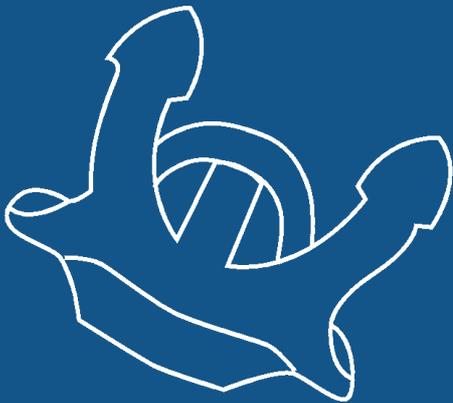




Politique de Mexico

Politique de l'ITF sur les conditions minimales
appliquées à bord des navires marchands



Deuxième édition
Novembre
2011

Sommaire

5 Avant-propos

Politique de Mexico : Politique de l'ITF sur les conditions minimales appliquées à bord des navires marchands

7 Introduction

8 Déclaration des principes

10 Déclaration des objectifs

12 Définition d'un pavillon de complaisance (FOC)

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

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

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

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

19 Affrètement coque nue

20 Navires à immatriculation double ou parallèle

21 Cabotage

22 Normes régionales

23 Droits et responsabilités concernant les navires battant pavillon de complaisance

24 Droits de négociation et responsabilités concernant les navires battant pavillon de complaisance

27 Composition de l'équipage

28 Procédures de consultation de l'ITF pour la signature d'accords couvrant des navires battant pavillon de complaisance

Politiques Annexes

32 Politique d'Athènes : Politique ITF commune sur les services européens de navires transbordeurs

36 Politique de financement et d'audit

- 40 Lignes directrices de Miami
- 58 Politique en matière de cabotage national
- 61 Politique sur les pavillons nationaux
- 63 Politique « offshore »
- 65 Politique sur les équipes mobiles/de renfort
- 72 Politique « Charte des gens de mer » : Politique relative aux effectifs syndiqués et obligations à l'égard des gens de mer employés sur des navires battant pavillon de complaisance

Avant-propos

La décision de procéder à une révision approfondie et systématique de la campagne contre les pavillons de complaisance a été prise au 41^{ème} Congrès de l'ITF tenu à Durban en août 2006. La dernière révision de la politique relative aux pavillons de complaisance, qui avait abouti à la Politique « D'Oslo à Delhi », s'était achevée en 1998, année du 50^{ème} anniversaire de la campagne. Avec cette nouvelle révision, les affiliés voulaient faire passer la campagne contre les pavillons de complaisance à la vitesse supérieure et la mettre en adéquation avec les défis du vingt et unième siècle.

Depuis 1998, un très grand nombre de changements sont intervenus, aussi bien sur le plan interne qu'externe. La campagne contre les pavillons de complaisance elle-même a vu naître le Forum international de négociation (IBF), qui a marqué l'avènement d'une ère nouvelle pour les négociations salariales internationales. Dans le même temps, le nombre d'inspecteurs agissant dans le cadre de la campagne contre les pavillons de complaisance a presque doublé. Quant à la qualité de la formation des inspecteurs, aux moyens à leur disposition et à la coordination de leurs actions, ils ont atteint un niveau encore jamais égalé. Une nouvelle campagne de l'ITF contre les ports de complaisance a par ailleurs vu le jour.

De son côté, l'industrie des transports maritimes a connu des changements spectaculaires : énormes progrès technologiques, manutention accélérée des cargaisons, navires de plus gros tonnage, structures de propriété plus complexes, évolution des tendances en matière d'emploi et développements juridiques d'importance considérable.

En conséquence, ce processus de révision a été plus rigoureux que jamais. Sur une période de 4 ans, un groupe élu de dirigeants maritimes de l'ITF a examiné chaque aspect de la campagne, y compris politiques,

stratégies, processus et structures. Les syndicats maritimes affiliés ont été consultés. Chaque point a été examiné en détail et a fait l'objet de discussions approfondies. Dans certains cas, les avis étaient divergents et un consensus semblait parfois impossible. Mais tout au long du processus, les membres du groupe ont fait preuve d'un engagement inébranlable pour faire progresser la campagne et n'ont ménagé aucun effort pour parvenir à un compromis, même sur les questions les plus controversées.

Le résultat de cette révision a finalement été présenté au 42^{ème} Congrès de l'ITF à Mexico en août 2010 et toutes les recommandations et conclusions ont été adoptées, y compris une nouvelle politique sur les pavillons de complaisance, dite Politique de Mexico.

Cette politique est la pierre angulaire de la campagne contre les pavillons de complaisance et elle en énonce les buts et objectifs, les valeurs et principes fondamentaux, et les politiques et procédures qui en régissent le fonctionnement. Les changements qui ont été apportés permettent à la campagne d'entrer résolument dans le vingt et unième siècle, sans renoncer aucunement à ses valeurs fondamentales. La nouvelle politique met en avant les intérêts des travailleurs et porte vers de nouveaux sommets le principe de solidarité – qui est au cœur de la campagne, de l'ITF et du mouvement syndical dans son ensemble.

David Cockroft

Secrétaire général de l'ITF

Stephen Cotton

Coordinateur 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

Politique de l'ITF sur les conditions minimales appliquées à bord des navires marchands

Ce document est un énoncé autonome 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 39^{ème} Congrès de l'ITF à New Delhi connue comme la Politique de Delhi.

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

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

1

Déclaration des principes

L'ITF est contre le système des pavillons de complaisance et estime qu'il devrait exister un lien véritable entre le pavillon arboré par le navire et le lieu de sa propriété réelle 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 que peuvent exercer des syndicats démocratiques et indépendants.

2

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 non domiciliés et/ou de détenteurs de passeports à des salaires très bas, absence de charges sociales pour leurs équipages, 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.

3

L'ITF voit dans les pavillons de complaisance une forme de concurrence déloyale. Les équipages 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 de l'équipage 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.

4

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

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, race, croyance ou orientation sexuelle par exemple, soient à l'abri de toute exploitation ;
- b. l'élimination des systèmes de pavillon de complaisance et l'établissement d'un cadre de régulation pour le transport maritime qui s'inspire du concept du lien véritable entre le pavillon arboré par un navire et le lieu de la propriété réelle et du 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 standards internationaux pertinents (convention du travail maritime de l'OIT de 2006, normes de travail fondamentales de l'OIT, instruments pertinents de l'OMI et instruments des droits humains, notamment) sur tous les navires, quel que soit leur pavillon.

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 réels 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.

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.

8

Définition d'un pavillon de complaisance (FOC)

L'ITF définit ainsi un pavillon de complaisance :

Lorsque l'on constate que la propriété réelle 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 réel, le contrôle effectif du navire sera considéré et tout navire pour lequel il n'existe pas de lien véritable 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.

9

L'ITF entend par « propriété réelle » la propriété réelle finale ou l'intérêt réel final revenant à une personne physique. Lorsque la propriété réelle 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.ⁱ

10

Tout registre peut être déclaré pavillon de complaisance si la propriété réelle 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

ⁱ Note explicative :

Le propriétaire réel du navire est la personne qui détient l'autorité finale et qui contrôle réellement le navire. Le contrôle effectif correspond à la personne ou à l'entité à qui incombent la responsabilité décisionnelle et l'obligation de rendre compte finales, autrement dit à qui revient le contrôle réel. Pour déterminer qui détient la propriété réelle d'un navire et qui exerce le contrôle effectif sur le navire, on se fonde essentiellement sur les faits.

Dans son rapport Au-delà des apparences : l'utilisation des entités juridiques à des fins illicites (Paris, 2001), l'OCDE définit la propriété réelle dans ces termes :

« Par « propriété réelle », on entend la propriété réelle finale ou l'intérêt réel final détenu par une personne physique. Pour identifier le propriétaire réel, il est parfois nécessaire de passer par diverses entités et/ou personnes intermédiaires avant de parvenir jusqu'au véritable propriétaire, une personne physique. Concernant les sociétés de capitaux, la propriété est détenue par les actionnaires ou membres. Concernant les sociétés de personnes, les intérêts sont détenus par des associés ayant une responsabilité soit illimitée soit limitée.

pas les critères énoncés au paragraphe 11 ci-dessous.

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. voir si l'État du pavillon est prêt et capable de 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 conventions de l'OMI qui ont été ratifiées et mises en œuvre, ainsi que des anomalies constatées et des immobilisations décidées lors d'inspections dans le cadre du contrôle par l'État du port.

Le ou les syndicats de l'État du pavillon peuvent, s'ils

Concernant les fiducies et les fondations, la propriété réelle est détenue par les bénéficiaires, qui peuvent également inclure le constituant ou le fondateur. »

Dans le même rapport, l'OCDE définit le contrôle effectif dans ces termes :

« Par « contrôle », on entend le « contrôle effectif » exercé par une personne ou un groupe de personnes sur une entité juridique. Concernant les types d'entités juridiques examinés dans le rapport, il conviendra donc de se poser la question de savoir qui a le contrôle effectif (plutôt que le contrôle au regard de la loi) de l'entité juridique. Dans de nombreux cas d'utilisation abusive d'entités juridiques, le propriétaire réel ou le constituant/fondateur contrôle l'entité juridique en dépit d'apparences extérieures laissant penser qu'un tiers exerce le contrôle. Par exemple, les directeurs d'une entreprise peuvent tenir le rôle de simples « prête-noms » qui transfèrent les devoirs incombant à un directeur au propriétaire réel et acceptent de recevoir des instructions de la part du propriétaire réel. Concernant les fiducies, le constituant peut continuer à exercer le contrôle effectif sur le fiduciaire via l'utilisation d'un « protecteur » de fiducie et une lettre de vœux. »

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 »

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

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

Les registres bis sont du ressort des affiliés de l'Etat 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'Etat du pavillon. Les accords collectifs conclus 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 inférieurs 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 le ou les syndicats du pays fournisseur de main-d'œuvre.

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

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

Les navires affrétés coque nue immatriculés temporairement sous un pavillon 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 réelle donnent leur accord.

Navires à immatriculation double ou parallèle

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 réelle donnent leur accord, et que toutes les conditions appliquées à bord soient conformes aux normes nationales.

19

20

Cabotage

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

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 nivellement par le bas des conditions sociales, 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

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.

22

Droits et responsabilités concernant les navires battant pavillon de complaisance

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 FPC (Comité d'action contre les pratiques déloyales).

Droits de négociation et responsabilités concernant les navires battant pavillon de complaisance

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 réelle ou, lorsque la propriété réelle est difficile à déterminer, du pays de contrôle effectif. Ce(s) syndicat(s) conclura/concluront, autant que possible, des accords bilatéraux appropriés avec le ou les syndicats du pays fournisseur de main-d'œuvre.ⁱⁱ

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(s) syndicat(s) doit s'acquitter de ses 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 réelle et/ou de 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 ;

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

25

- 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(s) syndicat(s) concerné(s) ;
- 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.

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 réelle et/ou le contrôle effectif ne se situent PAS dans son pays à condition que l'affilié du pays de propriété réelle 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. tout d'abord, 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. deuxièmement, 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 et

- 
- c. troisièmement, 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(s) syndicat(s) du pays de propriété réelle 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.

Composition de l'équipage

L'échelle d'effectifs pour les navires battant pavillon de complaisance couverts par des accords approuvés par l'ITF figure dans l'annexe à l'Accord standard de l'ITF, telle qu'amendée périodiquement. 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(s) affilié(s) du pays de propriété réelle 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 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 réelle et/ou de contrôle effectif, le Secrétariat de l'ITF consultera le(s) syndicat(s) du pays de propriété réelle et/ou de contrôle effectif.

30

Il est indispensable que les affiliés dans le pays de propriété réelle et/ou de contrôle effectif coordonnent leur réponse aux demandes d'information du Secrétariat de l'ITF concernant le droit de fournir un équipage ou 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 réelle 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 réelle et/ou de contrôle effectif concluront, autant que possible, des accords bilatéraux appropriés

32

avec le ou les syndicats du pays fournisseur de main-d'œuvre.

33

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

34

Lorsque les affiliés d'un pays affirment que la propriété réelle 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.

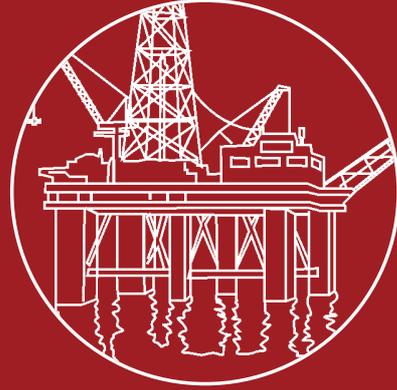
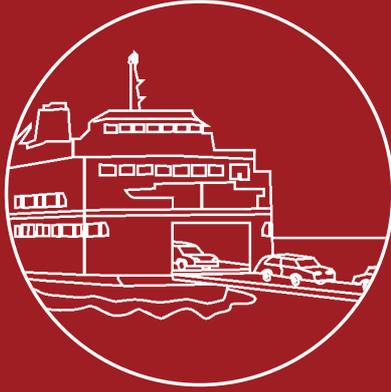
On accepte le fait que les affiliés de l'ITF dans le pays de propriété réelle et/ou de contrôle effectif souhaiteront peut-être conserver leurs droits relatifs à l'armement et la signature d'une ou plusieurs conventions collectives pour un navire donné à l'expiration d'un accord signé par un ou plusieurs 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 termes et conditions de l'accord ou de changement concernant la propriété réelle et/ou le contrôle effectif du navire concerné. De leur côté, les affiliés dans les pays de propriété réelle 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

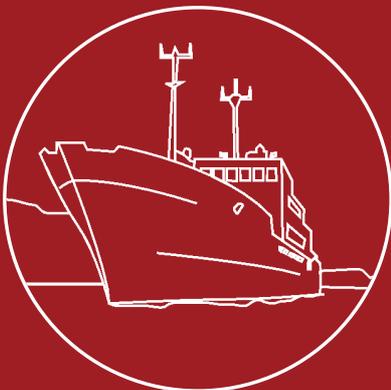
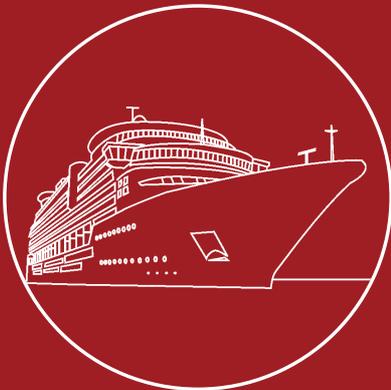
Le Secrétariat de l'ITF entamera les procédures adoptées par le Comité FPC et approuvées par le Comité exécutif en ce qui concerne tout non-respect de cette Politique par les affiliés de l'ITF, y compris la suspension de l'affiliation conformément aux Statuts de l'ITF.

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(s) syndicat(s) concerné(s), 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

Politique ITF commune sur les services européens de navires transbordeurs

Adoptée lors de la Conférence 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

1. 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.
2. Nonobstant le paragraphe 1 qui précède, les conditions à bord des ferries immatriculés à un registre bis seront égales ou supérieures à celles prévues par les conditions nationales applicables dans la zone de navigation concernée.
3. Les équipages des navires assurant des services européens de ferries, y compris les navires non européens, 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.
4. Afin de s'assurer que le travail effectué traditionnellement et historiquement par les dockers n'est pas accompli par des gens de mer, il faut veiller à ce que les conditions d'emploi stipulées dans cette politique soient bien respectées, pour notamment protéger l'emploi des travailleurs portuaires.
5. 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.

6. Les conditions nationales¹ (ou des conditions égales ou supérieures) s'appliqueront aux équipages des ferries assurant des services seulement 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 ou des passagers et qu'il soit ou non affrété coque-nue.
7. Les équipages des ferries assurant des services entre des pays européens seront employés à des conditions égales ou supérieures à celles applicables dans les pays concernés. Si les conditions d'emploi applicables dans ces pays sont très diversifiées, 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.
8. Tout affilié de l'ITF qui serait sollicité par un armateur pour conclure une convention collective pour l'équipage d'un ferry assurant en permanence 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.
9. Tous les ferries assurant des services européens seront dotés d'un équipage en nombre suffisant pour garantir une sécurité maximale, possédant les qualifications prévues par les législations et/ou pratiques nationales en vigueur et les dispositions internationales.
10. 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

¹ dans le pays où le service est assuré

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.

11. 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.² 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.
12. Il est nécessaire d'améliorer les échanges d'informations entre les syndicats concernés, par exemple grâce à la mise en place d'une base de données ITF portant sur les domaines suivants :
 - a. nom des ferries ;
 - b. pavillon des ferries ;
 - c. conventions collectives en vigueur ;
 - d. transferts des ferries ;
 - e. types de navires ;
 - f. législations nationales ;
 - g. propriété et changement de statut ;
 - h. autres informations pertinentes, par exemple informations sur les syndicats et structures de consultation dans les compagnies européennes de navires transbordeurs ;
 - i. nom des navires transbordeurs où les marins effectuent le travail des dockers, ceci afin de faciliter la mise en œuvre de la politique ITF en matière de travail portuaire ; et
 - j. composition et nationalité de l'équipage.

² 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.

13. 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.

Politique de financement et d'audit

Adoptée lors du 42^{ème} congrès de l'ITF, Mexico, du 5 au 12 août 2010



Introduction

1. Cette « Politique de financement et d'audit » porte sur la révision des Directives et recommandations de 1993 et 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.

Principes

2. Tout affilié qui inclut un élément contributif dans un accord approuvé par l'ITF reconnaît que cet élément contributif doit être conforme aux exigences de l'ITF.

Barème salarial : présentation générale

3. Tous les accords doivent être présentés de manière uniforme en faisant clairement apparaître la **distinction entre prestations pécuniaires et non pécuniaires** sur le barème salarial.
4. À cette fin, le **côté gauche du barème** doit uniquement comporter les éléments salariaux payables en espèces à bord ou sur le compte bancaire personnel du marin et les paiements au nom du marin en faveur de sa famille ou d'autres parties sur réception de la demande du marin au moyen d'une note de délégation. Toutes « allocations » apparaissant du côté gauche devant être versées, non pas sur le compte bancaire personnel du marin, mais à l'entreprise ou à des tiers doivent être confirmées par une demande individuelle du marin (note de délégation) précisant l'objet du transfert, le montant et la période pendant laquelle le versement spécifique doit être effectué.

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

Exigences en matière de financement

6. Le **montant maximum des éléments contributifs** inclus dans le chiffrage d'un accord agréé par l'ITF ne doit pas dépasser, pour un accord collectif TCC ou IBF, les niveaux convenus par poste tels que modifiés périodiquement.
7. Tous les éléments contributifs et paiements connexes doivent être clairement identifiés dans le texte de l'accord collectif.

Procédures d'audit concernant le financement

8. Souvent, le respect des obligations de paiement des éléments contributifs ne peut pas être vérifié de façon efficace par un inspecteur ITF.
9. Lorsqu'un accord collectif est conclu entre une entreprise et un syndicat, il est de la **responsabilité mutuelle** des parties à l'accord collectif de veiller à l'observation des dispositions de l'accord. Concernant le contrôle des objectifs de financement et les paiements correspondants, les parties à l'accord collectif seront donc responsables les unes vis-à-vis des autres en premier lieu.
10. 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.
11. 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.

12. 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.
13. 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.

Exemptions des procédures d'audit

14. Les **cotisations syndicales** prélevées 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 **exemptées de ces procédures**, qu'elles soient ou non indiquées d'un côté du barème salarial ou de l'autre ou prises en compte dans le calcul du coût total.
15. 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 marin est domicilié 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.
16. **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

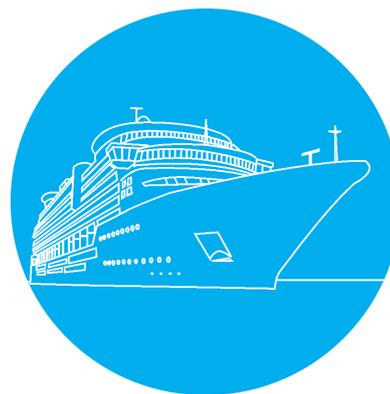
compte pertinents relatifs à ces fonds doivent être examinés par l'IBF au niveau central. La liste de ces éléments sera régulièrement révisée.

Procédures internes de l'ITF

17. Si un accord avec éléments contributifs est signé par un affilié d'un pays fournisseur de main-d'œuvre, l'affilié du pays de propriété réelle correspondant 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. Si un accord avec éléments contributifs est signé par un affilié d'un pays de propriété réelle, le syndicat du pays fournisseur de main-d'œuvre correspondant 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.
19. Il incombe à l'affilié signataire de surveiller la mise en œuvre du protocole d'intention de financement dans le cadre de tout accord signé 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 et par le Groupe de pilotage FPC comme une confirmation que la présente Politique a été intégralement appliquée et que les dispositions de financement correspondantes sont conformes aux exigences de l'ITF.

Lignes directrices de Miami

Lignes directrices régissant l'approbation des accords collectifs jugés acceptables par l'ITF pour les navires de croisière battant pavillon de complaisance



Adoptées par le Comité d'action contre les pratiques déloyales de l'ITF réuni à Buenos Aires le 15 juin 2011

Introduction

1. La présente politique intitulée « lignes directrices de Miami » porte révision des lignes directrices de 1994 régissant l'approbation des accords jugés acceptables par l'ITF pour les navires de croisière battant pavillon de complaisance uniquement. Le secteur des croisières a élaboré un système opérationnel unique qui diffère notablement des autres systèmes de transport maritime. Ces lignes directrices reflètent la spécificité du secteur des croisières et présentent les instruments pertinents pour les affiliés de l'ITF signant des accords ITF acceptables afférents au secteur des croisières.

Droits et responsabilités en matière de négociation

2. Si les navires de croisière appartiennent à des consortiums internationaux, la fonction de négociateur principal revient au ou aux syndicats du principal pays de propriété réelle, qui pourront faire intervenir d'autres syndicats le cas échéant, y compris le ou les syndicats des principaux pays fournisseurs de main-d'œuvre.
3. Si les navires de croisière appartiennent à des consortiums internationaux, le ou les principaux syndicats négociateurs, selon le cas, doivent signer un accord bilatéral avec le ou les syndicats des principaux pays fournisseurs de main-d'œuvre, pour garantir des droits aux membres et des services syndicaux.

4. Il est toutefois entendu que, pour permettre l'entrée en vigueur d'un tel accord bilatéral, le propriétaire/l'exploitant pourra également être invité à être partie à cet accord.

Procédures de consultation pour la signature des accords couvrant les navires de croisière battant pavillon de complaisance

5. Les accords doivent être signés avec les propriétaires et les exploitants uniquement ; toutefois, dans des cas exceptionnels, et uniquement après approbation du Secrétariat de l'ITF, ils peuvent également être signés avec des gestionnaires et des agents.
6. Le propriétaire/l'exploitant doit, chaque fois que possible, s'efforcer d'utiliser la main-d'œuvre de la région où opère le navire.
7. La signature d'accords portant sur plusieurs années est acceptable.
8. Si des salaires et d'autres émoluments et conditions de niveau supérieur sont applicables au titre de la législation nationale ou de conventions collectives ou sentences nationales, ils doivent avoir la préséance sur les normes minima de l'ITF.
9. Les dispositions de l'accord ou des accords seront incorporées aux contrats d'engagement individuels.

Si des accords non conformes aux présentes lignes directrices sont déjà en place, on les laissera expirer. Une période additionnelle d'ajustement par rapport au point de référence pourra par ailleurs être autorisée pour permettre la mise en conformité progressive des accords aux normes établies par les lignes directrices.

10. Tous les accords doivent être communiqués au Secrétariat de l'ITF, qui procédera à leur vérification par rapport à ces lignes directrices. Si le Secrétariat constate qu'une disposition quelconque de l'accord s'écarte de ces lignes directrices, le syndicat signataire de l'accord sera contacté et il lui sera demandé de faire part de ses commentaires à ce sujet.
11. Les accords pourront être recommandés par le Secrétariat de l'ITF et seront envoyés au Groupe de travail sur les navires de croisière de l'ITF

aux fins d'examen en cas de divergence majeure par rapport aux lignes directrices. Il reviendra alors au Groupe de travail sur les navires de croisière de l'ITF d'approuver ou de rejeter les accords et de recommander des amendements le cas échéant.

12. Le ou les syndicats signataires de l'accord ou des accords pourront faire appel de la décision du Groupe de travail sur les navires de croisière de l'ITF auprès du Groupe de pilotage du Comité d'action contre les pratiques déloyales.
13. Les accords soumis au Secrétariat de l'ITF lient toutes les parties, l'ITF, ses affiliés et les gens de mer couverts par ces accords tout au long du processus d'approbation et d'amendement et jusqu'à leur date d'expiration par la suite.
14. Des amendements peuvent également être apportés pendant la période intermédiaire, c'est-à-dire entre les dates d'entrée en vigueur et d'expiration, s'ils sont adoptés en commun par le ou les syndicats et le propriétaire/l'exploitant. Les accords et accords amendés doivent être joints à l'accord spécial ITF applicable lors de son premier renouvellement après la signature de l'accord et/ou des accords amendés.
15. Dans les situations de grève, les inspecteurs de l'ITF doivent être en relation avec les syndicats du pays de propriété réelle. En l'absence d'affilié de l'ITF dans un pays de propriété réelle, les inspecteurs de l'ITF doivent, en concertation avec le Secrétariat de l'ITF, signer un accord de leur choix jugé acceptable par l'ITF. Dans les situations de grève, les inspecteurs de l'ITF doivent, chaque fois que possible, viser la signature d'un accord à l'échelle de la flotte.
16. Les inspecteurs et les coordinateurs de l'ITF recevant des plaintes de gens de mer employés à bord de navires de croisière couverts par des accords agréés par l'ITF doivent contacter le Secrétariat de l'ITF préalablement à toute intervention. Les inspecteurs et les coordinateurs ne doivent pas contacter le propriétaire/l'exploitant sans l'accord préalable du Secrétariat de l'ITF étant donné que de nombreux accords se rapportant au secteur des croisières comportent des procédures très spécifiques en matière de griefs et/ou d'arbitrage. Si le

Secrétariat de l'ITF renvoie le dossier au ou aux syndicats concernés, les inspecteurs et les coordinateurs devront être informés du résultat.

Formation et éducation

17. Les syndicats ayant des membres employés sur des navires de croisière doivent favoriser la participation de leurs membres aux séminaires syndicaux (séminaires ITF/NSU, par exemple).

Règles générales

Gens de mer

18. Afin d'aligner les lignes directrices de Miami sur la MLC 2006, et de fournir une définition claire des termes gens de mer / marin, les lignes directrices adopteront la définition donnée dans la MLC 2006, article II (f) :

« 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. »

Diffusion des accords

19. Des exemplaires du ou des accords et des protocoles doivent être disponibles à bord et également communiqués au Secrétariat de l'ITF. Des versions imprimées du ou des accords doivent être données à tous les gens de mer couverts par cet ou ces accords et, avant de signer leur contrat d'engagement, les gens de mer doivent avoir la possibilité d'examiner leurs conditions d'emploi et de travail, accord inclus, et de se faire conseiller à cet égard.

Discrimination

20. Les accords doivent être conformes aux prescriptions de la convention de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) et de la MLC 2006, article III :

Article III – MLC 2006

« Tout Membre vérifie que les dispositions de sa législation respectent, dans le contexte de la présente convention, les droits fondamentaux suivants :

la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;

l'abolition effective du travail des enfants ;

l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. »

Sociétés de manning, ou entreprises de travail maritime, et bureaux d'embauche partenaires

21. Les gens de mer ne doivent pas avoir à payer de frais de dossier, frais de société de manning ou entreprise de travail maritime ou frais analogues ; de tels frais doivent être à la charge du propriétaire/de l'exploitant.
22. Les sociétés de manning ne doivent pas être autorisées à mettre en place un système de commissions d'intermédiaire, ou honoraires analogues, ni à recevoir de tels commissions ou honoraires, de la part de structures médicales délivrant des certificats médicaux, et si de tels arrangements existent, la répercussion de leur coût sur les gens de mer doit être interdite.

Emploi et rapatriement

23. Les frais liés aux déplacements effectués pour rejoindre le navire, au rapatriement et à l'obtention de visas doivent être à la charge du propriétaire/de l'exploitant.

Certificats médicaux

24. Si le certificat médical est payé en totalité ou en partie par le marin, il ne doit pas inclure de tests ou analyses qui ne sont pas exigés par la législation du pays de résidence du marin ni par l'État du pavillon. Si des tests ou analyses supplémentaires sont exigés, leur coût doit être intégralement supporté par le propriétaire/l'exploitant.

25. Un test de grossesse ne doit en aucun cas être exigé.
26. Les tests de dépistage du VIH ne doivent pas être obligatoires. Si la législation nationale exige ce test en vue de l'évaluation de demandes d'immigration ou d'une évaluation médicale, il ne doit en aucun cas être utilisé pour exercer une discrimination envers le marin dans le cadre d'une procédure d'embauche. L'ITF juge inacceptable de faire reposer la sélection aux fins d'emploi sur la séropositivité. Aucune discrimination ne doit exister envers les gens de mer sur la base d'une séropositivité réelle ou perçue.

Durée de service

27. La durée d'engagement doit être de 10 mois maximum (absolu), l'objectif étant de la ramener à un maximum de :
- 9 mois d'ici 2014 ;
 - 8 mois d'ici 2018 ; et
 - 7 mois d'ici 2022.

Période(s) d'essai

28. Pour les gens de mer engagés pour la première fois, les 90 premiers jours d'engagement par le propriétaire/l'exploitant peuvent être considérés comme une période d'essai, ce qui autorise le marin et le propriétaire/l'exploitant à mettre un terme à l'engagement sans préavis. S'il décide de mettre un terme à l'engagement du marin, le propriétaire/l'exploitant doit cependant prendre en charge les frais de rapatriement.
29. Pour les gens de mer faisant l'objet d'une promotion, les 90 premiers jours peuvent être considérés comme une période d'essai. Si la promotion n'est pas confirmée, le marin doit avoir la possibilité de retrouver son emploi antérieur. Cependant, si les deux parties décident de mettre un terme à l'engagement, le propriétaire/l'exploitant doit prendre en charge les frais de rapatriement.

Cessation de l'engagement

30. Le marin doit avoir le droit de mettre un terme à son engagement en

donnant un préavis écrit d'un mois et de mettre un terme à son engagement sur le champ si le mauvais état de navigabilité du navire est certifié. Le marin doit avoir droit à deux mois de salaire de base au minimum si l'employeur met un terme à l'engagement avant l'expiration de la période de service convenue, sauf si l'engagement cesse pendant la période d'essai.

Heures de travail

31. Les conventions collectives peuvent comporter un ou deux systèmes, à savoir :

Salaires intégralement forfaitaires, ce qui correspond à un nombre illimité d'heures de travail, la clause sur les heures de repos étant la seule limite imposée.

Salaires partiellement forfaitaires : le maximum d'heures de travail normales hebdomadaires couvert par le salaire de base doit être de 40 du lundi au vendredi et le maximum d'heures supplémentaires forfaitaires par mois doit être de 130, soit un total de 303 heures par mois ; au-delà, les heures supplémentaires sont payées en sus.

Heures de repos

32. Chaque marin doit avoir au moins 10 heures d'exemption de service par période de 24 heures et 77 heures par période de 7 jours. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins 6 heures consécutives. L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser quatorze (14) heures. Les interruptions de courte durée (moins de 30 minutes) ne sont pas considérées comme des périodes de repos. Cette période de vingt-quatre (24) heures commence au moment où le marin reprend le travail juste après une période d'au moins six heures consécutives de repos. Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la législation nationale et par les instruments internationaux doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue. Le propriétaire/l'exploitant doit afficher à bord, à un endroit facilement

accessible, un tableau indiquant le programme du service à la mer et au port et le nombre minimal d'heures de repos pour chaque fonction à bord dans la langue de travail du navire ainsi qu'en anglais. Des registres des heures de repos journalier des gens de mer seront tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect de cette disposition.

Salaires

33. Les accords doivent veiller à ce que les gens de mer perçoivent leur salaire sans discrimination conformément à la convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) et à ce qu'ils soient payés conformément à la convention du travail maritime, 2006, de l'OIT.

Heures supplémentaires

34. Les conventions collectives doivent comporter une clause de consignation des heures supplémentaires si elles couvrent des fonctions auxquelles s'appliquent des salaires partiellement forfaitaires. Les heures supplémentaires incluses doivent être rémunérées à un taux majoré d'au moins 25 % par rapport au taux horaire du salaire de base et les heures supplémentaires en sus doivent être rémunérées à un taux majoré d'au moins 50 %.

Assurance vie

35. L'indemnisation en cas de décès ne doit pas être inférieure à :
- 75 000 USD plus 15 000 USD par enfant à charge âgé de moins de 21 ans ;
 - elle passera à 90 000 USD plus 20 000 USD par enfant à charge âgé de moins de 21 ans d'ici 2014 ;
 - puis à 100 000 USD plus 22 000 USD par enfant à charge âgé de moins de 21 ans d'ici 2018 ;
 - et à 120 000 USD plus 25 000 USD par enfant à charge âgé de moins de 21 ans d'ici 2022.
36. Si un marin décède pendant sa période d'emploi par la société, quelle que soit la cause du décès, y compris mort naturelle et décès durant un trajet pour rejoindre ou quitter le navire, ou à la suite d'un accident

maritime ou autre sinistre, les indemnités doivent être versées en utilisant le formulaire OMI/OIT pour les demandes contractuelles.

37. Afin d'accélérer la procédure d'indemnisation des ayants droit d'un marin ayant perdu la vie à la suite d'un accident, les indemnités doivent être doublées si toutes les parties décident qu'aucune autre demande ne sera faite. Les ayants droit doivent toutefois être informés des options à leur disposition au titre du droit régissant les accords, au cas où ils souhaitent soumettre une demande d'indemnisation sans règlement des droits contractuels prévus par le texte de l'accord.

Assurance invalidité

38. L'indemnisation en cas d'invalidité ne doit pas être inférieure à :

80 000 USD ;

elle passera à 100 000 USD pour les personnels d'exécution de niveau inférieur, 120 000 USD pour les personnels d'exécution de niveau supérieur et 140 000 USD pour les officiers d'ici 2014 ;

puis à 120 000 USD pour les personnels d'exécution de niveau inférieur, 140 000 USD pour les personnels d'exécution de niveau supérieur et 160 000 USD pour les officiers d'ici 2018 ;

et à 150 000 USD pour les personnels d'exécution de niveau inférieur, 200 000 USD pour les personnels d'exécution de niveau supérieur et à 250 000 USD pour les officiers d'ici 2022.

39. Un marin atteint d'une invalidité permanente à la suite d'un accident survenant pendant sa période d'emploi par la société, qu'il en soit ou non responsable, y compris un accident se produisant durant un trajet pour rejoindre ou quitter le navire, doit être indemnisé en utilisant le formulaire OMI/OIT pour les demandes contractuelles.

40. Afin d'accélérer la procédure d'indemnisation d'un marin déclaré invalide à la suite d'un accident, les indemnités doivent être doublées si toutes les parties décident qu'aucune autre demande ne sera faite. Le marin doit toutefois être informé des options à sa disposition au titre du droit régissant les accords, au cas où il souhaite

soumettre une demande d'indemnisation sans sans règlement des droits contractuels prévus par le texte de l'accord.

Perte d'effets personnels

41. Les gens de mer doivent bénéficier d'une compensation minimale de :
- 3 000 USD ;
 - qui sera portée à 4 000 USD d'ici 2014 ;
 - puis à 5 000 USD d'ici 2018 ;
 - et à 6 000 USD d'ici 2022
- en cas de perte de leurs effets personnels.

Soins médicaux et indemnité de subsistance

42. Les gens de mer doivent recevoir, aux frais du propriétaire/de l'exploitant, des soins médicaux gratuits et une indemnité journalière de subsistance d'au moins 12 USD, sauf si la chambre et les repas sont réglés par le propriétaire/l'exploitant, jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur état d'amélioration médicale maximale (MMI ou maximum medical improvement).

Indemnité maladie

43. Quand un marin est débarqué dans un port quelconque en raison d'une maladie ou d'un accident, il sera rémunéré au prorata de son salaire garanti et cette rémunération se poursuivra jusqu'à son rapatriement aux frais de la société.
44. Le marin percevra ensuite une indemnité maladie équivalente à son salaire de base pendant sa maladie, sous réserve d'un maximum de 130 jours après le rapatriement.
45. Cependant, en cas d'incapacité due à un accident, le salaire de base sera versé jusqu'à la guérison du marin blessé ou jusqu'à ce qu'une décision médicale soit prise conformément à la clause relative à

l'invalidité permanente.

Pension de retraite et caisse de prévoyance

46. Les gens de mer partant en retraite bénéficieront d'une pension de retraite et/ou d'une caisse de prévoyance à l'âge de 62 ans au plus tard, ou lorsque le temps de service et l'âge cumulés sont équivalents à l'âge de la retraite (à savoir 62 ans ou moins) si le marin en fait la demande.

Jours fériés

47. Les jours suivants sont considérés comme jours fériés en mer ou au port : 25 et 26 décembre, jour de l'an, Vendredi saint, lundi de Pâques, Fête du travail (1er mai), jour férié de printemps (Spring Bank Holiday) et jour férié d'été (Summer Bank Holiday), ou les jours fériés ayant été convenus en fonction de la nationalité de la majorité des membres d'équipage et qui sont précisés dans l'accord collectif. La rémunération du travail effectué les jours fériés pourra figurer dans le barème salarial sous la forme d'un montant mensuel fixe, ou ce travail pourra être rétribué en heures supplémentaires. Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable suivant sera considéré comme jour férié.

48. Les jours fériés peuvent, en lieu et place du paiement d'heures supplémentaires, être compensés par un jour de congé supplémentaire par mois de service.

Maternité

49. Les accords doivent comporter une clause sur le congé de maternité conforme aux prescriptions de la convention de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183), avec les conditions minimales suivantes :

Rapatriement aux frais du propriétaire/de l'exploitant, la 26e semaine de grossesse au plus tard ; et lorsque la nature des opérations du navire pourrait, vu les circonstances, être dangereuse – dans le premier port d'escale.

Deux mois de salaire de base, puis dix semaines de salaire de base d'ici 2014, 12 semaines d'ici 2018 et 14 semaines d'ici 2022.

Le cas échéant, candidature prioritaire pour pourvoir un poste adapté (de même niveau ou de niveau équivalent) s'étant libéré, dans l'année suivant la naissance d'un enfant.

Logement

50. Les prescriptions des conventions et des recommandations de l'OIT en vigueur à l'époque de la construction du navire doivent être respectées, ainsi que celles de la convention du travail maritime, 2006, de l'OIT pour tous les navires commandés, ou considérablement modifiés, après l'entrée en vigueur de cette dernière.

Nourriture

51. Les prescriptions de la convention du travail maritime, 2006, de l'OIT doivent être respectées.

Zone de guerre et zone à haut risque

52. Le marin doit avoir le droit de refuser de se rendre dans une zone de guerre ou une zone à haut risque, ainsi que le droit d'être rapatrié aux frais du propriétaire/de l'exploitant. Si le marin se rend dans une zone de guerre ou une zone à haut risque, il est en droit de recevoir une prime équivalente à 100 % du salaire de base en sus de son salaire contractuel tant que le navire naviguera dans cette zone, sous réserve d'un minimum de 5 jours, et les indemnités payables en cas d'invalidité ou de décès seront doublées.

Santé et sécurité

53. Les accords doivent comporter des clauses relatives à la sécurité qui prévoient la fourniture de l'équipement de protection individuelle nécessaire à la formation de base de tous les gens de mer à la sécurité et qui répondent à la nécessité de fournir des conseils sur les dangers potentiels ou sur le travail dangereux, et inclure des mesures de prévention des accidents.

54. Les accords doivent prévoir la création d'un comité de santé et de

sécurité à bord conformément aux dispositions du recueil de directives pratiques du BIT concernant la prévention des accidents à bord, et conformément aux exigences du code ISM. L'accord doit prévoir d'inclure dans le comité de santé et de sécurité un ou plusieurs représentants élus de l'équipage en matière de sécurité.

55. Les accords doivent respecter les prescriptions de la convention STCW 1978 telle que modifiée, l'objectif étant de faire en sorte que tous les gens de mer soient encouragés à suivre intégralement les stages de formation de base à la sécurité conformément aux dispositions de la règle VI/1. Les accords relatifs aux navires de croisière peuvent inclure une clause prévoyant le financement de tels stages de formation.
56. Les gens de mer ont droit à un environnement de travail sans danger pour la santé : la société doit fournir des conditions de travail éliminant les dangers associés au tabac.
57. Les évaluations médicales auxquelles sont soumis les gens de mer visent à faire en sorte qu'une personne présentant une pathologie n'expose pas d'autres personnes à un risque sanitaire et à ce que cette pathologie ne comporte pas de risque indu pour la personne qui en est atteinte pendant sa période de travail en mer.

Clause des dockers

58. Ni les marins travaillant sur le navire ni quiconque d'autre à bord, qu'ils soient employés de façon permanente ou temporaire par les propriétaires/la société, n'effectueront d'opérations de manutention de cargaison ou d'autres tâches revenant traditionnellement ou historiquement aux dockers, sans l'accord préalable du ou des syndicats de dockers de l'ITF concernés et à moins que les gens de mer se portent individuellement volontaires pour effectuer de telles tâches moyennant rémunération appropriée.
59. Dans le contexte de cette clause, le terme « manutention de cargaison » recouvre les activités suivantes, sans s'y limiter :

Chargement et déchargement des bagages des passagers. La distribution et la collecte des bagages des passagers à bord ne sont

cependant pas incluses, ces tâches étant considérées comme revenant aux gens de mer.

Chargement et déchargement des pièces de rechange et des provisions du navire. Cependant, cela peut ne pas inclure leur transport à bord et n'inclut aucunement leur arrimage à bord, tâche qui est considérée comme revenant aux gens de mer.

60. Quand un navire se trouve dans un port où existe un conflit du travail officiel auquel prend part un syndicat de dockers de l'ITF, ni les marins travaillant sur le navire ni quiconque d'autre à bord, qu'ils soient employés de façon permanente ou temporaire par les propriétaires/la société, ne doivent être contraints ou persuadés d'effectuer d'opérations de manutention de cargaison ou d'autres tâches revenant traditionnellement ou historiquement aux membres du syndicat engagé dans le conflit du travail officiel.
61. Quand le syndicat de dockers de l'ITF d'un port autorise les gens de mer à effectuer des tâches revenant traditionnellement ou historiquement aux dockers, les gens de mer seront payés au taux de rémunération des heures supplémentaires en sus spécifié dans ... [la référence doit être indiquée pour chaque accord étant donné que la structure des accords varie] ... pour chaque heure ou partie d'heure où ils effectuent un tel travail durant leur semaine de travail normale de 40 heures, outre leur rémunération normale. Un tel travail effectué en dehors de leur semaine de travail normale de 40 heures sera rétribué au double du taux de rémunération des heures supplémentaires en sus pour chaque heure ou partie d'heure où ils effectuent un tel travail, outre leur rémunération normale.
62. Si un marin touche normalement un salaire intégralement forfaitaire, le taux de rémunération des heures supplémentaires en sus sera établi ainsi : le salaire forfaitaire mensuel total divisé par 303 et multiplié par 1,5 équivaldra au taux de rémunération des heures supplémentaires en sus à utiliser pour le calcul du paiement.

Résolution des conflits et arbitrage

63. Les accords doivent comporter une procédure de résolution des conflits

à bord conforme aux prescriptions de la convention du travail maritime, 2006, de l'OIT et peuvent comporter une clause d'arbitrage si le coût de l'arbitrage est pris en charge par le propriétaire/l'exploitant, et les frais de représentation juridique du marin sont pris en charge soit par le propriétaire/l'exploitant ou par le syndicat si le marin n'est pas représenté par un avocat engagé à titre privé.

Renonciations

64. La société s'engage à ne pas exiger d'un marin qu'il signe un accord par lequel il renoncerait aux termes de l'accord négocié par le syndicat ou accepterait des changements apportés à ces termes.

Cabotage

65. Les normes figurant dans la politique d'Athènes de l'ITF et dans toute autre politique ITF et/ou tout protocole d'accord applicables doivent être respectées lorsqu'un navire de croisière effectue des parcours en concurrence directe avec des navires couverts par la politique d'Athènes de l'ITF et toute autre politique de l'ITF applicable.

Accès aux navires

66. Les accords doivent comporter une clause autorisant les inspecteurs de l'ITF et les représentants de syndicats étant partie aux accords en vigueur pour le navire faisant l'objet de la visite à accéder au navire et à prendre contact avec les gens de mer à bord. Un protocole entre le propriétaire/l'exploitant et le ou les syndicats pourra s'appliquer en la matière à condition qu'il soit approuvé au préalable par le Secrétariat de l'ITF et qu'il soit conforme aux dispositions des politiques de l'ITF.

Pont et machines

Salaires

67. Tous les officiers pont et machines et personnels d'exécution pont et machines doivent être couverts par l'accord collectif ITF standard, par des accords TCC agréés par l'ITF ou par des accords nationaux, ou par

une combinaison de ces accords, et être rémunérés sans discrimination.

Congé annuel

68. Sa durée ne doit pas être inférieure à 8,5 jours par mois de service, le niveau de rémunération journalier pendant le congé annuel correspondant au 1/30e du salaire de base.

Catering (services de restauration, boissons et hôtellerie)

Salaires

69. Aux fins de l'établissement d'un salaire de référence ITF, le salaire de base pour un poste auquel s'applique un coefficient de 1,000 ne doit pas être inférieur à la recommandation minimale actuelle de l'OIT pour un matelot qualifié, tandis que le coefficient pour le poste le moins élevé hiérarchiquement, hors stagiaires, apprentis et postes analogues, ne doit pas être inférieur à 60 % de ce coefficient de 1,000.

Congé annuel

70. Il ne doit pas être inférieur à :

4,5 jours par mois de service, le niveau de rémunération journalier pendant le congé annuel correspondant à 1/30e du salaire de base ;

et passera à 5 jours d'ici 2014, le niveau de rémunération journalier étant calculé selon la formule du 1/30e ;

puis à 6 jours d'ici 2018, le niveau de rémunération journalier étant calculé selon la formule du 1/30e ;

et à 8,5 jours d'ici 2022, le niveau de rémunération journalier étant calculé selon la formule du 1/30e.

Concessionnaires (animation, casino, boutique et spa, etc.)

71. Les conditions applicables au personnel des concessions ne doivent pas

être inférieures à celles du personnel de catering et le salaire de base pour une semaine de travail de 40 heures ne doit pas être inférieur à la recommandation minimale de l'OIT pour un matelot qualifié. Il incombe au propriétaire/à l'exploitant d'imposer ces conditions minimales à tous les concessionnaires sous contrat chargés de fournir des services à bord de ses navires.

Accord spécial ITF

Questionnaire « croisières » en 16 points :

72. Le questionnaire doit toujours être envoyé au Secrétariat de l'ITF si le ou les accords sont conclus avec un gestionnaire de navire, une société de manning ou des interlocuteurs du même type.

Fonds de protection et de bien-être des gens de mer :

73. Dix pour cent des contributions standard au Fonds de bien-être de l'ITF, sous réserve d'un minimum annuel de 6 000 USD, passant à 12,5 % des contributions standard au Fonds de bien-être de l'ITF, sous réserve d'un minimum annuel de 7 500 USD en 2014, puis à 15 % des contributions standard au Fonds de bien-être de l'ITF, sous réserve d'un minimum annuel de 9 000 USD en 2018 et à 20 % des contributions standard au Fonds de bien-être de l'ITF, sous réserve d'un minimum annuel de 12 000 USD en 2022. Aucune réduction supplémentaire n'est autorisée sauf si elle est approuvée par le Secrétariat de l'ITF et lorsque le président et le vice-président du Groupe de travail sur les navires de croisière ont été consultés au préalable.

Accord spécial ITF :

74. Les périodes de deux ans et les reconductions annuelles sont acceptables.

Appendice 1

MODÈLE DE REÇU ET DE DÉCHARGE

Navire :

Événement :

Marin/héritier du marin et/ou personne à charge :

Propriétaire du navire :

Je soussigné, [nom du marin] [nom de l'héritier du marin et/ou de la personne à charge]*, accuse réception par la présente de la somme de [montant et devise] en acquittement de l'obligation du propriétaire du navire de payer une indemnisation contractuelle pour lésions corporelles et/ou mort en vertu des dispositions et clauses de mon engagement/de l'engagement du marin et dégage le propriétaire du navire de ses obligations en vertu desdites dispositions et clauses.

Le paiement est effectué sans reconnaissance de responsabilité à l'égard de créances éventuelles et est accepté sans préjudices de mon/du droit [du marin/héritier légal du marin et/ou de la personne à charge] de faire valoir en justice toute créance pour négligence ou faute ou tout autre droit à réparation pouvant être invoqué et découlant de l'événement susmentionné.

Date :

Marin/l'héritier du marin et/ou personne à charge :

Signature :

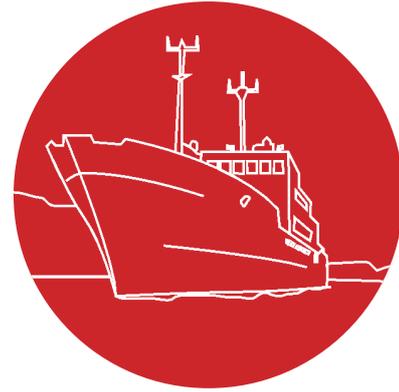
Accusés de réception :

Propriétaire du navire/représentant
du propriétaire du navire : Signature :

Assureur/représentant de l'assureur : Signature :

* *Rayer la mention inutile*

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

Principaux aspects

1. 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 off-shore, 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.
2. Le cabotage implique notamment d'arborer le pavillon national, de restreindre le contrôle majoritaire à ses citoyens, d'employer uniquement les 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.
3. Le cabotage est une politique qui connaît une longue tradition et qui, de plus, est largement acceptée par la communauté internationale. Une récente enquête effectuée par un gouvernement a révélé que 47 nations limitent les activités étrangères dans leurs échanges commerciaux intérieurs. Certains pensent que le cabotage maritime ne concerne que les navires de haute-mer à fort tirant d'eau mais cela 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 des navires, le ravitaillement et les fournitures marines. Autre avantage, la demande en personnel qualifié pour le cabotage oblige à investir dans la formation maritime technique, tant publique que privée. Une politique en matière de cabotage est

essentielle pour le maintien des compétences maritimes nationales et témoigne par ailleurs d'une réelle volonté de maintenir les compétences maritimes.

4. 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 considérations 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.
5. 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 20^e siècle lorsque le pays a adopté une législation détaillée, dite Jones Act, qui régit l'ensemble des fonctions maritimes intérieures.
6. 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. Ces sentiments ont été repris également par l'état major militaire du pays.
7. En résumé, le cabotage est une extension logique des services de transport de même que de la protection de l'environnement, de l'économie, de la sûreté nationale et des pratiques d'emploi d'un pays. 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 du transport intégrée qui vise à y inclure une composante maritime qui assure son développement durable.

Dérogations

8. 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.

Politique sur les pavillons nationaux



Adoptée lors du 42^{ème} congrès de l'ITF, Mexico, du 5 au 12 août 2010

1. 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'Etat du pavillon affiliés à l'ITF.

Gens de mer domiciliés

2. 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'Etat 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

3. 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.
4. 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 de manutention des cargaisons

5. Conformément aux principes de solidarité mutuelle entre gens de mer et dockers, tels qu'exprimés dans la politique de l'ITF, la clause de manutention des cargaisons doit être incorporée à tous les accords nationaux.

Exclusions

6. 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

7. 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.
8. Dans la mesure du possible, des relations bilatérales seront entretenues entre les syndicats des Etats du pavillon et les syndicats des pays fournisseurs de main-d'œuvre.

Politique « offshore »

Politique offshore de l'ITF en matière de juridiction de l'Etat du pavillon et du plateau continental



1. « Les unités maritimes mobiles au large » opérant dans le cadre d'un Etat du plateau continental étranger seront assujetties à la législation, aux règlements et aux conventions collectives de l'Etat du pavillon national.
2. Les conditions de négociation collective de l'Etat du pavillon national seront au moins équivalentes à celles prévues par l'Etat 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.
3. Si l'Etat 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'oeuvre 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'Etat du pavillon national et l'Etat du plateau continental.
4. Pendant les négociations mentionnées ci-dessus, on devra, en règle générale, exiger que « l'équipage maritime » soit composé de ressortissants ou résidents de l'Etat du pavillon national ou de l'Etat 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 réelle.
5. Les affiliés de l'Etat du pavillon national comme de l'Etat de propriété réelle auront le droit d'assister à toutes les négociations entre les affiliés de l'Etat du plateau continental et l'armateur, l'exploitant ou l'affrèteur d'une « unité » pour ce qui a trait à l'armement de « l'unité ».
6. Il est important dans ce contexte que les affiliés concernés informent

6. 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'Etat du pavillon national et de l'Etat du plateau continental remettront à l'ITF des exemplaires des législations, réglementations et documents de politique pertinents.
7. 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 de l'ITF, celui d'arbitre.
8. Les affiliés de l'Etat du pavillon national/Etat 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'Etat 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 par la Conférence de la Section des gens de mer, Rio de Janeiro, avril 2005



Introduction

1. 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 en cas de période de pointe dans le travail et lorsque l'on n'a pas eu le temps d'effectuer des réparations dans le port. On constate de plus en plus que ces pratiques se substituent également aux réparations normalement effectuées dans un chantier naval. 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 Etats 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.
2. 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

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

3. 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 ;
 - 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 ; et
 - j. amarrage du navire.

Problèmes associés aux équipes de renfort

4. Tous les gens de mer doivent subir 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 Etats 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 955(23), autorisant un nombre nettement inférieur de gens de mer en cas d'utilisation régulière d'équipes de

renfort.

5. 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 ils font 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.
6. 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 ».
7. 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 donc 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.
8. 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.

9. 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. 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. La définition du terme « gens de mer » varie sensiblement dans les Conventions et recommandations de l'OIT mais elle correspond en général à la définition qui figure dans la Convention n° 185 de l'OIT sur les pièces d'identité des gens de mer où l'on peut lire que « le terme marin ou gens de mer désigne toute personne qui est employée ou

engagée ou qui travaille, à quelque titre que ce soit, à bord de tout navire, autre qu'un navire de guerre, normalement affecté à la navigation maritime ».

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. La Société de classification stipule dans « Voyage Repairs and Maintenance IACS UR Z13 » « Qu'aucune réparation de la coque effectuée par une équipe de renfort ne devrait être acceptée sauf :
 - a. si la visite initiale (avec le « surveyor ») a été effectuée et les conditions ont été jugées satisfaisantes ;
 - b. une visite de contrôle finale, une fois le travail terminé, a été effectuée et a donné toute satisfaction. »
16. Dans le texte amendé de la Résolution sur les principes à observer pour déterminer les effectifs de sécurité, Résolution de l'Assemblée A 955(23), on indique que lorsque l'on détermine les effectifs de sécurité minimaux, on aura pris en compte l'évaluation des effectifs nécessaires ainsi que les tâches requises pour garantir la sûreté.

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 systématiquement aux équipes de renfort ;

- b. soutient tout amendement apporté aux Conventions de l'OIT et de l'OIT qui définit clairement les gens de mer comme étant toute personne employée ou engagée à bord d'un navire en quelque capacité que ce soit ;
- c. s'oppose catégoriquement à l'utilisation de gens de mer pour entreprendre des travaux de manutention de cargaisons qui sont effectués traditionnellement et historiquement par les dockers ;
- 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 lorsque l'on a besoin de travailleurs supplémentaires pour les périodes de pointe de travail d'établir des quais de formation pour des équipages permanents ;
- 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 Etats 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. va surveiller la charge de travail au titre de la sûreté dans le contexte des équipes de renfort pour voir comment cela affecte le volume de travail et les droits des gens de mer dans le port, ainsi que la sécurité des navires en mer ; et
- 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, 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 ;
 - 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 ; et
 - e. le recours aux équipes de renfort ne devrait pas être utilisé pour remplacer les équipages en place ni être utilisé pour affaiblir les accords ITF.

Politique

« Charte des gens de mer »

Politique relative aux effectifs syndiqués et obligations à l'égard des gens de mer employés sur des navires battant pavillon de complaisance



Adoptée lors du 42^{ème} congrès de l'ITF, Mexico, du 5 au 12 août 2010

Introduction

1. 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.
2. 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 Mexico.
3. 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

4. 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.
5. 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 avec les numéros de téléphone, les noms des représentants syndicaux, etc. ;
- d. une aide en cas de plainte valide à bord d'un navire couvert par un accord collectif ;
- e. droits de participer au fonctionnement de l'organisation (d'une manière qui reflète la nature particulière de l'adhésion) ;
- f. si possible, organisation de visites d'un-e représentant-e à bord du navire et
- g. identification des principales responsabilités de chaque affilié lorsque des accords bilatéraux sont en application.

Responsabilités

6. 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 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.
7. 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.

8. 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

9. 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.



Fédération internationale des ouvriers du transport

49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR, R.U.

Tél : +44 (0)20 7403 2733

Fax : +44 (0)20 7357 7871

www.itfglobal.org

ISBN: 1-904676-40-5