectif du navire concerné. De leur côté, les affiliés dans les pays de propriété effective et/ou de contrôle effectif s'engagent à consulter comme il conviendra les autres affiliés dans les pays fournisseurs de main-d'œuvre avant l'expiration de l'accord ou des accords.

35. Le Secrétariat de l'ITF entamera les procédures adoptées par le Comité FPC et approuvées par le Comité exécutif en ce qui concerne tout non-respect de cette Politique par les affiliés de l'ITF, y compris la suspension de l'affiliation conformément aux Statuts de l'ITF.

36. Lorsqu'il est possible d'obtenir la signature d'un accord approuvé par l'ITF en organisant une action revendicative ou en menaçant d'organiser une telle action dans un port donné, les droits et responsabilités en matière de négociations conformément à cette Politique seront transférés au syndicat participant à l'action revendicative pour toute la période de validité de l'Accord spécial de l'ITF (c'est-à-dire 12 mois). Normalement, seul un Accord standard ITF devrait être signé à la suite d'une action revendicative. Toutefois, si ce n'est pas possible, l'inspecteur ou le ou les syndicats concernés, en consultation avec le Secrétariat de l'ITF, pourront signer un accord acceptable autre que l'Accord standard ITF. À la date anniversaire de l'Accord spécial, les droits et responsabilités en matière de négociations se rapportant au navire seront attribués au syndicat approprié conformément à cette Politique.

ANNEXES

Politique d'Athènes **49**
Politique relative aux croisières **53**
Politique de financement et d'audit **55**
Politique relative aux équipages **60**
Politique en matière de cabotage national **73**
politique sur les pavillons nationaux **77**
Politique « offshore » **79**
Politique sur les équipes mobiles/de renfort **81**
Politique « Charte des gens de mer » **89**

POLITIQUE D'ATHÈNES

POLITIQUE ITF COMMUNE SUR LES SERVICES EUROPÉENS DE NAVIRES TRANSBORDEURS

Adoptée lors de la Conférence de l'ITF sur les services européens de navires transbordeurs, Athènes, les 2 et 3 octobre 1995

Modifiée lors de la réunion du Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC), Berlin, les 18 et 19 mars 2010

Modifiée lors de la réunion du Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC), Santiago, les 7 et 8 décembre 2023

CHAMP D'APPLICATION

01. Dans le cadre de la présente politique, le terme « navire transbordeur » s'entend d'un navire roulier (ro-ro) et/ou d'un navire roulier mixte (ro-pax, capable de transporter des marchandises et des passagers) et/ou d'un navire de transport de personnes utilisés pour transporter des passagers et/ou des véhicules et/ou des marchandises (ro-pax ou ro-ro) sur une base régulière et fréquente, entre deux ports ou plus. En règle générale, les navires qui ne sont pas exploités en ligne régulière ne sont pas définis comme des navires transbordeurs.

02. Il se peut néanmoins qu'un navire n'opérant pas en ligne régulière concurrence directement et de façon déloyale avec des services de navires transbordeurs réguliers. Dans ce cas, les affiliés concernés devront se consulter mutuellement afin de tenter de résoudre les éventuels problèmes.

03. Généralement, un navire proposant un service de ligne régulière aller-retour sur plus de quatre jours (96 heures) ne relève pas de la catégorie des services de navires transbordeurs en ligne régulière. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, un voyage de plus de quatre jours

pourra être considéré comme relevant de la catégorie des services de navires transbordeurs si les affiliés concernés en conviennent.

04. Conformément à ce qui précède, les navires de transport de marchandises qui ne fournissent pas des services européens de navires transbordeurs ne sont pas couverts par la présente politique.

PRINCIPES

05. L'ITF est opposée à l'utilisation de navires arborant pavillon de complaisance et pavillon « bis » dans les services européens de navires transbordeurs. Lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, ces navires seront couverts par des conventions collectives agréées par l'ITF.

06. Nonobstant le paragraphe 5 qui précède, les conditions à bord des navires transbordeurs FOC et immatriculés à un registre bis seront égales ou supérieures à celles prévues par les conditions nationales applicables dans la zone de navigation concernée.

07. Les équipages des navires assurant des services européens de transbordeurs, y compris les navires non européens, et opérant de façon régulière en Europe, seront couverts par les conditions d'emploi européennes régies par les conventions collectives nationales, conclues par les affiliés européens de l'ITF appropriés, sous réserve toujours des conditions applicables aux services mentionnés dans le paragraphe 9 ci-dessous.

08. Il convient de respecter la clause sur les tâches ne relevant pas des attributions des gens de mer de la convention collective uniforme TCC de l'ITF, y compris ses annexes, révisée périodiquement.

09. En plus des conditions stipulées dans les conventions collectives, on devra garantir aux équipages employés sur des navires transbordeurs assurant des services européens des conditions décentes en matière de niveau de vie, couverture sociale (notamment sécurité sociale et retraite) et loisirs.

10. Les conditions nationales[13], ou des conditions égales ou supérieures, s'appliqueront aux équipages des transbordeurs assurant des services uniquement entre des ports d'un même pays européen, quelle que soit la nationalité du pavillon ou de l'équipage, que le transbordeur transporte des marchandises et/ou des passagers.

11. Les équipages des transbordeurs assurant des services entre des pays européens seront employés à des conditions égales ou supérieures à celles applicables dans les pays concernés, quelle que soit la nationalité du pavillon ou de l'équipage, que le transbordeur transporte des marchandises et/ou des passagers. Si les conditions d'emploi applicables dans ces pays diffèrent considérablement, les affiliés concernés décideront ensemble d'utiliser les conditions les plus élevées ou établiront ensemble les conditions à appliquer. S'ils ne parviennent pas à un consensus, on fera appel aux procédures d'arbitrage ITF exposées dans les Statuts de l'ITF.

12. Tout affilié de l'ITF qui serait sollicité par un armateur, un employeur ou son représentant pour conclure une convention collective pour l'équipage d'un ferry assurant de façon régulière des services à l'intérieur et entre des pays européens doit contacter les autres affiliés ITF concernés et les avertir ainsi que le Secrétariat de l'ITF le plus rapidement possible afin d'obtenir leur consentement pour la signature de la convention envisagée. Si, à l'issue de ces consultations il s'avère impossible de parvenir à un accord mutuel, l'ITF entamera ses procédures d'arbitrage.

13. Tous les transbordeurs assurant des services européens seront dotés d'un équipage conformément à la Politique de l'ITF relative aux équipages, telle qu'amendée périodiquement, en nombre suffisant pour garantir une sécurité maximale, et possédant les qualifications prévues par les législations et/ou pratiques nationales en vigueur et les dispositions internationales.

13 Dans le pays où le service est assuré

14. Les affiliés de l'ITF concernés feront tout ce qui est en leur pouvoir au niveau national pour convaincre leurs gouvernements respectifs du bien-fondé des arguments des syndicats européens concernant l'opération de services européens de navires transbordeurs. Ils procéderont à un échange mutuel d'informations – l'ITF faisant office de centre de coordination – sur les résultats de leurs actions pour présenter un front commun vis-à-vis des employeurs et gouvernements dans les forums européens où les questions relatives aux services européens de navires transbordeurs sont débattues.

15. Tous les affiliés concernés doivent coopérer aux plans national et international et cette coopération doit également impliquer les organisations syndicales locales et régionales ainsi que, le cas échéant, la création de comités d'entreprise.[14] La coopération entre les dockers et les gens de mer est particulièrement importante si l'on veut faire aboutir la stratégie de l'ITF dans le secteur des services européens de navires transbordeurs.

16. Afin de conserver la dynamique de l'actuel débat au sein de l'ITF consacré aux services européens de navires transbordeurs, le Secrétariat de l'ETF/ITF devrait convoquer régulièrement une conférence européenne sur les navires transbordeurs à laquelle tous les affiliés européens intéressés peuvent participer, travaillant en étroite coopération avec les Sections du transport maritime et des dockers de l'ETF.

14 Dans le contexte de la politique commune des services européens de navires transbordeurs, un comité d'entreprise est un organe constitué au sein d'une société transnationale de navires transbordeurs qui se réunit régulièrement aux frais de la société pour procéder à un échange d'informations et à des consultations. Il est composé de représentants syndicaux et de membres issus de l'encadrement de l'entreprise, c'est-à-dire de la compagnie et de ses filiales. Il peut ou non avoir été établi dans le cadre de la Directive de l'UE 94/45/CE sur les comités d'entreprise européens, l'ETF en étant l'organisme compétent.

POLITIQUE RELATIVE AUX CROISIÈRES

POLITIQUE DE L'ITF RELATIVE AUX NAVIRES DE CROISIÈRE CÔTIERS, D'EXPÉDITION ET OCÉANIQUES BATTANT PAVILLON DE COMPLAISANCE

Adoptée lors du 46e Congrès de l'ITF, à Marrakech, du 13 au 19 octobre 2024

CHAMP D'APPLICATION

01. Le secteur des croisières a élaboré un système opérationnel unique qui diffère notablement des autres systèmes de transport maritime. Cette politique ainsi que les lignes directrices de Miami de l'ITF reflètent la spécificité du secteur des croisières et présentent les principes et instruments pertinents pour les affiliés de l'ITF signant des accords acceptables approuvés par l'ITF afférents au secteur des croisières.

02. La Politique de l'ITF relative aux croisières s'applique à tous les navires de croisière immatriculés sous pavillon de complaisance non engagés dans les activités de cabotage, comme le définit la Politique de l'ITF sur les conditions minimales appliquées à bord des navires marchands. La politique s'applique également à titre de norme minimale aux navires de croisière engagés dans les activités de cabotage si les gens de mer ne reçoivent pas de salaires, d'avantages sociaux ni de protection sociale équivalents à ceux des citoyens de la zone de cabotage et plus loin si ces conditions sont inférieures à celles envisagées dans les lignes directrices de Miami.

03. Cette politique doit être lue conjointement avec les lignes directrices de Miami de l'ITF lors de la mise en place de conventions collectives jugées acceptables par l'ITF pour les navires de croisière côtiers, d'expédition et océaniques battant pavillon de complaisance et elle doit être considérée comme correspondant aux conditions minimales qu'un affilié de l'ITF puisse accepter.

PRINCIPES

04. Les conventions collectives ne doivent être signées qu'avec les armateurs et les exploitants. Les conventions collectives ne peuvent être signées avec les gestionnaires et les agents que dans des cas exceptionnels, et seulement avec l'approbation du Secrétariat de l'ITF.

05. Lorsque des salaires de niveau supérieur ou de meilleures conditions et niveaux de rémunération sont applicables en vertu de la législation nationale, de conventions collectives ou de régimes de gratification, ceux-ci doivent primer sur les normes figurant dans la politique de l'ITF.

06. Les conventions collectives doivent garantir aux gens de mer des salaires versés sur une base non discriminatoire comme stipulé dans la convention (n° 100) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'égalité de rémunération, 1951, et leur garantir par ailleurs une rémunération conforme à la Convention du travail maritime, 2006 – Norme A2.2, ainsi que le respect du principe B2.2.2.4(a).

07. Les salaires des gens de mer ne doivent pas faire l'objet de retenues, sauf si celles-ci s'appuient sur des dispositions législatives ou qu'elles figurent dans une convention collective, cf. la Convention du travail maritime 2006, principe B2.2.2.4(h).

POLITIQUE DE FINANCEMENT ET D'AUDIT

Adoptée lors du 42e Congrès de l'ITF, Mexico, du 5 au 12 août 2010

Modifiée lors de la réunion du Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC), Rotterdam, les 13 et 14 mai 2026

INTRODUCTION

01. Cette « Politique de financement et d'audit » énonce des procédures contraignantes s'appliquant aux syndicats affiliés à l'ITF relativement aux exigences en matière de financement et d'audit pour les accords approuvés par l'ITF concernant les navires battant pavillon de complaisance qui ont été signés par les syndicats affiliés à l'ITF. Les éléments contributifs sont les éléments faisant partie d'une convention collective approuvée par l'ITF pour un navire battant pavillon de complaisance (FOC) qui ne sont pas versés directement au/à la marin mais sont utilisés par les syndicats ou les entreprises pour fournir des prestations au/à la marin.

PRINCIPES

02. Tout affilié qui inclut un élément contributif dans une convention collective approuvée par l'ITF reconnaît que cet élément doit être conforme aux exigences de l'ITF.

BARÈME SALARIAL : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

03. Toutes les conventions collectives approuvées par l'ITF doivent être présentées de manière uniforme en faisant clairement apparaître la **distinction entre prestations pécuniaires et non pécuniaires** sur le barème salarial.

04. À cette fin, le **côté gauche du barème salarial** doit uniquement comporter les éléments salariaux payables en espèces à bord ou sur le compte bancaire personnel du/de la marin et les paiements au nom du/de la marin en faveur de sa famille ou d'autres parties au moyen d'une note de délégation. Le barème salarial doit faire apparaître clairement les éléments en argent comptant dans sa partie gauche[15]. Il doit aussi faire apparaître les éléments considérés comme un salaire différé[16]. Tous les éléments apparaissant du côté gauche devant être versés, non pas sur le compte bancaire personnel du/de la marin, mais à l'entreprise ou à des tiers doivent être confirmés par une demande individuelle du/de la marin (note de délégation) précisant l'objet du transfert, le montant et la période pendant laquelle le versement spécifique doit être effectué.

05. Tous les autres éléments non autorisés directement par le/la marin mais inclus dans le barème salarial pour atteindre les objectifs pouvant être convenus entre les parties à la convention collective, y compris en matière de formation, soins médicaux ou autres éléments, doivent apparaître du **côté droit du barème salarial**. À l'exception des cotisations syndicales, le cas échéant, de tels éléments doivent être considérés comme des « **éléments contributifs** ».

15 Les éléments en argent comptant sont des éléments du salaire qui sont des paiements en argent comptant, tels que salaire de base, congé avec solde, indemnité de subsistance, heures supplémentaires garanties.

16 Le salaire différé désigne les régimes qui versent une prestation pécuniaire au/à la marin à titre individuel à l'issue d'une période déterminée, par ex. caisse de prévoyance, fonds de retraite, plan d'épargne.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ÉLÉMENTS CONTRIBUTIFS

06. Le **montant maximum des éléments contributifs** inclus dans le chiffrage d'une convention collective approuvée par l'ITF ne doit pas dépasser les niveaux convenus par poste, établis par le Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC), tels que modifiés périodiquement.

07. Tous les éléments contributifs et paiements connexes doivent être clairement référencés dans le texte de la convention collective et/ou accompagnés d'une note de bas de page dans le barème salarial.

PROCÉDURES D'AUDIT CONCERNANT LES ÉLÉMENTS CONTRIBUTIFS

08. Lorsqu'une convention collective approuvée par l'ITF est conclue entre une entreprise et un syndicat, il est de la **responsabilité mutuelle** des parties à la convention collective de veiller à l'observation des dispositions de celle-ci. Concernant le contrôle des objectifs de financement et les paiements correspondants, les parties à la convention collective seront donc responsables les unes vis-à-vis des autres en premier lieu.

09. Si l'inclusion d'un élément contributif a été requise par l'entreprise et que l'entreprise soit ensuite dans une situation où elle puisse détenir l'argent, l'investir, le transférer, l'utiliser aux fins de compensation ou le contrôler d'une autre manière, le syndicat doit être autorisé à recevoir des **rapports réguliers** pour s'assurer que l'objectif de financement a été atteint et que les avantages correspondants ont été procurés à hauteur du montant alloué.

10. De même, la société sera en droit de recevoir des rapports concernant les fonds reçus, accumulés ou transférés au titre des dispositions de financement introduites à l'initiative du syndicat, le cas échéant.

11. Tous les rapports évoqués aux paragraphes 9 ou 10 ci-dessus doivent être préparés **tous les ans** et reçus **avant la fin avril**, pour l'année civile précédente. L'ITF pourra déterminer quel est le niveau minimum d'informations à communiquer dans ces rapports, selon un même format dans tous les cas, avec la possibilité d'approfondir certains aspects spécifiques si nécessaire. La non-soumission d'un rapport ou tout retard dans la soumission pourra être considéré comme une violation de l'accord.

12. L'ITF et, dans le cas de l'IBF, le JNG auront le droit de demander, et de recevoir, une **copie de tout compte/rapport** ainsi que le droit de faire intervenir des auditeurs indépendants qui seront habilités à consulter tous documents et comptes pertinents.

13. Les éléments faisant état des coûts pour l'employeur, y compris, mais sans s'y limiter, la formation, les courriels et les communications, ne seront pas considérés comme des éléments contributifs au sens des paragraphes 8 à 12 ci-dessus, et ne seront pas inclus dans le coût total des éléments contributifs dans le barème salarial.

14. **Dans le cas de l'IBF**, il est possible que des procédures de comptabilité/audit différentes s'appliquent à un certain nombre d'éléments contributifs identifiés au niveau central par l'ITF et le JNG. Ces éléments sont généralement enregistrés en tant qu'entités juridiques et leur création, de même que les règles et procédures qui s'y rapportent, sont décidées au niveau central par les parties à l'IBF, d'un commun accord. De la même manière, les mouvements de compte pertinents relatifs à ces fonds doivent être examinés par l'IBF au niveau central. La liste de ces éléments sera régulièrement révisée par l'IBF.

EXEMPTIONS DES PROCÉDURES D'AUDIT

15. Les **cotisations syndicales/droits d'adhésion** prélevé(e)s sur le salaire des gens de mer du fait de leur appartenance à un syndicat ou conformément à une clause contractuelle acceptée par les gens de mer lors de leur recrutement sont **exempté(e)s de ces procédures**,

qu'elles/ils soient ou non indiqué(e)s d'un côté du barème salarial ou de l'autre ou pris(es) en compte dans le calcul du coût total.

16. De même, l'**exemption de ces procédures** s'applique à toutes déductions convenues pour des contributions qui peuvent être exigibles en vertu d'une prescription imposée **par l'administration nationale** du pays où le/la marin est domicilié(e) et sont directement sous le contrôle de cette dernière, qu'elles soient perçues auprès de l'employeur ou qu'elles fassent l'objet d'une imposition individuelle pour les marins. La preuve de l'exigence nationale correspondante doit être fournie aux parties à l'accord.

PROCÉDURES DES AFFILIÉS DE L'ITF

17. Si une convention collective approuvée par l'ITF avec éléments contributifs est signée par un affilié d'un pays fournisseur de main-d'œuvre ou par un affilié d'un pays de propriété effective, l'affilié correspondant – qu'il soit d'un pays de propriété effective ou fournisseur de main-d'œuvre – est en droit de recevoir de la part de l'affilié signataire les comptes de financement des années précédentes et de se renseigner à ce sujet si nécessaire.

18. Il incombe à l'affilié signataire de surveiller la mise en œuvre du protocole d'intention de financement dans le cadre de toute convention collective approuvée par l'ITF et signée, et d'informer l'ITF de toute preuve de non-respect ou de violation de cette Politique. D'ordinaire, si aucune plainte n'est reçue de la part du syndicat concerné, cela sera considéré par le Secrétariat de l'ITF et par le Groupe de pilotage du FPC comme une confirmation que la présente Politique a été intégralement appliquée et que les dispositions correspondantes en matière d'éléments contributifs sont conformes aux exigences de l'ITF.

POLITIQUE RELATIVE AUX ÉQUIPAGES

Adoptée lors de la Conférence de la Section des gens de mer,
Santiago, les 4 et 5 décembre 2023

PARTIE A : POLITIQUE RELATIVE AUX ÉQUIPAGES

Objectifs

01. Aux termes de la présente Politique, tout navire couvert par un accord national ou approuvé par l'ITF doit être doté d'un équipage suffisant, en nombre et en qualité, pour assurer :

    - la sûreté et la sécurité du navire, ainsi que la sécurité de la navigation et des opérations en mer ;
    - la sécurité des opérations portuaires ;
    - la prévention des lésions corporelles ou des pertes en vies humaines ;
    - la prévention des atteintes à l'environnement marin et aux biens ;
    - le bien-être et la santé des gens de mer en évitant la fatigue.

02. Définition du terme « Compagnie » : le propriétaire du navire ou tout autre organisme ou personne, telle que l'armateur gérant ou l'affréteur coque nue, auquel le propriétaire du navire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, s'acquitte des tâches et des obligations imposées par le Code ISM.

Principes généraux

03. La Compagnie doit s'assurer que chaque navire est doté d'un personnel navigant qualifié, breveté et ayant l'aptitude physique requise conformément aux prescriptions internationales et nationales pertinentes ; également, la dotation en personnel doit répondre à tous les aspects d'une dotation opérationnelle de sécurité[17].

    1) Lorsqu'elle prépare une proposition concernant le niveau d'effectifs d'un navire, la Compagnie doit :

        i. procéder à une évaluation des tâches, missions, aptitudes et responsabilités de l'équipage du navire nécessaires pour exploiter le navire en toute sécurité, pour assurer la sûreté de l'équipage et la protection de l'environnement marin et pour parer aux événements imprévus ou aux situations d'urgence ;

        ii. préparer et justifier les propositions de niveaux d'effectifs en s'appuyant sur les tâches, missions, aptitudes, la sécurité d'exploitation, la sûreté pour l'équipage et la protection de l'environnement marin, l'aptitude à gérer des événements imprévus ou des situations d'urgence, y compris, le cas échéant, l'évacuation des passagers ;

        iii. veiller à un niveau d'effectifs adapté à tout moment et à tous égards, apte à rétablir un fonctionnement normal du navire ou à le ramener au port en toute sécurité, et à répondre aux situations, conditions et exigences de charge de travail de pointe.

    2) En plus de ces facteurs, et pour assurer le respect d'une charge de travail qui ne compromette pas la sécurité du personnel, la Compagnie doit :

        i. identifier toutes les fonctions à assumer à bord pendant un voyage type ou une période d'opération, y compris la détermination du nombre de membres d'équipage requis pour assumer les tâches et missions applicables les plus importantes dans des conditions de charge de travail de pointe et habituelles ;

17 Références à la section 6 du Code ISM et à la résolution de l'Assemblée de l'OMI. 1047(27)

ii. identifier les fonctions qui constituent l'exploitation normale et déterminer le nombre de membres d'équipage requis pour assumer les tâches et missions courantes en sécurité ;

iii. identifier les aptitudes, les compétences et l'expérience requises pour assumer ces fonctions ;

iv. établir des aménagements de travail garantissant que le capitaine et l'équipage sont capables d'assumer des opérations simultanées et permanentes au niveau de responsabilité approprié, tel que spécifié, en fonction de leurs compétences et formation ;

v. garantir que les aménagements de travail permettent des périodes de repos suffisantes pour éviter la fatigue, en établissant les horaires de travail en conséquence.

3) Dans l'application de ces principes, il convient de tenir dûment compte de la résolution A. 1047 (27) de l'OMI, principes relatifs à l'équipage minimal de sécurité, de la Convention du travail maritime (MLC) de l'OIT et d'autres instruments pertinents de l'OIT, de l'UIT et de l'OMS en ce qui concerne les aspects suivants :

i. veille ;

ii. durée du travail et du repos ;

iii. gestion de la sécurité ;

iv. certification des gens de mer ;

v. formation des gens de mer ;

vi. santé et hygiène au travail ;

vii. hébergement des équipages.

Établissement des exigences relatives à l'équipage minimum

04. Tous les navires doivent être dotés d'un équipage suffisant pour une utilisation sûre en fonction de la nature de leurs opérations.

05. Les facteurs spécifiques à prendre en compte dans la détermination de l'équipage minimum peuvent inclure :

    1) taille et type de navire ;

    2) nombre, puissance et type des groupes de propulsion principale et auxiliaires et hautes tensions ;

    3) niveau de numérisation, d'automatisation et de complexité du navire ;

    4) construction et équipement du navire ;

    5) méthode d'entretien utilisée ;

    6) marchandises à transporter ;

    7) fréquence des escales, durée et nature des voyages à effectuer ;

    8) zone(s) d'opération, eaux et types d'opérations dans lesquels le navire est engagé ;

    9) étendue des activités de formation menées à bord ;

    10) nombre maximal d'heures de travail et nombre minimal d'heures de repos applicables ;

    11) mesures visant à éviter la fatigue ;

    12) respect des exigences et procédures en matière de sécurité et de santé industrielles ;

    13) dispositions relatives au bien-être des gens de mer ;

    14) dispositions relatives à la sûreté des navires ;

15) besoins en matière de restauration ;

16) réglementations sanitaires ;

17) modalités de tenue de la veille ;

18) soins médicaux à bord du navire ;

19) missions liées à la manutention des marchandises dans les ports et en mer[18].

Détermination des effectifs

06. La détermination du niveau d'effectifs d'un navire doit être fondée sur l'accomplissement des fonctions au(x) niveau(x) de responsabilité approprié(s), comme spécifié dans la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle qu'amendée (STCW), et dans le Code international de gestion de la sécurité (Code ISM), qui mentionnent les aspects suivants :

    1) La veille :

        - planifier et mener une navigation sûre ;
        - assurer la sécurité du quart à la navigation ;
        - manœuvrer et gouverner le navire dans toutes les conditions ;
        - accoster et appareiller en toute sécurité.

    2) La manutention des cargaisons :

        - planification ;
        - supervision et manutention des cargaisons en toute sécurité ;
        - arrimage ;
        - assujettissement des cargaisons ;
        - précautions pendant le voyage.

18 Renvois à la clause sur les tâches ne relevant pas des attributions des gens de mer de la convention collective uniforme TCC de l'ITF et aux accords IBF

3) Les opérations du navire et l'attention portée aux personnes à bord :

   - maintenir la sécurité et la sûreté des personnes à bord et conserver en bon état de fonctionnement les systèmes de sauvetage, de lutte contre l'incendie et les autres systèmes de sécurité ;
   - faire fonctionner et entretenir les dispositifs de fermeture étanches ;
   - exécuter, le cas échéant, les opérations de rassemblement et de débarquement de toutes les personnes à bord ;
   - réaliser les opérations nécessaires pour protéger l'environnement marin ;
   - fournir des soins médicaux à bord ;
   - assumer les tâches administratives nécessaires à la sécurité de l'exploitation et à la sûreté du navire.

4) L'ingénierie :

   - faire fonctionner et surveiller les machines de propulsion principales et auxiliaires du navire et évaluer les performances de ces machines ;
   - assurer la sécurité du quart machine ;
   - gérer et effectuer les opérations de ballastage et de ravitaillement en carburant ;
   - entretenir les équipements, circuits et services des machines.

5) Ingénierie des systèmes électriques, électroniques et de contrôle :

   - faire fonctionner les équipements électriques et électroniques du navire, les hautes tensions ;
   - entretenir les systèmes de communication du navire, les systèmes électriques et électroniques.

6) Les radiocommunications :

   - transmettre et recevoir des informations en utilisant l'équipement de communication du navire ;
   - assurer la sécurité du quart radio[19] ;
   - fournir des services radio en cas d'urgence.

7) Entretien et réparation :

   - réaliser les travaux d'entretien et de réparation sur le navire, ses machines, ses équipements et circuits, en fonction de la méthode d'entretien et du système de réparation utilisé.

Autres facteurs

07. Outre les facteurs et fonctions décrits aux paragraphes précédents, l'effectif doit également être déterminé en tenant compte des éléments suivants :

1) la capacité du capitaine et de l'équipage à coordonner les activités nécessaires à la sécurité de l'exploitation et à la sûreté du navire ainsi qu'à la protection de l'environnement marin ;

2) le nombre de personnels qualifiés requis pour faire face aux situations et aux conditions de charge de travail de pointe, en tenant dûment compte du nombre d'heures de travail à bord et des périodes de repos pour chaque membre d'équipage ;

3) la gestion de la sûreté, de la sécurité et de la protection de l'équipage et de l'environnement marin lorsque le navire est au mouillage ;

4) le respect d'un système de trois quarts aux fins de garantir les conditions suivantes :

   - l'application d'un système de trois quarts évite au capitaine de tenir des quarts régulièrement ;

19 Règlement des radiocommunications de l'UIT et Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS)

- la composition d'un quart à la navigation comprend un (ou plusieurs) officier(s) qualifié(s) appuyé(s) par des matelots qualifiés ;
- le nombre effectif d'officiers et de matelots en quart à un moment donné dépendra des circonstances et des conditions prévalant ;
- les matelots à la vigie/de quart passerelle certifiés doivent faire partie de l'équipage afin de pouvoir maintenir le système de trois quarts. L'ITF considère qu'il est dangereux de laisser l'officier responsable du quart à la navigation agir comme seule vigie pendant les périodes d'obscurité ou en cas de visibilité restreinte ;
- l'application d'un système de trois quarts évite au chef mécanicien de tenir des quarts régulièrement ;

5) Santé et sécurité

- le maintien à bord des normes applicables en matière de santé et d'hygiène au travail ;
- la fourniture de nourriture et d'eau potable adéquates à toutes les personnes à bord, selon les besoins.

Durée du travail et du repos

08. Les limites pour les heures de travail ou de repos sont établies comme suit :

1) le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser :

- 14 heures par période de 24 heures ;
- 72 heures par période de 7 jours ;

2) le nombre minimal d'heures de repos ne peut être inférieur à :

- 10 heures par période de 24 heures ;
- 77 heures par période de 7 jours.

09. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser quatorze heures.

10. Des registres des heures de travail et de repos des gens de mer doivent être tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect des normes.

11. Si des gens de mer sont d'astreinte, par exemple lorsqu'un local de machines n'est pas gardé, ils doivent bénéficier d'une période de repos de 6 heures d'affilée si la durée normale du repos est perturbée par des appels.

12. Il convient de prévoir suffisamment de temps pour la prise des repas ainsi que de courtes pauses.

13. Des mesures doivent être prises afin d'assurer la protection des jeunes gens de mer.

14. Les élèves officiers ne doivent pas travailler plus de 8 heures par jour.

15. Les effectifs doivent également tenir compte des impératifs des gens de mer qui travaillent dans l'alimentation et le service de table.

16. Les cuisiniers à bord doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ces fonctions. Néanmoins, à bord des navires opérant avec moins de dix personnes ou dans des cas exceptionnels pour une période ne pouvant excéder un mois, le cuisinier n'est pas tenu d'être pleinement qualifié ; toutefois toute personne responsable de la manipulation des aliments doit avoir reçu une formation dans des domaines incluant l'hygiène, les aliments et leur stockage à bord.

PARTIE B : POLITIQUE RELATIVE AUX ÉQUIPAGES – NAVIRE-TYPE

Postes	Nombre	Niveau	Certificats et brevets de compétence
Capitaine	1	Direction	STCW II/2
Second	1	Direction	STCW II/1
Officier chef de quart passerelle	2	Opérationnel	STCW II/1
Chef mécanicien	1	Direction	STCW III/2
Officier mécanicien	1	Direction	STCW III/2
Officier chef de quart machine	2	Opérationnel	STCW III/1
Officier électrotechnicien (ETO)	1	Opérationnel	STCW III/6
Matelot électrotechnicien (ETR)	1	Soutien	STCW III/7
Maître d'équipage	1	Soutien	STCW II/5
Marin qualifié Pont	3	Soutien	STCW II/5
Préposé de guindeau à vapeur	1	Soutien	STCW III/5
Marin qualifié Moteur	3	Soutien	STCW III/5
Chef cuisinier	1	Non applicable	MLC
Cuisinier	1	Non applicable	MLC
Personnel du service de restauration	2	Non applicable	MLC
Marin ordinaire	1	Soutien	STCW II/4
Élèves officiers	*		
Total	**23**		

* La Compagnie est encouragée à tenir compte du besoin en élèves officiers dans ses plans de dotation.

ANNEXE À LA PARTIE B

Généralités

01. Les principes applicables à la tenue du quart en toute sécurité sont énoncés à la section A-VIII/2 du Code STCW et doivent être respectés afin de se conformer à la réglementation.

02. En vertu de la réglementation, le capitaine d'un navire est responsable de la sécurité générale du navire. Il est également tenu de faire en sorte que l'organisation de la veille permette d'assurer la sécurité des services de quart à la navigation à tout moment, y compris en assurant une vigie, conformément aux exigences du Règlement international de 1972 pour prévenir les abordages en mer, tel qu'amendé (COLREG). Il est rappelé aux capitaines, aux armateurs ou aux exploitants de navires que l'ITF considère qu'il est dangereux de laisser l'officier responsable du quart à la navigation agir comme seule vigie pendant les périodes d'obscurité ou en cas de visibilité restreinte.

03. Le chef mécanicien d'un navire est tenu de veiller à ce que les dispositions prises permettent à tout moment d'assurer la sécurité du quart machine.

04. En outre, le niveau d'effectifs doit également tenir compte des éléments suivants :

    1) la gestion des fonctions de sécurité d'un navire en route, au mouillage ou en régime quasi stationnaire ;

    2) à l'exception des navires de taille limitée, la mise à disposition d'officiers de pont qualifiés afin d'éviter au capitaine de tenir des quarts régulièrement ;

    3) à l'exception des navires ayant une puissance de propulsion limitée ou exploités dans un contexte excluant la surveillance de la salle des machines, la mise à disposition de mécaniciens qualifiés afin d'éviter au chef mécanicien de tenir des quarts régulièrement ;

4) le maintien à bord des normes applicables en matière de santé et d'hygiène au travail ;

5) la fourniture de nourriture et d'eau potable adéquates à toutes les personnes à bord.

Conseils sur les niveaux d'effectifs appropriés

05. Les niveaux d'effectifs mentionnés dans le présent document correspondent aux niveaux requis, dans toutes les circonstances et conditions de travail prévisibles raisonnables, pour permettre l'exploitation sûre du navire quelles que soient les conditions d'exploitation.

06. Il convient de tenir des registres des heures de repos journalier ou des heures de travail des gens de mer.

07. Compte tenu de la diversité des modes de travail et du cycle opérationnel de certains navires, la Compagnie doit tenir compte du mode de travail, de la rotation et/ou des horaires de travail des équipages, des exigences opérationnelles particulières d'un navire ou d'un groupe de navires et de toute exigence d'appel d'un port, d'un havre ou d'une autre organisation.

    1) Navires offshore **- Ces navires présentent des problèmes spécifiques en raison de la nature variée des opérations menées et des conditions dans lesquelles ils sont tenus d'opérer.** Il est rappelé à la Compagnie que la présente politique, dans sa Partie A, établit des restrictions en matière de durée du travail et que les niveaux d'effectifs doivent être déterminés en conséquence.

    2) Pétroliers **- La Compagnie doit tenir compte des activités de chargement et déchargement à mener et inclure un officier supplémentaire en plus des officiers de navigation et des mécaniciens. Les pétroliers de taille limitée ne sont pas concernés.**

3) Navires à passagers et navires rouliers - **La détermination des niveaux d'effectifs exige de tenir compte de la nécessité de gérer un nombre important de passagers peu familiers de l'environnement marin.** La Compagnie doit prêter attention aux exigences relatives au nombre minimum de membres d'équipage formés à l'utilisation des équipements de sauvetage.

RÉFÉRENCES :

- Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle qu'amendée (SOLAS) règle 14
- Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, (STCW 1978), telle qu'amendée
- Résolution A.1047 (27) de l'Assemblée de l'OMI, Principes relatifs aux effectifs minimaux pour la sécurité
- Résolution A.703 (17) de l'Assemblée de l'OMI, Formation du personnel chargé des radiocommunications dans le cadre du Système mondial de détresse et de sécurité en mer (SMDSM)
- Code international de gestion de la sécurité (Code ISM)
- Règlement international de 1972 pour prévenir les abordages en mer (COLREG 1972), tel qu'amendé
- Convention du travail maritime (MLC, 2006), telle qu'amendée, règle 2.7

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CABOTAGE NATIONAL

Adoptée lors de la réunion du Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC) de l'ITF, Stockholm, 19 juin 2008

Modifiée lors de la réunion du Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC) de l'ITF, Santiago, les 7 et 8 décembre 2023

PRINCIPAUX ASPECTS

01. Le cabotage consiste à réserver à ses propres citoyens le transport maritime intérieur d'une nation. En général, le cabotage concerne le transport de cargaisons et de passagers mais s'applique aussi souvent au secteur maritime industriel comme le forage offshore, les parcs éoliens et autres développements énergétiques durables, l'exploitation des ressources minérales des fonds marins, les opérations de dragage, la pêche et les constructions marines dans les eaux territoriales du pays. Cela peut aussi englober les services d'accès liés aux navires de ligne.

02. Le cabotage implique notamment d'arborer le pavillon national, de restreindre le contrôle majoritaire à ses citoyens, d'employer uniquement des ressortissants du pays pour les équipages et, si possible, de recourir aux chantiers de construction navals nationaux. Ces critères, non seulement renforcent l'économie, la sûreté et la politique environnementale du pays concerné mais également son positionnement dans le commerce international et permettent de renforcer la résilience des chaînes d'approvisionnement.

03. Le cabotage est une politique qui connaît une longue tradition et qui, de plus, est largement acceptée par la communauté internationale. Une enquête menée par Seafarers' Rights International (SRI)[20] a révélé que 91 États membres des Nations Unies pratiquent le cabotage. Certains pensent que le cabotage maritime ne concerne que les navires de haute-mer à fort tirant d'eau mais il peut et devrait s'appliquer également aux navires à faible tirant d'eau qui naviguent sur les voies fluviales intérieures et assurent certains services portuaires comme le remorquage, l'accostage, le soutage et l'avitaillement des navires. Autre avantage, la demande en personnel qualifié pour le cabotage oblige à investir dans des structures de formation maritime technique, tant publiques que privées. Disposer d'une politique en matière de cabotage n'est pas seulement essentiel au maintien des compétences maritimes nationales, cela témoigne également de leur importance et d'une réelle volonté de les préserver.

04. La mise en œuvre de ces principes permet de créer des emplois, d'alimenter l'économie nationale avec ces revenus plutôt que d'importer ces services maritimes essentiels, et de mieux équiper la nation pour veiller à la sûreté nationale et réagir en cas de catastrophes naturelles ou autres. Dans un monde où les inquiétudes légitimes en matière de sûreté obligent les nations à contrôler les mouvements des travailleurs sur leur territoire, le cabotage ne peut qu'être un atout pour ces normes vitales. Une main-d'œuvre nationale qualifiée joue un rôle à part entière pour ce qui est d'assurer le maintien de la fluidité des chaînes d'approvisionnement. Comme la nature du travail dans les métiers maritimes évolue parallèlement au recours aux technologies nouvelles et émergentes à bord des navires, y compris de nouvelles sources d'énergie, les gens de mer ayant accès à la formation nationale et aux structures de développement des compétences, de même qu'au soutien social fourni par les gouvernements nationaux, contribueront à assurer une transition juste pour les travailleuses et travailleurs et à faire en sorte que les compétences acquises soient adaptées aux emplois futurs.

20 Seafarers' Rights International (SRI), rapport intitulé « Cabotage Laws of the World »

05. Les États-Unis constituent un excellent exemple des avantages offerts par le cabotage. La pratique du cabotage pour les activités maritimes et les échanges intérieurs des États-Unis est presque aussi vieille que la nation elle-même puisque la première législation à cet égard remonte à 1789. Plusieurs autres règles de cabotage ont été adoptées par la suite jusqu'au début du XX^{e} siècle lorsque le pays a adopté une législation détaillée, dite Jones Act, qui régit l'ensemble des fonctions maritimes intérieures.

06. Cette législation, qui a suscité une levée de boucliers parmi certains partisans des pavillons de complaisance et transporteurs maritimes, a apporté des avantages incontestables aux États-Unis. Depuis l'adoption de cette législation, chaque président des États-Unis a exprimé son soutien à la marine marchande états-unienne en mettant l'accent sur le Jones Act. Un soutien réitéré également par les responsables militaires du pays.

07. En résumé, le cabotage est une extension logique des pratiques d'un pays en matière de transport, d'environnement, d'économie, de sécurité nationale et d'emploi. Cela offre un potentiel énorme qui mérite d'être activement développé pour les nations privées de telles politiques de cabotage ou disposant de politiques limitées en la matière. Une politique de cabotage est un élément indispensable à toute politique de transport intégrée qui vise à y inclure une composante maritime pour garantir sa durabilité.

DÉROGATIONS

08. Le recours à des dérogations devrait être limité aux quelques exceptions légitimes, qui peuvent se justifier de manière objective, présentant un caractère exceptionnel et qui ne s'appliqueraient que pour une période de temps très brève et délimitée. Les systèmes particuliers, comme les permis pour voyage unique, devraient répondre à ces critères et n'être autorisés qu'à l'issue d'un dialogue social tripartite. Par ailleurs, en cas de situations similaires présentant un caractère exceptionnel, on devrait envisager d'autres options comme l'affrètement à coque nue ou le contrat-crédit avec option d'achat, auxquelles les principaux aspects de la politique de cabotage devraient être appliqués.

ACCORDS COMMERCIAUX

09. Les restrictions nationales qui réservent le transport intérieur au sein d'un pays, ou cabotage, sont courantes dans les accords de libre-échange. Les nations, lorsqu'elles concluent des accords de libre-échange, doivent éviter toutes les clauses qui restreindraient leur capacité à promouvoir leur flotte sous pavillon national et leurs gens de mer nationaux. Lors des négociations, les pays doivent viser des restrictions limitant l'accès des navires étrangers à leurs marchés de cabotage, y compris les services de collecte. Les pays doivent également veiller à ce que les négociations ne portent pas atteinte aux normes nationales en place, ni n'imposent de conditions qui empêcheraient des pays d'améliorer les normes nationales, notamment les droits du travail et les conditions de travail.

POLITIQUE SUR LES PAVILLONS NATIONAUX

Adoptée lors du 42e Congrès de l'ITF, Mexico, du 5 au 12 août 2010

Modifiée lors de la réunion du Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC), Santiago, les 7 et 8 décembre 2023

01. La politique de l'ITF stipule que tous les navires qui arborent un pavillon national (c'est-à-dire qui n'a pas été déclaré pavillon de complaisance par l'ITF) doivent avoir à bord des membres d'équipage couverts par des accords nationaux négociés par les syndicats de l'État du pavillon affiliés à l'ITF.

GENS DE MER DOMICILIÉS

02. Les salaires et conditions d'emploi des gens de mer domiciliés travaillant à bord de navires battant pavillon national doivent être négociés par les syndicats de l'État du pavillon affiliés à l'ITF, avec la condition qu'ils ne soient pas inférieurs aux normes internationales minimales établies par l'Organisation internationale du travail (OIT) telles qu'interprétées par l'ITF.

GENS DE MER NON DOMICILIÉS

03. Lorsque des gens de mer non domiciliés sont employés sur des navires battant pavillon national, le coût total d'équipage ne doit pas être inférieur au minimum accepté par la Section des gens de mer, tel qu'amendé périodiquement.

04. Les salaires des gens de mer non domiciliés doivent être calculés en accord avec les critères convenus par la Section des gens de mer.

CLAUSE SUR LES TÂCHES NE RELEVANT PAS DES ATTRIBUTIONS DES GENS DE MER

05. Conformément aux principes de solidarité mutuelle entre gens de mer et dockers, tels qu'exprimés dans la politique de l'ITF, la clause sur les tâches ne relevant pas des attributions des gens de mer doit être incorporée à tous les accords nationaux.

EXCLUSIONS

06. Lorsque d'autres politiques de l'ITF s'appliquent ou qu'il existe des normes supérieures, les volets Cabotage national, Normes régionales, Offshore, Plateau continental, Services de ferry, Commerce intra-communautaire et Navires de croisière sont exclus de cette politique.

RELATIONS BILATÉRALES

07. Les syndicats des pays fournisseurs de main-d'œuvre jouent un rôle important en contribuant à la qualité des transports maritimes nationaux, notamment à travers les services qu'ils fournissent aux ressortissants de leurs pays respectifs employés à bord de navires battant pavillon national.

08. Dans la mesure du possible, des accords/relations seront entretenus entre les syndicats des États du pavillon et les syndicats des pays fournisseurs de main-d'œuvre. Si cela n'est pas possible, une explication devra être fournie aux syndicats des pays fournisseurs de main-d'œuvre respectifs.

POLITIQUE « OFFSHORE »

POLITIQUE « OFFSHORE » DE L'ITF EN MATIÈRE DE JURIDICTION DE L'ÉTAT DU PAVILLON ET DU PLATEAU CONTINENTAL

01. « Les unités maritimes mobiles au large » opérant dans le cadre d'un État du plateau continental étranger seront assujetties à la législation, aux règlements et aux conventions collectives de l'État du pavillon national.

02. Les conditions de négociation collective de l'État du pavillon national seront au moins sensiblement équivalentes à celles prévues par l'État du plateau continental et dans le cas des unités battant pavillon de complaisance, on appliquera la politique de l'ITF. Toutes les « unités » appliqueront également les conventions et recommandations de l'OIT relatives aux gens de mer et aux navires ainsi que les Conventions, Recueils et Résolutions de l'OMI pertinents.

03. Si l'État du plateau continental a adopté des règles et réglementations concernant l'emploi et les conditions sociales et économiques, ou s'il existe une politique syndicale exigeant le recours à une main-d'œuvre locale, aucun affilié de l'ITF ne fournira d'équipage à « l'unité » tant que des négociations n'auront pas pris place entre les affiliés de l'ITF dans l'État du pavillon national et l'État du plateau continental.

04. Pendant les négociations mentionnées ci-dessus, on devra, en règle générale, exiger que « l'équipage maritime » soit composé de ressortissants ou résidents de l'État du pavillon national ou de l'État du plateau continental et soit membre d'un syndicat de gens de mer affilié à l'ITF. Lorsque « l'unité » bat pavillon de complaisance, les droits de négociation sont du ressort des syndicats dans le pays de propriété effective.

05. Les affiliés de l'État du pavillon national comme de l'État de propriété effective auront le droit d'assister à toutes les négociations entre les affiliés de l'État du plateau continental et l'armateur, l'exploitant ou l'affréteur d'une « unité » pour ce qui a trait à l'armement de « l'unité ».

06. Il est important dans ce contexte que les affiliés concernés informent l'ITF et se tiennent mutuellement au courant de tous les aspects et étapes des négociations. Les affiliés de l'État du pavillon national et de l'État du plateau continental remettront à l'ITF des exemplaires des législations, réglementations et documents de politique pertinents.

07. Pendant les négociations intersyndicales, les affiliés de l'ITF pourront à tout moment faire appel à l'ITF pour qu'elle remplisse dans un premier temps le rôle de conciliateur et à terme, comme cela est prévu dans les Statuts, celui d'arbitre.

08. Les affiliés de l'État du pavillon national/État du plateau continental feront tout leur possible pour conclure un accord avec l'armateur, l'exploitant, l'affréteur afin que l'unité revienne sous la juridiction des affiliés de l'État du pavillon national dans le cadre d'un accord agréé par l'ITF.

POLITIQUE SUR LES ÉQUIPES MOBILES/DE RENFORT

POLITIQUE DE L'ITF SUR LES ÉQUIPES MOBILES/DE RENFORT À BORD DES NAVIRES INTERNATIONAUX

Adoptée lors de la Conférence de la Section des gens de mer,
Rio de Janeiro, avril 2005

Modifiée lors de la réunion du Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC),
Santiago, les 7 et 8 décembre 2023

INTRODUCTION

01. Les « équipes mobiles » ou « équipes de renfort » constituent un élément légitime de l'industrie des transports maritimes depuis une cinquantaine d'années ou plus, dans un premier temps pour offrir les connaissances techniques spécialisées et un savoir-faire qui manquaient à bord et qui étaient en dehors des conditions d'exploitation normales. Maintenant que la composition des équipages des navires a diminué, que les navires sont devenus plus grands, que le temps passé dans le port est réduit au minimum, les équipes de renfort sont devenues un apport supplémentaire de main-d'œuvre pour répondre aux périodes de travail intense et pour effectuer les réparations qui, si le temps le permettait, seraient réalisées dans un chantier naval ou, comme c'est de plus en plus souvent le cas aujourd'hui, au port. La distinction entre le rôle de « l'équipe de renfort » et les fonctions traditionnelles et historiques des gens de mer n'est plus aussi nette et l'utilisation de ces équipes joue un rôle important lorsque les États du pavillon définissent les niveaux d'effectifs minimaux. Dans la mesure où les salaires de ces équipes ne sont pas couverts traditionnellement par les Conventions collectives des gens de mer ou

échappent en général aux dispositions des Conventions maritimes de l'OIT, les conditions d'emploi des gens de mer risquent de souffrir de ces pratiques.

02. S'il paraît légitime de faire appel à des équipes spécialisées sur les navires pendant des périodes de temps limitées et en tenant compte des nouvelles plages de maintenance des navires modernes qui passent très peu de temps dans les ports, l'ITF n'ignore pas que trop souvent ces équipes de renfort sont affectées en permanence aux navires, travaillent avec des pièces d'identité de gens de mer et effectuent des tâches élémentaires qui reviennent aux gens de mer.

TYPES DE TRAVAIL EFFECTUÉS PAR LES ÉQUIPES DE RENFORT

03. Tâches légitimes ou autres effectuées par les équipes de renfort :

    a. maintenance et réparations mécaniques et électriques effectués par des représentants des fabricants ;

    b. réparations et installation d'équipements radio et de navigation ;

    c. nettoyage et maintenance des cales du navire ;

    d. travaux de peinture et travaux de maintenance de routine du pont ;

    e. réparations et maintenance de routine de moteurs et appareils électriques ;

    f. travail de suivi conformément à la visite des sociétés de classification, aussi bien pour les travaux importants que mineurs ;

    g. manutention et arrimage des cargaisons ;

    h. fonctions de sûreté dans les ports et dans les zones dangereuses ;

    i. soudures de réparation sur les parties métalliques du navire ;

    j. amarrage du navire.

PROBLÈMES ASSOCIÉS AUX ÉQUIPES DE RENFORT

04. Tous les gens de mer doivent se soumettre à une visite médicale stricte et suivre une formation de base pour être capables de lutter contre les incendies et d'assurer l'évacuation du navire en cas d'urgence et de survie en mer. Les équipes de renfort échappent à cette règle et sont considérées en surnombre des effectifs minimaux. Ils peuvent par conséquent présenter un risque pour l'équipage en cas d'urgence. Par contre, certains États du pavillon tiendront compte de ces équipes de renfort pour déterminer les effectifs de sécurité conformément à la résolution de l'Assemblée de l'OMI 1047(27), autorisant un nombre nettement inférieur de gens de mer en cas d'utilisation régulière d'équipes de renfort.

05. Conformément aux mesures de sûreté maritime introduites avec le Code international pour la sûreté des navires et installations portuaires (ISPS), le navire doit disposer d'un plan de sûreté et le responsable de la sûreté du navire doit s'assurer que toute personne employée à bord ne présente aucun risque pour le navire ou pour les ports où il fait escale et que les visiteurs sont supervisés à tout instant. L'emploi d'une main-d'œuvre occasionnelle qui n'est pas directement fournie par les gestionnaires du navire ni associée aux dirigeants du navire peut présenter un important risque pour la sûreté du navire, affecter l'évaluation de la sûreté dans chaque port et conduire à l'interdiction de permissions à terre pour l'équipage.

06. Les sociétés de classification se sont plaintes que trop souvent d'importantes réparations de la coque sont effectuées en mer par ces équipes souvent peu qualifiées, sans réelle supervision et sans que la société de classification en soit informée. Ces réparations illégales expliquent peut-être un certain nombre de naufrages et l'Association internationale des sociétés de classification (IACS) s'est inquiétée de ces pratiques. Elle a conseillé à tous les opérateurs de navires et capitaines de respecter les prescriptions stipulées dans le document « Voyage Repairs and Maintenance IACS UR Z13 (Rev3) ».

07. Si à l'heure actuelle la définition que l'OIT donne du terme « gens de mer » inclut tous ceux qui travaillent à bord d'un navire, ce n'est pas le cas de la définition OMI/SOLAS. Il y a par conséquent une anomalie lorsque les dispositions en matière de formation, responsabilités et normes minimales selon l'OMI ne s'appliquent pas – c'est-à-dire les visites médicales, la formation en matière de sécurité, etc. Toutefois, les droits, mesures de protection et norme minimales des Conventions de l'OIT devraient s'appliquer, par exemple les salaires minimaux, le rapatriement, etc. Ce décalage dans la législation a favorisé la prolifération des équipes de renfort de travailleurs sans pour autant leur accorder le type de protection dont bénéficient les gens de mer ou ceux qui travaillent dans le secteur maritime à terre.

08. Même si l'OMI n'accorde pas le statut de gens de mer à ces travailleurs, le recours régulier à ces équipes est considéré comme une raison valide pour réduire au strict minimum les certificats pour les effectifs de sécurité. Par ailleurs, cela peut empêcher l'embauche d'apprentis à bord et constituer un obstacle à l'évolution de carrière en mer pour certains postes hautement spécialisés.

09. De plus en plus on utilise ces équipes de renfort pour contourner les accords d'équipage négociés par l'ITF ou les syndicats affiliés de gens de mer, en dépit de titres et positions comparables. Dans certains cas, les équipages sont directement transférés au statut d'« équipes mobiles/de renfort » sur le même navire et restent à bord pendant toute la durée de l'accord de l'équipage. Cela équivaut à une précarisation du travail de tous les membres d'équipage qui n'assurent pas le quart.

10. Sur les navires dotés d'un équipage réduit, on a pris l'habitude depuis quelque temps déjà de recourir à ces équipes de renfort pour l'amarrage côtier. La déréglementation des zones portuaires laisse à craindre que ces équipes seront utilisées de plus en plus pour l'arrimage, le déchargement et le chargement des cargaisons. L'ITF a déployé une campagne contre ces pratiques et elle a le soutien intégral des affiliés de gens de mer et de dockers.

11. L'ITF affirme que les gens de mer sont des citoyens qui ont droit à un environnement de travail sûr et décent, et qu'ils doivent être protégés par les sociétés maritimes et les gouvernements contre les attaques de pirates et de terroristes. L'utilisation d'équipes de renfort de sûreté a reçu le soutien d'affiliés de l'ITF lorsque la sécurité des gens de mer était en danger. Toutefois, il devrait y avoir à bord des effectifs permanents en nombre suffisant pour garantir une sûreté normale, comme cela est stipulé dans le Code international pour la sûreté des navires et installations portuaires (ISPS).

DÉFINITIONS ET PRESCRIPTIONS

12. Il faut rappeler aux gouvernements que la Convention du travail maritime (MLC, 2006), telle qu'amendée, définit les gens de mer à l'Article II, paragraphe 1 (f), comme suit : « ***gens de mer ou marin*** *désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique*[21] ».

13. L'OMI, dans la Convention SOLAS, donne une définition plus large qui s'appuie sur la définition d'un passager, précisant qu'un passager est toute personne autre que : « le capitaine et les membres d'équipage ou les autres personnes employées ou occupées en quelque qualité que ce soit à bord d'un navire pour les besoins de ce dernier. »

14. La définition SOLAS offre par conséquent de meilleures possibilités pour identifier les travailleurs sous contrat ou occasionnels et l'utilisation d'équipes de renfort qui ne sont ni des passagers ni des membres d'équipage.

15. Dans son document, « Voyage Repairs and Maintenance UR Z13 (Rev 3) », l'Association internationale de sociétés de classification (IACS) stipule « qu'aucune réparation de la coque effectuée par une équipe de renfort ne devrait être acceptée sauf :

    a. si la visite initiale (avec l'inspecteur) a été effectuée et les conditions ont été jugées satisfaisantes ;

21 La Résolution VII de l'OIT concernant l'information sur les groupes professionnels a été adoptée en février 2006 par la Conférence internationale du Travail en sa 94e session (maritime), qui reconnaît que des situations peuvent se produire où une clarification est nécessaire afin de déterminer si oui ou non certaines catégories de personnes effectuant des périodes de travail à bord d'un navire doivent être considérées comme des gens de mer. La résolution comporte des catégories et des critères afin d'aider à résoudre toute difficulté susceptible de survenir au moment de définir les termes « gens de mer » ou « marin ».

b. si une visite de contrôle finale, une fois le travail terminé, a été effectuée et a donné toute satisfaction. »

16. Le texte amendé de la Résolution sur les principes à observer pour déterminer les effectifs minimaux de sécurité, Résolution de l'Assemblée A.1047(27), indique que les effectifs de sécurité sont fonction du nombre de marins qualifiés et expérimentés dont la présence à bord est nécessaire pour garantir la sécurité du navire, de l'équipage, des passagers, de la cargaison et des biens et la protection du milieu marin.

POSITION DE L'ITF EN CE QUI CONCERNE L'UTILISATION DES ÉQUIPES DE RENFORT

17. L'ITF estime que les équipes de renfort présentent des dangers pour l'emploi des gens de mer et :

    a. condamne les pratiques qui consistent à réduire de manière permanente les effectifs des navires en recourant massivement aux équipes de renfort ;

    b. soutient tout amendement apporté aux Conventions de l'OIT et de l'OMI qui définit clairement un marin comme toute personne employée ou engagée à bord d'un navire en quelque capacité que ce soit ;

    c. s'oppose catégoriquement à ce que les gens de mer, ou quiconque à bord, employés de façon permanente ou temporaire, soient appelés à assurer des services de manutention de cargaison traditionnellement et historiquement effectués par les personnels portuaires ;

    d. travaillera en association avec les sociétés de classification et d'autres pour éliminer les réparations illégales, en particulier

lorsqu'elles sont susceptibles de mettre en danger l'environnement et la vie des membres d'équipage ;

e. jugeant nécessaire d'améliorer les possibilités de formation en mer, s'efforcera de prévoir des places de formation pour les membres d'équipage permanents lorsque des travailleurs supplémentaires sont nécessaires pour faire face aux pics de travail ;

f. interviendra auprès de l'Organisation maritime internationale pour réclamer une révision globale des certificats de composition d'effectifs minimaux et pour exposer au grand jour les États de pavillon qui ont des niveaux minimaux dangereux ;

g. souhaite assurer que tous les travailleurs embarqués sur un navire sont couverts par un accord qui respecte les salaires minimaux de l'OIT et n'affaiblit pas l'accord de l'équipage du navire ;

h. surveillera la charge de travail au titre de la sûreté dans le contexte des équipes de renfort pour déterminer leur incidence sur le volume de travail et les droits des gens de mer dans le port, ainsi que sur la sécurité des navires en mer ;

i. estime que les conditions des équipes de renfort ne devraient pas être en infraction avec la politique de l'OIT concernant un environnement de travail acceptable et des conditions de travail sûres et décentes.

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ITF EN MATIÈRE D'ÉQUIPES DE RENFORT

18. En cas d'utilisation légitime d'équipes de renfort pour l'exploitation d'un navire, après consultation des syndicats des marins concernés, on devrait suivre les règles suivantes :

    a. la période maximum de présence d'une équipe de renfort à bord d'un navire devrait être d'un mois pour toute période de 12 mois ;

    b. les personnes engagées pour assumer des fonctions de sûreté ne devraient pas faire le travail d'autres gens de mer ;

    c. les sociétés de classification doivent être informées de toute expertise ou travail structurel entrepris conformément aux termes de IACS UR Z13 (Rev3) ;

    d. toutes les équipes de renfort doivent être couvertes par des accords qui prévoient des salaires au moins comparables aux salaires des équipages et des conditions de travail et de protection minimales conformes aux Conventions et recommandations de l'OIT pertinentes ;

    e. le recours aux équipes de renfort ne devrait pas être utilisé pour remplacer les équipages en place ni être utilisé pour affaiblir durablement les accords ITF.

POLITIQUE « CHARTE DES GENS DE MER »

POLITIQUE DE L'ITF RELATIVE AUX EFFECTIFS SYNDIQUÉS ET OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES GENS DE MER EMPLOYÉS SUR DES NAVIRES BATTANT PAVILLON DE COMPLAISANCE

Adoptée lors du 42e Congrès de l'ITF, Mexico, du 5 au 12 août 2010

INTRODUCTION

01. Les syndicats affiliés à l'ITF sont des affiliés autonomes conformément aux Statuts de l'ITF et ils ont adopté les politiques de l'ITF, y compris celles relatives à la Campagne de l'ITF contre les pavillons de complaisance.

02. L'ITF approuve les conventions collectives en fonction de critères et procédures approuvés par le Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC) définis dans la Politique de Marrakech.

03. Cette politique « Charte des gens de mer » énonce les pratiques convenues pour les syndicats affiliés à l'ITF concernant leurs obligations à l'égard des gens de mer ainsi que les droits de ces derniers lorsqu'ils sont employés selon les termes des accords agréés par l'ITF pour des navires battant pavillon de complaisance (FOC), qui ont été signés par des syndicats affiliés à l'ITF.

COTISATIONS D'AFFILIATION ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT

04. Le montant et le type de cotisations perçues par les affiliés de l'ITF auprès ou au nom des gens de mer aux termes d'accords collectifs agréés par l'ITF doivent être équitables et conformes à la prestation de l'affilié auprès de ces gens de mer.

05. Conformément à la liste établie par le Comité d'action contre les pratiques déloyales (FPC), les principales obligations devant être assumées par les affiliés à l'égard des gens de mer couverts par des conventions collectives approuvées par l'ITF, pour des navires battant pavillon de complaisance, sont les suivantes :

    a. un modèle approprié de carte de membre ;

    b. un bulletin, journal ou magazine syndical ;

    c. un annuaire des personnes à contacter, comprenant les numéros de téléphone et les noms des représentants syndicaux ;

    d. une aide en cas de plainte valide à bord d'un navire couvert par une convention collective ;

    e. le droit de participer au fonctionnement de l'organisation (d'une manière qui reflète la nature particulière de l'adhésion) ;

    f. si possible, l'organisation de visites d'un(e) représentant(e) à bord du navire ;

    g. l'identification des principales responsabilités de chaque affilié lorsque des accords bilatéraux sont en application.

RESPONSABILITÉS

06. En cas de plainte quelconque (qu'elle concerne des arriérés de salaires, un accident ou un décès) déposée par ou au nom de gens de mer couverts par un accord ITF, l'affilié signataire sera responsable en premier lieu du traitement de la plainte. L'affilié nommera les responsables syndicaux, qui ne pourront pas être des inspecteurs ou des coordinateurs de l'ITF, chargés d'aider ses membres dans le cas de plaintes à bord de navires couverts par sa ou ses convention(s) collective(s) agréée(s) ou acceptée(s) par l'ITF et il communiquera le nom de ces personnes au Secrétariat de l'ITF.

07. Lorsque la cotisation des membres est répartie entre plusieurs affiliés, les affiliés décideront ensemble lequel d'eux sera chargé de s'occuper des gens de mer couverts par l'accord, sachant que, dans tous les cas, l'intégralité des obligations syndicales à l'égard de tous les gens de mer devra être assumée, indépendamment de leur nationalité ou de leur domicile. Une fois la répartition des responsabilités décidée mutuellement, les affiliés aviseront le Secrétariat de l'ITF en conséquence.

08. L'affilié communiquera tous les ans au Secrétariat de l'ITF le nombre de plaintes (y compris celles pour arriérés de salaires, accidents ou décès) au titre de ses accords collectifs approuvés par l'ITF, ainsi que les détails de ces plaintes et les conditions d'entente négociées.

ÉLÉMENTS CONTRIBUTIFS TCC ET/OU IBF

09. Tout élément contributif inclus dans un accord approuvé par l'ITF doit respecter les conditions requises par l'ITF, telles qu'énoncées dans la politique de financement et d'audit de l'ITF.

LE SECRÉTARIAT DE L'ITF ET LE OU LES SYNDICATS

10. Quand les plaintes de gens de mer sont traitées dans le port d'escale, il est possible que l'affilié signataire ne puisse fournir qu'une aide limitée à ses membres se trouvant à l'étranger. Dans ce cas, le Secrétariat de l'ITF continuera à soutenir les gens de mer à bord des navires. Lorsqu'il s'agit de membres de l'affilié, l'ITF et l'affilié coopéreront pour leur offrir une aide maximale.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

FÉDÉRATION
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS
DU TRANSPORT

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733