



REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE



UNION – DISCIPLINE – TRAVAIL

MEMOIRE DE FIN D'ETUDE

EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME DE
CAPITAINE AU LONG COURS (CLC)

THEME

**LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME (MLC,
2006) APPLIQUEE AUX NAVIRES CABOTEURS :
LE CAS DES REMORQUEURS DE L'IRES.**



ENCADRANT PEDAGOGIQUE :

COMMANDANT AMANI YAO,

Inspecteur de l'enseignement maritime
à l'Académie Régionale des Sciences
et Techniques de la Mer

REALISE PAR :

ERIC STEPHANE LAGO

Année Académique : 2021 – 2022

SOMMAIRE

DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS	iii
MOTS CLES.....	Erreur ! Signet non défini.
GLOSSAIRE D'ETUDE.....	vii
RESUME.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE :LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME	
2006	3
CHAPITRE I : CREATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL	4
CHAPITRE II : LES DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES.....	12
GENS DE MER	12
CONCLUSION PARTIELLE.....	45
DEUXIEME PARTIE: APPLICATION DE LA CONVENTION DU	
TRAVAIL MARITIME AUX NAVIRES	
CABOTEURS CAS DES REMORQUEURS	
IRES	46
CHAPITRE I : L'ETAT IVOIRIEN ET LA CONVENTION DU TRAVAIL	
MARITIME	47
CHAPITRE II : APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL	
MARIITME A L'IRES	60
CONCLUSION PARTIELLE.....	87
CONCLUSION GENERALE.....	88
ANNEXES	89
LISTE DES TABLEAUX.....	89
LISTE DES ANNEXES.....	91
SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE	103
TABLE DES MATIERES	105

DEDICACE

À

Ma mère, Mme **TCHOUMOU YONAN ODETTE**,

Mon père, M. **LAGO YAO FREDERIC**,

Que je remercie pour m'avoir donné le souffle de vie et d'avoir été présents pour moi.

Ma sœur **TCHOUMOU NADEGE**,

Pour son soutien incommensurable depuis nos premiers pas à l'école et le reste de la famille.

Mes filles, **LAGO LYANA TOTICLANE** et **LAGO ARYA KETIA**

Qui depuis leurs naissances représentent une source intarissable de motivation.

REMERCIEMENTS

Demandez et l'on vous donnera, cherchez et vous trouverez, frappez et l'on vous ouvrira. En effet, toute personne qui demande reçoit, celui qui cherche trouve et l'on ouvre à celui qui frappe. C'est par ce verset biblique que vont mes premiers mots de gratitude à l'endroit de notre Seigneur Dieu pour son soutien inconditionnel dans cette quête du savoir. Aussi puissant soit le Seigneur Dieu, son action dans nos vies se fait par l'intermédiaire de personnes humaines qu'il met souvent sur nos chemins. Ainsi, voudrions-nous exprimer nos sincères remerciements à :

- **Colonel Karim COULIBALY**, Directeur Général de l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer d'Abidjan (ARSTM) ;
- **Commandant AMANI Yao**, Inspecteur de l'enseignement maritime qui m'a encadré et soutenu tout au long de l'élaboration de ce mémoire et qui a toujours répondu présent malgré ses nombreuses obligations ;
- **Commandant TIEMELE Allah**, ex-Directeur de l'ESN, aujourd'hui à la retraite et exerçant en qualité de professeur vacataire, pour son dévouement, sa sollicitude et sa grande générosité ;
- **Commandant LOBA Job**, Directeur de l'Ecole Supérieure de Navigation (ESN) qui, en dépit de toutes les difficultés, a réussi à élaborer des programmes compétitifs pour faciliter notre insertion professionnelle ;
- **Commandant SORO**, Chef de département de l'Ecole Supérieure de Navigation (ESN) pour les démarches et la programmation de la soutenance de ce mémoire ;
- Tout le corps Enseignant, la Surveillance Générale et le personnel de l'ARSTM, de façon générale, pour tous les soins et conseils à nous prodigués ;
- Grand merci à **Madame SEBI**, Professeur de Technique et d'Expression française à l'ARSTM, pour son aide et son apport dans l'élaboration de ce mémoire ;

- Monsieur **EMMANUEL AUPOIX**, Directeur site IRES pour la chance qu'il nous a accordé d'exprimer nos compétences et qualifications ;
- Madame **MARIE ANNE TOSSOU**, Responsable QSSE à IRES pour son aide à l'élaboration de ce travail.

AVANT-PROPOS

Ce travail est un mémoire de fin de cycle d'une formation d'officier pont selon la STCW faite à l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer afin d'obtenir le diplôme de capitaine au long cours (CLC).

Après un certain temps de navigation commençant par le matelotage et actuellement de capitaine avec la société de remorquage IRES (Ivoirienne de Remorquage et de Sauvetage, il est survenu a des moments de travail périlleux et conditions de vie à bord difficile de tourner notre réflexion sur les conventions concernant la vie des gens de mer. Après quoi nous nous sommes intéressés à la Convention du Travail Maritime 2006 en anglais MLC 2006 (Maritime Labour Convention), essayant de nous instruire des travaux rédigés par les experts de l'OMI (Organisation Maritime Internationale) et d'autres auteurs spécialement des capitaines au long cours.

Cependant étant dans un état en voie de développement du secteur maritime ayant récemment ratifié la CTM 2006 afin d'améliorer les droits et conditions de vies des gens de mer ivoirien et de faciliter l'ouverture au public de son pavillon, nous avons jugé utile d'écrire sur nos conditions de vie afin d'attirer l'attention de nos autorités compétentes dans la mise en place réelle et efficace de la convention.

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

BIT	Bureau International du Travail
CTM 2006	Convention du Travail Maritime 2006
CLC	Capitaine au Long Cours
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DGAMP	Direction Générale des Affaires Maritimes et portuaires
G.T	Gross Tonnage
ILO	International Labour Organisation
ITF	International Transport Workers' Federation
IRES	Ivoirienne de Remorquage et de Sauvetage
ISM	International Safety Management code
MARPOL	Marine Pollution
MLC 2006	Maritime Labour Convention 2006
OMI	Organisation Maritime Internationale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
POEA	Philippine Overseas Employment Administration
SOLAS	Safety Of Life At Sea
SVG	Saint-Vincent et les Grenadines
STCW	Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers.
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquise

GLOSSAIRE D'ETUDE

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

Certificat de travail maritime : Désigne le certificat visé dans la Norme A5.1.3-1 (cf. annexe).

Déclaration de conformité du travail maritime : Elle désigne la déclaration visée dans la Norme A5.1.3-10 (cf. annexe).

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.

Jauge brute : La jauge brute est le volume hors membrure de tous les espaces fermés du navire. Elle est le fondement des règles applicables aux navires, relatives aux effectifs, aux règles de sécurité et aux droits d'immatriculation.

Voyage international : Il désigne une navigation d'un pays à un port d'un autre pays.

Cabotage : qui désignent une navigation sur une courte distance, le long des côtes pour l'acheminement de marchandises ou de passagers ou encore d'assistance à d'autres navires en difficultés.

Navire : Il désigne tout bâtiment ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou situé au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire.

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

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

Autorité compétente : désigne le ministre, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter des règlements, des arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire dans le domaine visé par la disposition en question et à les faire appliquer.

Jauge brute : désigne la jauge brute d'un navire mesurée conformément aux dispositions pertinentes de l'annexe I à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires ou de toute autre convention l'ayant remplacée. Pour les navires visés par les dispositions transitoires de jaugeage adoptées par l'Organisation maritime internationale, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969).

L'État du pavillon : est l'entité qui attribue au navire le droit de battre son pavillon. Il lui octroie une nationalité indispensable à toute navigation. Ce qui exprime une souveraineté de l'État du pavillon sur ses navires.

L'État du port : est le contrôle qui consiste à vérifier que les navires étrangers faisant escale dans un port sont bien conformes aux normes découlant des conventions internationales applicables en matière de protection de l'environnement marin, de sauvegarde de la vie humaine en mer.

RESUME

Véritable code des gens de mer, la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) est une convention internationale originale et innovante par sa structure, sa protection rigoureuse des droits des gens de mer alliée à la flexibilité laissée aux États parties dans la mise en œuvre de la convention. Ayant voulu être exhaustive et devenir la référence, la MLC, 2006 est un instrument normatif unique et cohérent, codifiant toutes les normes essentielles du travail maritime des 68 instruments adoptés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) depuis 1920, mettant à jour les normes du travail maritime par sa réécriture pour refléter véritablement les évolutions du transport maritime. Si les aspects essentiels du travail maritime, y compris les définitions unifiées des termes clés, sont traités par la MLC, 2006, elle a également fourni les mécanismes de mise en œuvre pour assurer son application universelle.

La MLC, 2006 est destinée à devenir le "quatrième pilier" du régime réglementaire international pour une navigation de qualité, son entrée en vigueur le 20 août 2013, symbolique et porteuse d'espoir tant pour les gens de mer que pour l'ensemble du secteur du transport maritime, aura des impacts à la fois sur l'industrie du transport maritime et sur la législation nationale des États parties.

Notre travail a consisté à montrer les avantages, inconvénients dans l'application de la CTM, 2006 à la flotte de remorqueurs d'Ivoirienne de Remorquage et de Sauvetage en mettant l'accent sur les droits, conditions de vie à bord et à terre et solutions convenable en expliquant les cinq grands titres du droit fondamental de ses gens de mer.

ABSTRACT

A real code of seafarers, the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) is an original and innovative international convention by its structure, its rigorous protection of seafarers rights combined with the flexibility given to States Parties in the implementation of the Convention. Having intended to be exhaustive and become the reference, the MLC, 2006 is a unique and coherent normative instrument, codifying all the essential maritime labour standards of the 68 instruments adopted by the International Labour Organization (ILO) since 1920, updating the maritime labour standards through its rewrite for truly reflecting the evolutions of maritime transport. If essential aspects of maritime labour, including unified definitions of key terms, are treated by the MLC, 2006, it also provided the mechanisms of implementation to ensure its universal application.

The MLC, 2006 is designed to become the "fourth pillar" of the international regulatory regime for quality shipping, its entry into force on the 20th August, 2013, symbolic and hopeful for both seafarers and the entire maritime transport sector, will have impacts on both the shipping industry and on states Parties national legislation.

Our work consisted in showing the advantages, disadvantages in the application of the CTM, 2006 has the fleet of tugs of the company IRES by emphasizing the living conditions and suitable solutions by explaining the five main titles of the fundamental right of its seafarers.

INTRODUCTION GENERALE

Le transport maritime est la pierre angulaire du commerce international et de l'économie mondiale. Environ 80 % du commerce mondial en volume et plus de 70 % en valeur sont acheminés par mer et pris en charge par les ports du monde entier. La proportion est encore plus élevée dans la plupart des pays en développement. Puisqu'il s'agit dans la plupart des cas de relier deux pays séparés par une mer ou un océan, le transport maritime est par définition international. Depuis plusieurs années, le transport maritime international s'est imposé comme le premier mode de transport de marchandises sur la scène internationale. La mondialisation et l'explosion des échanges commerciaux entre les pays ont largement favorisé l'essor du fret maritime. Les principaux acteurs du transport maritime international ont su développer une offre de transport économique et toujours plus importante.

À ce titre, l'Etat du pavillon a l'autorité et la responsabilité de faire appliquer aux navires les conventions internationales qu'il a ratifié. Ce rattachement du navire à un État relève de trois domaines : domaine social concerne le bien-être de l'équipage ; domaine administratif concernant l'enregistrement et l'immatriculation du navire ; domaine technique concernant les conditions de navigabilité du navire.

Chacun s'accorde sur le fait que, les activités du secteur maritime se déployant dans le monde entier, il convient de mettre en place une protection particulière pour les gens de mer, surtout sachant qu'ils bénéficient parfois de dérogations vis-à-vis des lois nationales du travail. La Convention du travail maritime de 2006 (MLC), également connue sous le nom de « Charte des gens de mer », reprend et s'appuie sur 68 conventions et recommandations du travail maritime existantes, de même que sur des principes fondamentaux plus généraux, afin de garantir à tous les gens de mer des conditions de travail et de vie décentes. L'objectif est que la MLC 2006 prenne sa place au sein de réglementations comme les normes de l'Organisation maritime internationale (OMI) sur la sécurité des navires, la sécurité et la sûreté des personnes et la qualité de la gestion des navires

(les conventions SOLAS, STCW et MARPOL, par exemple). Alors que ces dernières portent davantage sur les navires et leurs activités, la Convention du travail maritime s'attache plus aux droits des gens de mer.

Au vu des exigences et critères de compétitivité des ports, BOLUDA FRANCE dans son appellation nationale IRES s'est doté d'une flotte de remorqueurs se conformant selon l'état du pavillon SVG aux quatre piliers de la réglementation internationale du secteur maritime. Etant acteurs avant, pendant et après la procédure de conformité aux normes de la MLC une question a suscité notre intérêt : **le travail des gens de mer ivoiriens exerçants en côte d'ivoire est-il conforme aux textes de la MLC 2006 ?**

Dans le développement de notre réflexion, nous allons essayer d'apporter une contribution à la résolution de cette problématique en travaillant sur ce thème : **« la convention du travail maritime (MLC 2006) appliquée aux navires caboteurs : le cas des remorqueurs de l'IRES »**. Notre travail sera axé sur deux grandes parties, nous parlerons en premier lieu de la MLC 2006 tout en présentant la création de la convention et les conditions de travail des gens de mer, et enfin application de la MLC aux navires caboteurs cas des remorqueurs IRES en présentant l'état ivoirien et la convention et application de la convention à l'IRES.

PREMIERE PARTIE

LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME 2006

Cette première partie nous présentera d'une part la création de la convention, définitions et champ d'application et d'autre part ses droits et principes fondamentaux relatifs aux droits et conditions de vie des gens de mer.

CHAPITRE I : CREATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME

I. ORIGINE DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME

1. Naissance de la MLC

Le travail des gens de mer a, depuis les débuts de l'OIT, fait l'objet d'une attention particulière, aboutissant à la constitution d'un corpus d'environ soixante-dix conventions et recommandations du travail maritime, dont les plus anciennes datent de 1920. Or, ces normes entendaient répondre à des besoins spécifiques, concernant un ou plusieurs aspects particuliers de la relation de travail maritime, et le constat a finalement été dressé que cette fragmentation, assortie d'un très faible taux de ratifications des instruments conventionnels, nuisait considérablement à l'efficacité de l'action de l'OIT en ce secteur d'activité.

La MLC, 2006, va devenir, le 23 août 2013 date de son entrée en vigueur, le quatrième pilier de la réglementation internationale du secteur maritime, avec les trois conventions de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) que sont la convention SOLAS sur la sécurité et la sauvegarde de la vie humaine en mer, la Convention MARPOL sur la prévention de la pollution en mer, la Convention STCW, relative aux brevets maritimes et à la veille à la passerelle, révisée en 1995, puis à Manille en 2010. L'OIT entend ainsi contribuer à cette réglementation internationale d'un secteur d'activité, baigné par les eaux troubles de la mondialisation, qui ne saurait aujourd'hui dépendre uniquement de normes élaborées au plan national ou régional.

2. But de la MLC

Il s'agit de procéder à la consolidation des normes antérieures au sein d'un instrument unique, doté d'un système de contrôle efficace, d'un mode de révision souple et bénéficiant d'un taux de ratification comparable aux instruments de l'OMI. Conformément à son domaine de compétence, l'OIT a adopté une convention qui propose un socle de conditions décentes de vie et de travail

relatives aux gens de mer sur les navires entrant dans son champ d'application. La MLC, 2006 se veut ainsi être un complément, voire un correctif à une réglementation jusqu'alors dominée par des considérations techniques, qui plaçaient le navire au centre de l'attention. Mais simultanément, en s'inspirant des normes techniques de l'OMI et des mécanismes de contrôle développés pour en assurer l'effectivité, elle participe à introduire dans le champ du droit international du travail des procédures nouvelles, comme la certification, et une flexibilité qui soulèvent autant d'interrogations qu'elles ouvrent de perspectives nouvelles. Depuis 1998, l'OIT a adopté la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, pouvant donner l'impression de se centrer et de se limiter sur quelques points fondamentaux. Elle a aussi développé la notion de travail décent. Le centenaire de l'OIT intervenant en 2019, la réflexion est en cours sur la production normative de l'Organisation et sa mise en œuvre.

3. Application

Tous les navires sont couverts, à l'exception des :

- navires naviguant exclusivement dans les eaux intérieures, à proximité des côtes, dans des eaux abritées ou dans des zones où s'applique une réglementation portuaire ;
- navires de pêche ;
- navires de construction traditionnelle tels que les boutres et les jonques ;
- navires de guerre et navires de guerre auxiliaires.

L'État du pavillon peut décider de soustraire les navires d'une jauge brute inférieure à 200, n'effectuant pas de voyages internationaux, à certaines obligations pour autant que les droits des gens de mer concernés soient déjà couverts par des lois, des conventions collectives ou d'autres mesures nationales.

En cas de doute quant à la couverture par la convention d'une catégorie de navires ou de personnes, les autorités du pays doivent clarifier la situation, en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer concernées.

II. DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

1. Définitions

Aux fins de la présente convention, et sauf stipulation contraire dans une disposition particulière, l'expression :

Autorité compétente : désigne le ministre, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter des règlements, des arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire dans le domaine visé par la disposition en question et à les faire appliquer.

Déclaration de conformité du travail maritime : désigne la déclaration visée dans la règle 5.1.3.

Jauge brute : désigne la jauge brute d'un navire mesurée conformément aux dispositions pertinentes de l'annexe I à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires ou de toute autre convention l'ayant remplacée. Pour les navires visés par les dispositions transitoires de jaugeage adoptées par l'Organisation maritime internationale, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969).

Certificat de travail maritime : désigne le certificat visé dans la règle 5.1.3.

Prescriptions de la présente convention : renvoie aux prescriptions des articles, des règles et de la partie A du code qui font partie de la présente convention.

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.

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

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

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

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

2. Champ d'application

La convention du travail maritime fera une large place à l'application de l'instrument. En ce qui concerne l'application des conventions internationales du travail, la plus grande force de l'OIT réside incontestablement dans son système de contrôle qui apporte l'autorité et les garanties institutionnelles nécessaires et s'inscrit largement dans un cadre tripartite. Avec le système prévu, le suivi de l'application des dispositions de la convention sera continu, depuis des systèmes nationaux de protection jusqu'au système international.

Au niveau le plus bas, chaque marin sera dûment informé de ses droits et des recours à sa disposition en cas de non-respect des prescriptions de la convention ; son droit de déposer plainte, à bord des navires et à terre, est reconnu dans la convention. Au niveau suivant, les armateurs seront tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des plans propres à garantir le respect des lois, règlements et autres mesures qui donnent effet à la convention. Les capitaines des navires seront quant à eux chargés d'appliquer ces plans et de tenir des registres prouvant que les prescriptions de la convention sont bien appliquées.

Dans le cadre de leurs nouvelles responsabilités concernant l'inspection des navires, les Etats du pavillon devront contrôler les plans établis par les armateurs et vérifier et certifier qu'ils sont dûment mis en œuvre. Ils auront aussi à procéder

périodiquement à des évaluations de l'efficacité de leurs systèmes nationaux de mise en application. Les rapports qu'ils doivent soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT devront contenir des informations sur leurs systèmes d'inspection et de certification, y compris leurs méthodes d'évaluation de la qualité. Ce système général d'inspection des Etats du pavillon (fondé sur la convention numéro 178 de l'OIT) sera complété par des procédures auxquelles devront se soumettre les pays qui sont aussi ou surtout une source de main-d'œuvre pour la marine marchande et qui feront aussi un rapport en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

Le système sera en outre renforcé par des mesures volontaires d'inspection dans les ports étrangers (contrôle par l'Etat du port). Une base documentaire internationale sera mise sur pied, qui utilisera les rapports échangés entre les Etats du port ou transmis par eux au BIT ainsi que la documentation relative aux plaintes présentées par les marins et d'autres parties intéressées en vertu des procédures prévues dans la convention.

Dans ce cadre d'application, la convention aura un impact particulier et positif pour les inspecteurs du travail maritime. Tout d'abord, il y aura une certaine uniformité à l'échelon mondial. Par rapport à la situation actuelle, où les Etats Membres peuvent choisir celles des conventions du travail maritime qu'ils souhaitent ratifier et mettre en application, la nouvelle situation sera bien plus simple et plus claire pour tous. Il y aura un seul point essentiel de référence la convention pour l'inspection des navires par l'Etat du pavillon. L'instrument sera complété par des guides d'instructions pratiques à l'intention des inspecteurs, qui sont élaborés par le BIT.

Beaucoup d'Etats délègueront vraisemblablement une partie de leurs responsabilités en matière d'inspection et de certification des navires à des « organismes reconnus », dans la mesure autorisée par la convention. La formation du personnel d'inspection sera particulièrement importante dans le contexte de la convention. Une formation et d'autres services d'appui liés à la mise en œuvre seront

offerts dans le cadre d'arrangements de coopération technique, en particulier aux pays dont le système d'inspection du travail maritime n'est pas bien développé.

III. DROITS ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

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.

1. Les droits fondamentaux, les droits des travailleurs et la Convention du travail maritime

La Convention du travail maritime exige des gouvernements qu'ils s'assurent que leurs lois et réglementations respectent certains droits fondamentaux du travail. Il s'agit de :

- la liberté syndicale – votre droit d'adhérer à un syndicat de votre choix ;
- la reconnaissance effective du droit à la négociation collective – le droit de votre syndicat de négocier une convention collective en votre nom ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire – votre droit de travailler de plein gré et d'être payé pour ce travail ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession votre droit d'être traité de la même façon que vos collègues marins effectuant la même tâche, quelles que soient votre race, religion, ascendance nationale, genre ou opinion politique.

2. Droits des gens de mer

Les droits mentionnés ci-dessus sont développés dans les prescriptions de la MLC et sont regroupés sous les quatre titres suivants :

- Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord des navires
- Conditions d'emploi
- Logement, loisirs, alimentation et service de table
- Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale.

Vous trouverez sous ces titres davantage de détails sur les obligations des États et des armateurs en vue de garantir que les gens de mer disposent du même type de protections que les personnes travaillant à terre, tout en tenant compte des circonstances particulières de la vie et du travail en mer. C'est ce qu'on appelle plus généralement les droits des gens de mer. Si vos droits ne sont pas respectés, il existe des procédures de plainte à suivre. Si les problèmes sont sérieux et se répètent, ou s'ils constituent une menace pour votre santé ou votre sécurité, cela peut aboutir à l'immobilisation du navire.

3. Fonctionnement

Les droits minimums garantis par cette convention sont mis en œuvre soit au travers de lois, de règles ou de conventions collectives nationales, ou simplement par des bonnes pratiques. Afin de veiller à leur application effective, il existe un régime d'exécution fort, soutenu par un système d'inspection et de certification. Tout navire d'une jauge brute équivalente ou supérieure à 500, effectuant des voyages internationaux, doit disposer d'un certificat de travail maritime et d'une déclaration de conformité du travail maritime, tous deux délivrés par l'État du pavillon qui fournit ainsi des informations sur la façon dont le navire respecte les prescriptions de la convention. Ces détails forment le fondement du système d'inspection ; ce sont ces documents que les autorités de l'État du port peuvent contrôler pour en vérifier la conformité. Au moment de veiller au respect de la

Convention du travail maritime, les autorités doivent s'assurer que les navires battant le pavillon d'un État qui n'a pas ratifié la MLC ne soient pas avantagés par rapport à ceux sous pavillon d'États l'ayant ratifiée. Il s'agit de la clause de traitement pas plus favorable.

CHAPITRE II : LES DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES GENS DE MER

La Convention du travail maritime débute par un préambule exposant le contexte dans lequel la convention a été adoptée. Viennent ensuite les articles qui couvrent les obligations générales des États ratifiant la convention, les droits et principes fondamentaux et la façon dont la convention fonctionne. Après, vous trouverez les règles et le code. Cette partie se divise en cinq titres :

I. TITRE 1 : CONDITIONS MINIMALES REQUISES POUR LE TRAVAIL DES GENS DE MER A BORD DES NAVIRES

1. Âge minimum

Assurer qu'aucune personne n'ayant pas l'âge minimum ne travaille à bord d'un navire. Si vous avez moins de 16 ans, vous ne pouvez pas être employé à bord d'un navire. Si vous avez moins de 18 ans, vous ne pouvez pas travailler « de nuit » à bord d'un navire. Le terme « nuit » fluctue selon la loi et la pratique nationale, mais il doit s'agir d'une période d'au moins neuf heures ne débutant pas plus tard qu'à minuit et ne terminant pas plus tôt qu'à 5 heures du matin. Des exceptions sont possibles, mais uniquement dans le cadre de programmes de formation précis et agréés où des tâches doivent être effectuées de nuit. Si vous avez moins de 18 ans, vous ne pouvez pas effectuer des tâches qui sont susceptibles de mettre votre santé et votre sécurité en danger. Une attention particulière doit, du reste, être apportée aux règles relatives à vos conditions de travail et de vie.

2. Certificat médical

Assurer que tous les gens de mer sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions en mer. Vous ne pouvez pas travailler à bord d'un navire si vous ne produisez pas un certificat médical attestant que vous êtes médicalement apte à exercer vos fonctions. Les certificats médicaux sont délivrés par un médecin qualifié indépendant. En cas de refus de délivrance d'un certificat ou de limitation,

vous pouvez vous faire examiner à nouveau par un autre médecin ou par un arbitre médical qualifié indépendant. Les certificats doivent répondre aux normes internationales reconnues, comme ceux délivrés pour respecter les prescriptions de la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW). Il est préférable qu'ils respectent les directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer du BIT/OMS. Ils portent sur l'ouïe et la vue, ainsi que sur la perception des couleurs (si elles entrent en ligne de compte dans votre travail). Ils doivent confirmer que vous n'êtes atteint d'aucun problème médical qui risque :

- d'être aggravé par le service en mer ;
- de vous rendre inapte à ce service ; ou
- de mettre en danger la santé d'autres personnes à bord.

Les certificats médicaux restent valides pendant deux ans au maximum (un an pour les gens de mer de moins de 18 ans) ; en ce qui concerne la perception des couleurs, ils restent valides pendant six ans. Si votre certificat médical vient d'expirer, l'autorité compétente peut vous autoriser à travailler jusqu'au prochain port d'escale pour autant que cela ne dépasse pas trois mois. Pour les voyages internationaux, les certificats doivent être rédigés en anglais.

Si vous travaillez à bord d'un navire couvert par la présente convention mais qui n'opère pas dans les eaux internationales, les prescriptions relatives aux certificats médicaux peuvent être moins strictes. Votre compagnie peut avoir sa propre politique exigeant des examens médicaux plus fréquents.

3. Formation et qualifications

Assurer que les gens de mer sont formés ou qualifiés pour exercer leurs fonctions à bord des navires. Vous devez avoir réussi la formation nécessaire pour exercer vos fonctions à bord (conformément à la Convention STCW de l'OMI). Vous devez, en outre, avoir suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires. Pour travailler à bord d'un navire, un marin doit

avoir suivi une formation, être titulaire d'un certificat de capacité ou être qualifié à un autre titre pour exercer ses fonctions. Les gens de mer ne doivent être autorisés à travailler à bord d'un navire que s'ils ont suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires. Les formations et brevets conformes aux instruments ayant force obligatoires adoptés par l'organisation maritime internationale sont considérés comme répondant aux prescriptions des paragraphes 1 et 2 de la présente règle.

Tout Membre qui, au moment où il ratifie la présente convention, est lié par les dispositions de la convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946, doit continuer à s'acquitter des obligations découlant de cet instrument, sauf si des dispositions à caractère contraignant portant sur la question ont été adoptées par l'Organisation maritime internationale et sont entrées en vigueur, ou jusqu'à ce que tel soit le cas, ou jusqu'à ce que cinq ans se soient écoulés depuis l'entrée en vigueur de la présente convention conformément au paragraphe 3 de l'article VIII, la date la plus rapprochée étant retenue.

4. Recrutement et placement

Assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer. Les agences de placement de marins offrant des services de recrutement ne doivent pas vous demander de compensations financières pour vous trouver un emploi. Les seuls frais qu'elles peuvent vous facturer sont ceux découlant de l'obtention de votre certificat médical national obligatoire, de votre livret professionnel national et de votre passeport ou autre document personnel de voyage similaire. Le coût des visas doit être à la charge de l'armateur. Toutes les agences privées de placement doivent être réglementées et doivent fournir un système efficient, adéquat et transparent qui protège et promet les droits des gens de mer en matière d'emploi. Il est interdit de rédiger des listes noires qui empêcheraient les gens de mer qualifiés de trouver du travail. Les armateurs doivent avoir recours à des agences qui respectent ces prescriptions minimales. Selon le pays d'où vous êtes originaire, votre syndicat

peut vous offrir des services de recrutement dans le cadre d'une convention collective. Si une société de placement recrute des gens de mer d'un pays qui n'a pas ratifié la convention, l'État du pavillon doit s'assurer que l'armateur qui les engage veille à ce que l'agence respecte les normes de la convention du travail maritime. Lorsqu'un service public de recrutement et de placement des gens de mer existe, il convient de veiller à ce qu'il soit géré dans les règles de façon à promouvoir leurs droits en matière d'emploi. Une procédure existe pour vous permettre de porter plainte si une agence de placement n'est pas gérée dans les règles et ne respecte pas les prescriptions de la MLC. En fonction de la situation, vous devrez adresser votre plainte aux autorités de votre propre pays (par exemple, les gens de mer philippins peuvent s'adresser au POEA – Philippines Overseas Employment Agency), de l'état du pavillon ou d'un état du port. Vous pouvez également contacter votre syndicat ou l'ITF pour obtenir un conseil. La présente convention couvre les règles de recrutement, qu'il s'effectue au travers d'agences publiques, privées, ou de bureaux d'embauche de syndicats. Il est également possible d'être engagé directement par un armateur.

Pour savoir si une société privée de recrutement et de placement est fiable, les agences de placement doivent :

- tenir un registre à jour de tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire ;
- disposer d'une liste à jour des contacts sur les navires et dans les compagnies où travaillent des gens de mer qu'elles ont placés ;
- vous informer des droits et obligations énoncés dans votre contrat d'engagement et vous donner le temps nécessaire pour l'examiner avant de le signer ;
- vous remettre un exemplaire du contrat d'engagement ;
- s'assurer que leurs contrats sont conformes à la législation ou aux conventions collectives ;
- vérifier vos qualifications pour l'emploi ;

- s'assurer que les armateurs ou les compagnies avec lesquels elles travaillent ont les moyens d'éviter que vous ne soyez abandonné dans un port étranger ;
- disposer d'une procédure de plainte efficace ;
- disposer d'un système de protection au cas où elles devraient vous indemniser si elles ne remplissent pas leurs obligations en vertu du service de recrutement et de placement, ou si l'armateur ne remplit pas ses obligations en vertu du contrat d'engagement maritime dans le cadre des bonnes pratiques.

Elles devraient également :

- employer du personnel ayant une connaissance suffisante de l'industrie Maritime ;
- respecter votre vie privée et la confidentialité ;
- s'assurer qu'elles peuvent répondre sans délai, avec bienveillance et sans frais aux demandes d'informations ou de conseils de vos proches lorsque vous êtes en mer ;
- tenir des listes à jour des contacts en cas d'urgence ;
- vous informer des politiques des compagnies vous concernant, par exemple celles interdisant toute boisson alcoolisée à bord des navires ;
- Vérifier que les conditions de travail à bord des navires sur lesquels elles placent des gens de mer sont conformes à toutes les conventions collectives, lois et règles applicables.

II. TITRE 2 : CONDITIONS D'EMPLOI

1. Contrat d'engagement maritime

Assurer aux gens de mer un contrat d'engagement maritime équitable. Vous avez droit à un contrat d'engagement équitable reprenant vos conditions d'emploi et de travail. Vous devez le signer ainsi que votre employeur, il doit être facile à comprendre et doit avoir force obligatoire. Du côté de l'employeur, il peut être signé par l'armateur, par son représentant ou par une autre personne agissant au

nom de l'armateur, comme le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue. L'armateur doit s'assurer que vos droits aux termes de votre contrat d'engagement sont respectés même si vous travaillez également pour une autre compagnie sur le navire (par exemple, des gens de mer qui travaillent en tant que personnel hôtelier sur un navire de croisière). Vous devez recevoir et garder une copie signée de l'original du contrat ; une copie doit également être conservée à bord. Assurez-vous que vous comprenez tous vos droits et responsabilités. Vous avez le droit de demander conseil avant de signer. Les conventions applicables sont normalement incluses dans le contrat d'engagement. Toute personne à bord du navire doit avoir librement accès à toutes les informations sur les conditions d'emploi, y compris la convention collective ; elles doivent par ailleurs être disponibles en cas d'inspection au port. Si votre contrat ou votre convention collective ne sont pas en anglais et si votre navire opère dans les eaux internationales, une version anglaise doit être conservée à bord. Outre le contrat d'engagement, vous devez recevoir un état de service ou un livret de débarquement, documents qui vous aideront au moment de chercher un nouvel emploi ou à des fins d'avancement ou de promotion. Cet état de service ne contient pas d'informations sur vos performances ou sur des problèmes de discipline, il ne s'agit que d'un document reprenant vos activités professionnelles. Les éléments doivent figurer dans votre contrat d'engagement :

- votre nom complet, date de naissance/âge et lieu de naissance ;
- nom et adresse de l'armateur ;
- date et lieu de la signature du contrat ;
- fonction à bord (par exemple, 3ème mécanicien, marin qualifié, cuisinier) ;
- montant de votre salaire et la formule utilisée pour le calculer ;
- nombre de congés payés par an ;
- conditions pour cesser le contrat, y compris le délai de préavis dans le cas de contrats à durée indéterminée (il ne doit pas être plus court pour

l'armateur que pour le marin, c'est-à-dire que vous ne devez pas être tenu de donner deux mois de préavis si l'armateur ne doit en donner qu'un) ;

- date d'expiration – si le contrat est à durée déterminée, vous avez le droit de savoir quand vous serez libéré ;
- port de destination – si le contrat est conclu pour un voyage, le port de destination et le délai à l'expiration duquel l'engagement du marin cesse après l'arrivée à destination ;
- les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées par l'armateur ;
- des informations concernant votre droit à un rapatriement ;
- les références à la convention collective, s'il y a lieu ;
- toutes autres mentions que la législation nationale pourrait imposer.

2. Salaires

Assurer aux gens de mer la rétribution de leurs services. Vous avez le droit d'être payé régulièrement et intégralement, à des intervalles n'excédant pas un mois et conformément aux dispositions de votre contrat d'engagement ou de la convention collective. Votre employeur doit vous fournir un relevé mensuel des montants qui vous sont dus et de ceux qui vous ont été versés, sur lequel devront figurer les salaires, les paiements supplémentaires et le taux de change appliqué si les versements ont été effectués dans une monnaie distincte de celle convenue dans le contrat d'engagement. Le salaire ou la solde de base couvre la durée normale du travail n'excédant normalement pas 8 heures par jour, ni 48 heures par semaine. Le salaire de base ne doit jamais être inférieur au salaire minimum recommandé. Si vous êtes membre d'un syndicat, votre salaire fera souvent l'objet de négociations entre l'employeur et le syndicat en votre nom. L'Organisation internationale du Travail (OIT) fixe un salaire minimum de base recommandé pour les matelots qualifiés sur base d'une formule qui prend en considération les changements du coût de la vie et du taux de change par rapport au dollar américain dans une série de pays maritimes. Il sert de référence aux armateurs et aux

syndicats au moment de convenir des barèmes des salaires. Aucun marin ne doit être payé en-deçà du taux minimum recommandé par l'OIT. (Voir annexe 10).

2.1. Heures supplémentaires

Si vous devez travailler plus que la durée normale du travail, des heures supplémentaires doivent vous être payées. La législation nationale ou la convention collective doivent fixer le taux de rémunération des heures supplémentaires qui doit être d'au moins 25% supérieur au taux horaire du salaire de base. Le même principe s'applique aux cas où, dans certains contrats, le salaire de base et les heures supplémentaires sont réunis en une seule somme. Le capitaine doit tenir un registre de toutes les heures supplémentaires effectuées que vous devez émarginer au moins une fois par mois. Si vous devez travailler un jour considéré comme un jour de repos ou un jour férié en vertu de la loi nationale ou de la convention collective, vous avez droit au paiement d'heures supplémentaires ou à un congé supplémentaire. Il est opportun de garder votre propre copie du registre des heures supplémentaires en cas de désaccord. Envoyer de l'argent chez vous, votre employeur doit veiller à ce que vous puissiez envoyer tout ou une partie de votre salaire chez vous. Cela peut s'effectuer par transferts bancaires réguliers que vous aurez convenus au moment de signer votre contrat. Les envois de fonds doivent se faire à temps, directement à la personne ou sur le compte que vous aurez indiqués. Vous ne devriez pas payer de frais inconsidérés pour ce genre de services. Le taux de change peut-être le taux courant du marché ou un taux officiel publié qui ne vous soit pas défavorable.

3. Durée du travail ou du repos

Assurer aux gens de mer une durée de travail ou de repos réglementée.

Les heures de travail et de repos sont réglementées pour éviter la fatigue et pour veiller à assurer la sécurité de l'exploitation du navire. La norme de durée du travail pour les gens de mer est de huit heures, avec un jour de repos par semaine ; la façon dont cette règle est mise en place peut varier en fonction de la convention collective ou du contrat d'engagement. L'État du pavillon peut décider de baser

les limites sur le nombre maximal d'heures de travail ou sur le nombre minimal d'heures de repos.

Nombre maximal d'heures de travail :

- Vous ne devez pas travailler plus de 14 heures par période de 24 heures
- Vous ne devez pas travailler plus de 72 heures par période de 7 jours.

Nombre minimal d'heures de repos :

- Vous devez avoir au moins 10 heures de repos par période de 24 heures
- Vous devez avoir au moins 77 heures de repos par période de 7 jours

Les heures de repos peuvent être scindées au maximum en deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures. Vous ne pouvez pas travailler plus de 14 heures sans vous reposer. Malheureusement, la plupart des États du pavillon se basent sur les heures minimales de repos ce qui donne davantage de souplesse à l'armateur puisqu'on peut vous demander de travailler jusqu'à 91 heures par période de 7 jours. En cas d'urgence, lorsque la sécurité du navire et de son équipage sont en danger, ou pour venir en aide à d'autres navires ou personnes en détresse en mer, le capitaine peut suspendre l'horaire de travail jusqu'à ce que le problème soit résolu. Vous avez droit à une période de repos compensatoire.

Vos droits aux termes de la Convention du travail maritime adéquate si la durée normale de votre travail est perturbée par des urgences ou des appels imprévus. Les rassemblements et tous les autres exercices doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos. Tous les navires doivent afficher à leur bord un tableau précisant l'organisation du travail à bord, rédigé dans la langue de travail du navire et en anglais. Celui-ci doit reprendre :

- le programme du service à la mer et au port ; et
- le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation nationale ou les conventions collectives applicables.

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

copie de vos heures de travail et de repos. Il existe des directives supplémentaires pour protéger les jeunes gens de mer. Vous ne pouvez pas travailler plus de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Vous devez disposer de suffisamment de temps pour manger, au moins une heure pour le repas principal de la journée et 15 minutes de pause toutes les deux heures à moins que cela ne perturbe les programmes de formation convenus.

4. Droit à un congé

Assurer aux gens de mer un congé approprié. Vous avez droit à un congé annuel rémunéré et à des permissions à terre dans un souci de santé et de bien-être. Les états du pavillon doivent fixer les normes minimales des congés annuels en prenant en considération vos besoins spéciaux en tant que marin. Le droit à des congés annuels est calculé sur la base de 2,5 jours par mois d'emploi. Les absences justifiées, liées par exemple à une maladie ou à la participation à une formation, ne peuvent être considérées comme des congés annuels.

Il est interdit de vous refuser ou de vous racheter votre droit aux congés annuels rémunérés. Lorsque vous êtes en congé, les autres droits contractuels ont toujours cours ; ce n'est que lorsque vous avez démissionné que votre contrat prend fin. Ne doivent pas être comptés dans le congé payé annuel :

- les jours fériés officiels ou coutumiers ;
- les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents, ou pour cause de maternité ;
- les permissions à terre temporaires, et
- les congés compensatoires.

Vous devez avoir le droit de prendre vos congés annuels dans votre pays d'origine. Vous ne devez pas être tenu de prendre le congé annuel dans un pays où vous n'avez pas d'attaches affectives, sauf en application des dispositions du contrat d'engagement maritime. Si vous êtes obligé de prendre votre congé annuel alors que vous vous trouvez ailleurs, l'armateur doit assurer à ses frais votre transport jusqu'au lieu de recrutement et doit prendre en charge vos frais

d'entretien pour la durée du voyage. Le temps de voyage ne devrait pas être déduit du congé payé annuel qui vous est dû. C'est à vous et à votre employeur de décider quand vous prenez vos congés. Vous devez pouvoir prendre tous vos congés en une fois, mais ils peuvent parfois être fractionnés.

5. Rapatriement

Assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux, vous avez le droit d'être rapatrié gratuitement dans les cas suivants :

- votre contrat d'engagement maritime expire alors que vous êtes à l'étranger ;
- l'armateur met un terme à votre contrat ;
- vous mettez un terme à votre contrat pour des raisons justifiées ;
- vous n'êtes plus en mesure d'exercer les fonctions prévues par le contrat d'engagement maritime, en raison par exemple, d'une maladie, d'une blessure, d'un naufrage, d'opérations en zone de guerre, ou si l'armateur ne remplit plus ses obligations légales à votre égard ; ou
- Vous êtes considéré comme abandonné par l'armateur.

La durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles vous avez droit au rapatriement aux frais de l'armateur est de douze mois. Les armateurs ne peuvent vous demander de participer financièrement au rapatriement, ni en recouvrer les frais sur votre salaire, sauf si vous avez été reconnu coupable d'un manquement grave aux obligations de votre emploi. Si l'armateur omet d'assumer les frais de votre rapatriement, c'est à l'État du pavillon de s'en charger. Si l'État du pavillon omet de le faire pour quelque raison que ce soit, contactez votre consulat ou votre mission diplomatique. Ils devraient être en mesure de se charger de votre rapatriement et d'en recouvrer les frais auprès de l'État du pavillon qui se retournera à son tour contre l'armateur. L'État du port pourrait également vous aider à rentrer chez vous. Tous les navires battant pavillon d'un État ayant ratifié la convention doivent avoir à leur bord une copie

des dispositions de l'État du pavillon en matière de rapatriement ; cette copie doit être accessible aux gens de mer.

L'armateur couvrira les frais suivants :

- le voyage jusqu'à la destination choisie pour le rapatriement, en principe par avion ;
- le logement et la nourriture pendant toute la durée du trajet ;
- la rémunération et les indemnités au cours du trajet si cela est prévu par la législation nationale ou par les conventions collectives ;
- le transport de 30 kilogrammes de bagages personnels ; et
- le traitement médical, si nécessaire pour vous permettre de voyager. Vous devez avoir le droit de choisir votre destination de rapatriement préférée dans les possibilités suivantes :
 - le lieu où vous avez accepté de vous engager ;
 - le lieu stipulé par convention collective ;
 - votre pays de résidence ; où
 - tout autre lieu convenu entre les parties au moment de l'engagement.

Il est préférable de convenir de l'option que vous préférez en cas de rapatriement au moment de votre engagement. Si vous avez moins de 18 ans, s'il s'agit de votre premier service sur un navire pendant au moins quatre mois et que vous vous rendez compte que vous n'êtes pas apte à la vie en mer, vous devez avoir la possibilité d'être rapatrié, sans frais, du premier port de relâche. Si l'armateur omet d'assumer les frais de votre rapatriement ou si vous ne recevez plus l'entretien et le soutien nécessaires, ou encore si l'armateur a coupé tout contact avec vous et si vous n'avez plus été payés depuis deux mois, vous êtes considérés comme abandonnés. Il doit exister un dispositif de garantie financière auquel vous pouvez accéder directement dans ce cas et dont les détails doivent être clairement affichés en anglais. Vous ou votre représentant avez le droit de recevoir rapidement une aide sur demande qui couvrira :

- jusqu'à quatre mois de salaire en suspens et autres prestations ;

- toutes les dépenses raisonnables de rapatriement, y compris une nourriture appropriée, un logement, l’approvisionnement en eau potable, le carburant nécessaire à la survie à bord du navire et les soins médicaux nécessaires ;
- un rapatriement rapide – normalement par avion – et des dispositions pour le voyage, le logement et toutes les dépenses raisonnables survenues sur la route entre le navire et votre domicile ;
- le transport de vos effets personnels et tous autres frais liés à l’abandon.

6. Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Assurer que les gens de mer seront indemnisés en cas de perte du navire ou de naufrage. Les gens de mer ont droit à une indemnisation adéquate en cas de lésion, perte ou chômage découlant de la perte du navire ou du naufrage. Cette somme doit vous être payée par l’armateur et ne doit pas vous empêcher de faire valoir d’autres droits que la législation nationale vous accorde. Pendant la période effective de chômage, vous devez recevoir une indemnité équivalente au salaire prévu par votre contrat d’engagement, mais le montant total peut être limité à deux mois de salaire.

III. TITRE 3 : LOGEMENT, LOISIRS, ALIMENTATION ET SERVICE DE TABLE

1. Logement et loisirs

Assurer que les gens de mer disposent à bord d’un logement et de lieux de loisirs décentes. Vous avez le droit de disposer de logement et de lieux de loisirs sûrs et décentes. Les États du pavillon doivent adopter des lois et des réglementations pour obliger les navires battant leur pavillon de se conformer à une série de normes qui doivent faire l’objet d’inspections. Ces inspections doivent être menées lors de la première immatriculation du navire, lors d’une nouvelle immatriculation, ou encore, en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire. Les lois et réglementations sur le

logement et les lieux de loisirs doivent également tenir compte des prescriptions de la Convention du travail maritime relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents. Au moment de fixer des normes, il convient de porter une attention particulière à :

- la taille des cabines et des autres espaces de logement ;
- la ventilation et au chauffage ;
- aux bruits et aux vibrations ainsi qu'aux autres facteurs ambiants ;
- aux installations sanitaires ;
- l'éclairage ; et
- l'infirmerie.

Les tableaux suivants reprennent les prescriptions minimales que les États du pavillon doivent veiller à respecter pour leurs navires. Toutefois, les dispositions relatives à la construction des navires et à l'équipement fixe ne s'appliquent pas aux navires construits avant que les obligations de la MLC entrent en vigueur (c'est-à-dire, lorsque les conditions de ratification de la convention ont été remplies et que l'État du pavillon en question l'a ratifiée voir liste des tableaux 1 et 2).

2. Alimentation et service de table

Assurer aux gens de mer une alimentation de bonne qualité, y compris l'eau potable, servie dans des conditions d'hygiène réglementées. Les navires doivent transporter un approvisionnement suffisant en vivres de bonne qualité et en eau potable qui doit vous être fournis gratuitement pendant votre engagement. Les repas doivent être variés et nutritifs, et préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes. Les religions et les habitudes culturelles des gens de mer doivent également être prises en considération. Le capitaine ou une personne sous son autorité doit fréquemment mener des inspections et les consigner par écrit. Il s'agit de vérifier les éléments suivants :

- l'approvisionnement en vivres et en eau potable ;

- les locaux et les équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable ;
- la cuisine et toute autre installation utilisée pour la préparation des repas.

Les cuisiniers à bord doivent avoir au moins 18 ans et doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ces fonctions. Néanmoins, à bord des navires opérant avec moins de dix personnes ou dans des cas exceptionnels pour une période ne pouvant excéder un mois, le cuisinier n'est pas tenu d'être pleinement qualifié ; toutefois toute personne responsable de la manipulation des aliments doit avoir reçu une formation dans des domaines incluant l'hygiène, les aliments et leur stockage à bord.

IV. TITRE 4 : PROTECTION DE LA SANTE, SOINS MEDICAUX, BIEN-ETRE ET PROTECTION EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE

1. Soins médicaux à bord des navires et à terre

Protéger la santé des gens de mer et leur assurer un accès rapide à des soins médicaux à bord et à terre.

À bord, vous devez être en mesure de protéger votre santé et, en cas de besoin, d'avoir rapidement accès à des soins médicaux, y compris dentaires. L'État du pavillon est responsable des normes de protection de la santé sur les navires et de la promotion de programmes d'éducation sanitaire à bord. Votre situation à bord doit être aussi comparable que possible à celle des travailleurs à terre. Ce qui signifie que vous devez avoir un accès rapide aux médicaments, au matériel médical et aux services de diagnostic et de traitement nécessaires, ainsi qu'à l'information et aux connaissances médicales. En cas d'urgence, tous les États signataires de la convention doivent vous donner accès à des soins médicaux si vous êtes sur leur territoire. Vous devez être en mesure de consulter sans délai un médecin ou un dentiste dans les ports d'escale. Des services de soins médicaux et de protection de la santé doivent vous être fournis sans frais bien que le niveau de

leur fourniture peut varier en fonction de la législation nationale. Vous devez avoir accès à :

- un traitement ambulatoire en cas de maladie ou d'accident ;
- une hospitalisation si nécessaire ;
- un traitement dentaire, surtout en cas d'urgence ; ou
- aux hôpitaux et aux cliniques pour y soigner des maladies.

Vous devez être admis sans difficulté et sans distinction de nationalité ou de confession, et, dans toute la mesure possible, des dispositions doivent être prises pour assurer la continuité du traitement. Le capitaine du navire et le personnel médical à bord et à terre doivent disposer d'un modèle type de rapport médical qui doit rester confidentiel.

2. Équipements médicaux à bord des navires

Tous les navires doivent disposer à leur bord d'une pharmacie, de matériel médical et d'un guide médical. Les guides médicaux nationaux doivent déterminer le contenu de la pharmacie de bord et la composition du matériel médical en tenant compte de l'édition la plus récente du Guide médical international de bord de l'OMS/ OIT/OMI. Des inspections doivent avoir lieu au moins tous les 12 mois afin de contrôler les étiquettes, les dates de péremption et les conditions de conservation, et de s'assurer du fonctionnement conforme de tous les équipements. Lorsque le navire transporte des marchandises dangereuses, vous devez recevoir les informations nécessaires sur la nature des substances, y compris les risques encourus, les mesures nécessaires à votre protection, les procédures médicales appropriées et les antidotes spécifiques. Ces antidotes spécifiques, ainsi que les équipements de protection individuelle doivent se trouver à bord. Tout navire ayant à son bord 100 personnes ou plus et effectuant normalement des voyages internationaux de plus de trois jours doit disposer d'un médecin qualifié chargé des soins médicaux. Les législations nationales peuvent exiger que d'autres navires disposent également d'un médecin à bord compte tenu notamment de la nature et des conditions du voyage. Les navires n'ayant pas de

médecin à bord doivent compter au moins un marin chargé des soins médicaux dans le cadre de ses fonctions normales, ou apte à administrer les premiers secours. Ces personnes doivent avoir suivi une formation appropriée comme précisé dans la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW). La formation doit se baser sur le contenu des publications suivantes, ainsi que sur d'autres guides nationaux:

- le Guide médical international de bord ;
- le Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses ;
- le Document destiné à servir de guide - Guide international de formation maritime ;
- la partie médicale du Code international des signaux.

Normalement, les gens de mer ayant des responsabilités médicales doivent suivre, tous les cinq ans, des cours de perfectionnement leur permettant d'entretenir et d'accroître leurs connaissances et leurs compétences et de se tenir au courant des nouveautés. Des dispositions doivent être prises pour permettre aux gens de mer d'envoyer des questions d'ordre médical et de recevoir gratuitement des conseils de médecins, par radio ou par satellite, 24 heures sur 24. Tous les navires doivent avoir à bord une liste complète et à jour des stations de radio ou des stations côtières par l'intermédiaire desquelles des consultations médicales peuvent être obtenues. Si vous êtes la personne responsable des soins médicaux à bord, vous devez :

- être préparé à l'utilisation du guide médical de bord et de la partie médicale de l'édition la plus récente du Code international des signaux ;
- être formé à la fourniture des soins médicaux et à l'administration des premiers soins conformément à la Convention STCW, aux prescriptions et lois nationales, et notamment avoir suivi une formation pratique et une formation à des techniques de soins d'urgence. Vous devez être en mesure de prouver que vous pouvez :

- assurer aux malades et aux blessés un niveau de soins médicaux satisfaisant au cours de la période pendant laquelle ils sont susceptibles de rester à bord;
- pouvoir comprendre le type d'informations nécessaires au médecin consulté ainsi que les conseils qu'il vous donne.

3. Responsabilité des armateurs

Assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi. Les armateurs sont responsables des frais découlant des maladies, accidents ou décès survenant pendant votre service, à partir de la date du début de votre contrat jusqu'à ce que vous ayez été rapatrié, ou vous pouvez bénéficier de prestations médicales dans le cadre d'un régime d'assurance maladie/ d'indemnisation des travailleurs accidentés. Il peut s'agir d'une assurance maladie/accident publique ou privée ou d'un régime d'indemnisation des travailleurs accidentés. Si vous avez besoin de médicaments, d'un traitement médical ou si vous devez rester loin de chez vous pendant que vous êtes soigné, l'armateur doit payer toutes les factures jusqu'à votre guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de l'incapacité. La législation/règle nationale peut limiter la responsabilité de l'armateur en matière de prise en charge de ces frais à seize semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie. Si la maladie ou l'accident entraîne une incapacité de travail, vous devez recevoir la totalité de votre salaire tant que vous demeurez à bord. Une fois rentré chez vous, c'est en fonction des lois nationales et des conventions collectives qu'il sera déterminé si vous percevrez la totalité de votre salaire, une partie ou un règlement en espèces. Ces paiements peuvent être limités à seize semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie. En cas de décès ou d'incapacité prolongée résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'armateur doit verser une indemnité telle que prévue par la législation nationale, le contrat d'engagement maritime ou une convention collective. Ils sont également tenus de régler les frais

d'inhumation en cas de décès, à bord ou à terre, pendant la période de l'engagement.

L'armateur n'est-il pas responsable :

- lorsque l'accident n'est pas survenu au service du navire.
- en cas d'accident ou de maladie imputable à une faute intentionnelle du
- si la maladie ou l'infirmité a été dissimulée volontairement au moment de l'engagement.

Vous avez le droit à une indemnisation contractuelle au titre de votre contrat d'engagement qui doit toujours être versée en totalité et sans délai. Vous ne devez subir aucune pression pour vous faire accepter une somme inférieure à l'indemnisation contractuelle. S'il faut procéder à une évaluation pour déterminer une incapacité de longue durée, vous avez droit de recevoir un versement intermédiaire pour éviter toute difficulté excessive. Ce paiement peut être défalqué d'autres indemnisations découlant du même accident, mais est sans préjudice des autres droits que vous pourriez exercer. La demande peut être effectuée par vous, un parent proche ou un représentant. Les détails du certificat ou de la police doivent être clairement affichés à bord et en anglais. Vous avez le droit d'être informés si la garantie financière d'un armateur est sur le point d'être résiliée ou vient à terme.

4. Santé et sécurité et prévention des accidents

Santé et sécurité et prévention des accidents, Faire en sorte que le milieu de travail des gens de mer à bord des navires contribue à leur santé et à leur sécurité au travail. Vous avez le droit de vivre et de travailler dans un environnement sûr et sain, favorisant la santé et la sécurité. Les lois de l'état du pavillon règlent la santé et la sécurité à bord en prenant en considération les normes internationales.

Il s'agit de prévoir à bord :

- une politique et un programme en matière de santé, notamment l'évaluation des risques et la formation ;

- des précautions afin de prévenir les accidents du travail, les lésions et les maladies, y compris les effets du maniement de produits chimiques et de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires ;
- la participation de représentants des gens de mer à des programmes pour améliorer la santé et la sécurité au travail et réduire les accidents ;
- des prescriptions relatives à l'inspection, à la notification et à la correction des situations dangereuses ainsi qu'à l'enquête sur les accidents du travail survenus à bord et à leur notification (cf. « Prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports », BIT, 1996) ;
- des mesures afin de protéger vos informations personnelles lors des inspections et des notifications.

Les armateurs et les gens de mer ont l'obligation de se conformer aux normes relatives à la sécurité et à la santé au travail à bord des navires. Cette obligation doit être clairement précisée au même titre que les devoirs du capitaine ou de la personne qu'il aura désignée comme responsable de la santé et de la sécurité à bord. Vous devez prêter attention à toute règle ou procédure de sécurité à suivre à bord et les informations doivent être clairement affichées. Il convient également de mener constamment des campagnes d'information sur la protection de la santé et la prévention des accidents. Si vous êtes à bord d'un navire de cinq marins ou davantage, vous devez avoir un délégué à la sécurité, élu ou nommé par l'équipage afin qu'il participe aux réunions du comité de sécurité du navire. Il existe des instruments internationaux qui portent sur les niveaux acceptables d'exposition aux risques professionnels à bord des navires et sur l'élaboration et l'application des politiques des navires en matière de sécurité et de santé au travail. La Convention du travail maritime ne rentre pas dans les détails. Elle décrit, par contre, les sujets que les règles des états du pavillon doivent aborder. Les armateurs ont la responsabilité de les appliquer. Les éléments que les procédures et les pratiques de santé et de sécurité au travail à bord des navires doivent couvrir :

- les caractéristiques structurelles du navire, y compris les moyens d'accès et les risques liés à l'amiante ;
- les machines : Lorsque cela s'avère nécessaire, les employeurs ont l'obligation de mettre en place un dispositif de protection des machines.
- Vous ne devez pas utiliser une machine si les dispositifs de protection ne sont pas en place ;
- les effets des températures extrêmement basses ou extrêmement élevées de toute surface avec laquelle les gens de mer peuvent être en contact ;
- les effets du bruit dans les postes de travail et les logements à bord y compris des instructions sur le danger, la fourniture d'équipements de protection, l'évaluation des risques et la réduction de l'exposition ;
- les effets des vibrations dans les postes de travail et les logements à bord y compris des instructions sur le danger, la fourniture d'équipements de protection, l'évaluation des risques et la réduction de l'exposition ;
- Les effets des facteurs ambiants, y compris la fumée du tabac ;
- Les mesures spéciales de sécurité sur le pont et au-dessous ;
- La manutention de charges et le matériel de chargement et de déchargement ;
- La prévention et extinction des incendies ;
- Les ancres, chaînes et câbles ;
- Les cargaisons dangereuses et lest ;
- L'équipement de protection individuelle ;
- Le travail dans des espaces confinés ;
- Les effets physiques et mentaux de la fatigue ;
- Les effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool ;
- La protection et prévention relatives au VIH/SIDA ;
- Les réponses aux urgences et aux accidents ;

Les jeunes gens de mer ne doivent pas exécuter des travaux à hauts risques sans supervision ou travailler de nuit à moins que cela ne se fasse dans un but de formation.

5. Accès à des installations de bien-être à terre

Assurer aux gens de mer qui travaillent à bord d'un navire l'accès à des installations et services à terre afin d'assurer leur santé et leur bien-être. La convention encourage la création d'installations de bien-être dans les ports. Elles doivent être ouvertes à tous les gens de mer sans distinction de nationalité, de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique ou d'origine sociale et quel que soit l'état du pavillon de leur navire. Il faudrait qu'elles comprennent des salles de réunion et de détente, ainsi que des installations destinées au sport et à l'éducation, et permettant de pratiquer la religion et d'obtenir des conseils personnels. Dans l'intérêt de la santé des gens de mer, les responsables dans les ports et à bord des navires doivent faire tout leur possible pour leur permettre d'aller à terre au plus tôt après l'arrivée du navire au port. Vous devez être informé des installations accessibles et de toutes lois ou coutumes locales qui, enfreintes, pourraient mettre en péril votre liberté. Des conseils de bien-être doivent exister pour veiller à ce que les services de bien-être fournis soient appropriés.

6. Sécurité sociale

Assurer l'adoption de mesures visant à faire bénéficier les gens de mer de la sécurité sociale. Tous les gens de mer et les personnes à leur charge ont le droit de bénéficier d'une protection de sécurité sociale, dans la mesure où cela est prévu par la législation nationale. Dans certains pays, la sécurité sociale est fournie par l'État grâce aux impôts. Dans d'autres, c'est à chacun de prendre une assurance personnelle ou des dispositions au travers d'un régime privé. En tant que marin, vous tombez sous le coup soit de la loi de votre pays d'origine, soit de celle de l'État du pavillon, mais dans un cas comme dans l'autre, les dispositions ne

peuvent pas être moins favorables que pour un travailleur à terre dans l'un de ces États.

Qu'entend-on par « sécurité sociale » ? Vous devez prêter attention aux points suivants au moment de vérifier votre couverture :

- ✓ Soins médicaux ;
- ✓ Indemnités de maladie ;
- ✓ Prestations de chômage ;
- ✓ Prestations de vieillesse ;
- ✓ Prestations en cas d'accident du travail ;
- ✓ Prestations familiales ;
- ✓ Prestations de maternité ;
- ✓ Prestations d'invalidité
- ✓ Prestations de survivants.

La Convention du travail maritime encourage une meilleure couverture sociale pour les gens de mer. Les États qui signent la convention doivent fournir une protection dans au moins trois domaines repris ci-dessus, les trois recommandés étant : les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Habituellement, ce sont les autorités du pays où vous vivez qui s'en chargent, mais il peut y avoir un accord avec l'État du pavillon, avec votre employeur ou avec votre syndicat. Il vous faudra probablement participer au régime. L'essentiel est que votre situation ne doit pas être pire, en termes de sécurité sociale, parce que vous avez choisi une carrière en mer. En cas de conflit à propos des dispositions relatives à la sécurité sociale, il faut qu'il y ait une procédure de règlement des litiges équitable et efficace. Votre contrat d'engagement doit clairement énoncer les modalités selon lesquelles la protection des différentes branches de la sécurité sociale vous sera assurée par l'armateur, toutes les déductions obligatoires de votre salaire (versées à un régime public) et toutes les cotisations que l'armateur doit payer en votre

nom. Lorsqu'il revient à l'armateur de faire des versements de sécurité sociale en votre nom, l'État du pavillon doit s'assurer que tel est bien le cas.

V. TITRE 5 : CONFORMITE ET MISE EN APPLICATION DES DISPOSITIONS

Il existe différentes façons de s'occuper des problèmes de conformité avec la Convention du travail maritime. Si le problème survient au niveau de l'État du pavillon, par exemple, il n'a pas mis en place les règles appropriées pour appliquer la convention, il convient de le renvoyer à l'ITF afin que la Fédération soulève ce point avec l'Organisation internationale du Travail par les voies officielles. Si le problème se pose avec un armateur, il faut alors soulever ce point avec l'État du pavillon ou l'État du port. Il existe un dispositif en place pour les inspecteurs de l'État du pavillon et un autre pour les agents chargés du contrôle par l'État du port. Il s'agit de prescriptions officielles régulières destinées à garantir le respect initial et permanent des normes. En outre, en tant que marin, vous pouvez déposer plainte à bord, soit auprès d'un officier supérieur ou auprès du capitaine, soit auprès de l'armateur ou de l'État du pavillon. Vous pouvez également vous adresser à un agent chargé du contrôle par l'État du port ou à un inspecteur du travail. Vous n'avez pas à vous plaindre directement, une tierce personne (par exemple, un inspecteur ITF ou un travailleur social) peut le faire pour vous. Il faut prendre garde de ne pas être victimisé pour avoir porté plainte, la confidentialité doit être respectée à tout moment.

1. Responsabilités de l'État du pavillon

Assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention à l'égard des navires qui battent son pavillon. Tous les États du pavillon qui ont ratifié la convention doivent veiller à ce que les prescriptions de la Convention du travail maritime soient appliquées à bord des navires battant leur pavillon. Lorsque la convention fait référence à une responsabilité d'un membre, ce dernier doit s'assurer qu'il dispose de législations,

de règles ou d'autres mesures nationales conformes aux prescriptions. Par exemple, en ce qui concerne l'âge minimum pour les gens de mer, un État peut garantir le respect de cette prescription grâce à une loi nationale interdisant à toute personne de moins de 16 ans de travailler. En ce qui concerne l'obligation de veiller à la fourniture d'au moins trois éléments de protection de sécurité sociale, si la législation nationale d'un État ne fait aucune référence à la sécurité sociale ou ne couvre pas le minimum requis, il devra adopter des lois, amender ses règles ou mettre en place d'autres mesures afin de respecter les dispositions de la MLC. Chaque État décide lui-même la façon dont il se met en conformité avec la convention, ce qui implique que la situation variera d'un pays à l'autre. Cela est autorisé pour autant que les prescriptions de la convention soient respectées et que le navire réponde aux normes de l'État du pavillon qui doivent figurer dans le certificat de travail maritime et dans la déclaration de conformité du travail maritime. Les navires battant le pavillon d'un État qui a ratifié la MLC doivent également disposer d'une copie de la convention à leur bord.

1.1. Certificat de travail maritime

Tout navire d'une jauge brute supérieur à 500, naviguant dans les eaux internationales ou entre ports de différents pays, doit disposer d'un certificat de travail maritime délivré soit par l'État du pavillon, soit par l'organisme reconnu habilité à agir en son nom. Le certificat ne peut être valide pour plus de cinq ans et confirme que le navire répond aux prescriptions de la convention et doit reprendre les points suivants :

- âge minimum ;
- certificat médical ;
- qualifications des gens de mer ;
- contrats d'engagement maritime ;
- recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé ;
- durée du travail ou du repos ;

- effectifs du navire ;
- logement ;
- installations de loisirs à bord ;
- alimentation et service de table ;
- santé et sécurité et prévention des accidents ;
- soins médicaux à bord ;
- procédures de plainte à bord ;
- paiement des salaires ;
- garantie financière pour le rapatriement ;
- garantie financière liée à la responsabilité des armateurs.

Le navire doit être inspecté afin de vérifier la validité du certificat et de le renouveler à la fin de sa période de validité. S'il est valide pour cinq ans, il doit y avoir au moins une inspection intermédiaire entre la seconde et la troisième année du terme.

1.2. Déclaration de conformité du travail maritime

Une déclaration de conformité du travail maritime doit être jointe au certificat de travail maritime. Cette déclaration comporte deux parties : la première explique la façon dont la réglementation de l'État du pavillon est conforme à la convention, alors que la seconde est établie par l'armateur et énonce les mesures adoptées pour assurer la conformité du navire avec la première partie. La déclaration de conformité du travail maritime doit être certifiée par un représentant habilité de l'État du pavillon (ou un organisme agréé agissant en son nom, comme une société de classification).

1.3. Certificats et autres documents connexes

Les résultats des inspections, y compris les manquements et les mesures adoptées pour les pallier, doivent être consignés, datés et gardés à bord. La déclaration de conformité du travail maritime, le certificat de travail maritime et les autres documents doivent être disponibles et accessibles pour que vous

puissiez les consulter et pour les inspections par des responsables de l'État du pavillon et de l'État du port, et des représentants des armateurs et des gens de mer. S'ils ne sont pas rédigés en anglais et si votre navire opère dans les eaux internationales, il doit également y avoir une traduction en anglais des documents.

Un certificat de travail maritime cesse d'être valide lorsque :

- Les inspections prescrites ne sont pas effectuées dans les délais fixés
- Le certificat n'est pas visé par l'État du pavillon ou par son organisme habilité
- Il y a changement du pavillon du navire
- Il y a un changement de propriétaire du navire
- Des modifications importantes ont été apportées à la structure ou aux équipements du navire.

1.4. Inspection et mise en application

Toutes les prescriptions de la Convention du travail maritime concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer doivent être inspectées, même dans les navires qui ne sont pas tenus de conserver à bord un certificat de travail maritime. En cas de manquement d'un navire et d'importantes violations des prescriptions de la convention, il existe deux façons de les identifier et de les pallier : grâce aux inspections régulières et grâce aux procédures de plainte. L'inspecteur de l'État du pavillon est responsable de la première inspection approfondie de conformité et l'inspecteur de l'État du port doit veiller à ce que tout soit en ordre lorsque le navire arrive au port. L'État du pavillon doit mettre en place un système efficace d'inspection des conditions de travail et de vie à bord des navires qui battent son pavillon. Il est également chargé d'enquêter sur toute plainte fondée. Il doit exister une politique en matière de conformité et de mise en application à laquelle vous devez avoir accès. Lorsqu'un inspecteur de l'État du pavillon découvre une infraction grave aux prescriptions de la convention, il/elle peut empêcher le navire de quitter le port tant que le problème n'est pas résolu. Les manquements qui constituent une infraction grave ont trait aux droits des gens

de mer (par exemple, le non-paiement des salaires) ou aux situations qui représentent un grave danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer. Dans les cas n'impliquant pas d'infraction grave, l'inspecteur peut ordonner la correction du manquement pour une date donnée. Lorsqu'il n'existe pas d'antécédents et que l'inspecteur estime que l'infraction n'est pas grave, il/elle peut se contenter de donner des conseils plutôt que de prendre des mesures. Les décisions sur les types de mesures à prendre dépendent en fin de compte du jugement professionnel de l'inspecteur. Si vous signalez un problème à un inspecteur ou lui faites part d'une réclamation, il/elle n'est pas tenu(e) de révéler à l'armateur ou à son représentant la source de la plainte ou de la réclamation. Si, de ce fait, une inspection est menée à bord, les inspecteurs s'abstiennent de révéler que l'origine de l'inspection est une plainte. En aucun cas vous ne devez être victimisé pour avoir formulé une plainte. Les inspecteurs de l'État du pavillon doivent être indépendants et n'avoir aucun intérêt susceptible de nuire à leurs activités. Les rapports d'inspection doivent être envoyés à l'État du pavillon ; une copie sera remise au capitaine et une autre sera affichée à bord. Les rapports doivent être rédigés en anglais ou dans la langue de travail du navire. L'État du pavillon doit tenir des registres des inspections des conditions des gens de mer à bord des navires et publier des rapports annuels sur les activités d'inspection. Il a, en outre, l'obligation de veiller à ce que les infractions soient rectifiées et doit établir un système de sanctions. Dans le cas d'une enquête faisant suite à un incident majeur, le rapport doit être soumis au plus tard un mois après la conclusion de l'enquête.

1.5. Procédures de plainte à bord

Il doit y avoir une procédure en place à bord de votre navire qui vous permette de porter plainte s'il y a infraction à la convention et violation de vos droits, y compris celui de vivre et de travailler dans des conditions décentes. Elle doit être traitée de façon juste, efficace et rapide. Assurez-vous que vous comprenez bien les délais de traitement de votre plainte, surtout si le sujet est grave. Il faut d'abord

que vous essayiez de résoudre les problèmes à l'échelon le plus bas possible. Vous avez toutefois le droit de vous adresser directement au capitaine ou aux autorités extérieures comme un représentant de l'État du pavillon. Vous pouvez à tout moment vous faire accompagner d'un représentant ou d'un collègue et en aucun cas vous ne pouvez être victimisé pour avoir déposé plainte. Si la plainte ne peut être résolue à bord, vous devez renvoyer le problème à terre, soit à l'armateur, soit aux autorités de l'État du pavillon, de l'État du port dans lequel se trouve votre navire ou de votre propre pays. Au moment de rejoindre le navire, vous recevrez une copie de la procédure de plainte à bord. Vous disposerez ainsi des coordonnées de la personne responsable de l'État du pavillon et de votre administration nationale (si différentes). Y figurera également la ou les personnes à bord qui pourront vous conseiller et vous aider à porter plainte. (Voir annexe 1)

Accidents maritimes :

Si un accident ayant entraîné blessure ou perte de vie humaine survient, il convient de lancer une enquête officielle.

2. Responsabilités de l'État du port

Permettre à tout Membre d'assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne la coopération internationale nécessaire pour assurer la mise en œuvre et le respect des normes de la convention à bord de navires étrangers.

2.1. Inspections dans le port

Alors que les États du pavillon ont la responsabilité de veiller à ce que les navires qui battent leur pavillon respectent la convention, les inspections menées par les États du port permettent un contrôle permanent du respect de celle-ci. Habituellement, un inspecteur chargé du contrôle par l'État du port monte à bord pour vérifier que le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime sont en ordre. Une inspection plus minutieuse peut avoir lieu dans les cas suivants :

- les documents ne sont pas présentés, sont invalides ou ont été falsifiés ;

- l'inspecteur a des raisons de penser que les conditions de travail et de vie sont inférieures à celles prescrites dans la convention ;
- le navire a changé de pavillon pour éviter d'avoir à respecter la convention ; ou
- une plainte précise a été déposée à propos des conditions de vie et/ou de travail à bord par un marin, un syndicat ou toute personne intéressée par la santé et la sécurité des gens de mer et par leur navire.

Lorsque des manquements sont avérés, l'inspecteur doit les signaler au capitaine et lui fixer une date limite pour leur correction. Si les conditions à bord présentent un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer ou s'il y a une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la convention, le navire peut être immobilisé jusqu'à ce que les problèmes soient résolus. Les organisations de gens de mer et d'armateurs doivent être averties des plaintes importantes ou des manquements découverts lors d'inspections au port.

Exemples de cas qui pourraient nécessiter une immobilisation du navire :

La liste ci-dessous est extraite des directives pour les agents chargés du contrôle par l'État du port effectuant des inspections en application de la Convention du travail maritime, 2006. Il s'agit d'exemples de circonstances qui pourraient justifier la décision de garder un navire au port soit parce qu'elles se répètent, soit en raison de la gravité d'un seul cas de manquement :

- la présence à bord d'un marin de moins de 16 ans ;
- l'emploi d'un marin de moins de 18 ans pour un travail susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ;
- effectifs insuffisants (y compris lorsque cela est dû à la suppression de gens de mer n'ayant pas l'âge requis) ;
- tout autre manquement constituant une violation des droits et principes fondamentaux ou des droits en matière d'emploi et des droits sociaux des gens de mer ;

- toute non-conformité appliquée de sorte à violer ces droits fondamentaux (par exemple, l'attribution de logements non conformes à la norme en raison de la race, du sexe ou des activités syndicales des gens de mer) ;
- cas répétés de gens de mer ne possédant pas de certificats valides attestant leur aptitude physique à exercer leurs fonctions ;
- des gens de mer à bord du même navire qui, de façon répétée, ne sont pas en possession d'un contrat d'engagement maritime valable ou des gens de mer ont le contrat d'engagement maritime contient des clauses qui constituent un déni des droits des gens de mer ;
- des gens de mer qui travaillent au-delà de la durée maximale du travail de façon répétée ou qui n'ont pas le nombre minimal d'heures de repos ;
- la ventilation, l'air conditionné ou le chauffage ne fonctionnent pas convenablement ou sont inappropriés ;
- le logement, y compris le service de table et les installations sanitaires, ne respecte pas les normes d'hygiène, ou leur équipement fait défaut ou ne fonctionne pas ;
- la qualité et la quantité de vivres et d'eau potable n'est pas appropriée pour le voyage prévu ;
- il n'y pas de guide médical, de pharmacie de bord ou de matériel médical à bord, contrairement aux prescriptions ;
- il n'y a pas de médecin à bord pour les navires de passagers effectuant des voyages internationaux de plus de trois jours, transportant 100 personnes ou plus, ou il n'y a pas de marin chargé d'assurer les soins médicaux à bord ;
- les cas répétés de non-paiement des salaires, ou de non-paiement des salaires sur une période significative, ou la falsification des relevés de salaires ou l'existence de plusieurs relevés de salaires ;
- le certificat ou autre preuve documentaire de la garantie financière de rapatriement, délivrée par le prestataire de cette garantie, est manquant ;

- le certificat ou autre preuve documentaire de la garantie financière relative à la responsabilité des armateurs, délivrée par le prestataire de cette garantie, est manquant ;

3. Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

Assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer ainsi que leur protection sociale

Les responsabilités des États qui ratifient la Convention du travail maritime peuvent être de trois natures : en tant qu'État du pavillon, en tant qu'État du port et enfin, en tant que pays d'origine des gens de mer. Les États fournisseurs de main-d'œuvre doivent veiller à ce que les services de recrutement et de placement soient correctement réglementés. C'est également à eux que revient la responsabilité de la fourniture de la sécurité sociale.

4. Conventions incluses dans la Convention du travail maritime

Convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920

Convention (n° 8) sur les indemnités de chômage (naufnage), 1920

Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920

Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921

Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926

Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926 Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936

Convention (n° 54) des congés payés des marins, 1936

Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936

Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936

Convention (n° 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936

Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936

Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946

Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946

Convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946

Convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946

Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946

Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946

Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946

Convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946

Convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949

Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949

Convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949

Convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958

Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970

Conventions incluses dans la Convention du travail maritime 68

Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970

Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976

Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976

Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976

Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987

Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987

Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987

Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987

Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996

Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

CONCLUSION PARTIELLE

L'organisation internationale du travail qui est l'organisme international chargé de promouvoir les normes et conventions pour améliorer les conditions des travailleurs a élaboré la convention du travail maritime 2006 qui est une convention de synthèse de la plupart des précédentes conventions sur le travail maritime. Convention innovante, tenant compte des nouvelles réalités du milieu maritime, des faiblesses et forces de conventions antérieures, et aussi d'un système de mise à jour simplifiée pour ne citer que ceux-ci. Elle est le 4^{ème} pilier des conventions maritimes après les conventions SOLAS, STCW et MARPOL.

Au vu de tout ce qui a été démontré plus haut, nous nous demandons, quelles sont concrètement les modifications apportées par cette convention ?

Comment la MLC 2006 peut-elle améliorer le travail maritime en Côte d'Ivoire ?

Quelles sont les dispositions prises par l'IRES dans l'application de la CTM 2006 ?

DEUXIEME PARTIE

APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME AUX NAVIRES CABOTEURS CAS DES REMORQUEURS IRES

La deuxième partie de notre travail parlera de l'application de la CTM,2006 aux remorqueurs de l'IRES en démontrant en premier lieu les dispositions prises par l'Etat ivoirien dans la ratification de la CTM,2006 et enfin les procédures prises en compte par l'IRES dans l'application de la CTM,2006 : inconvénients et avantages

CHAPITRE I : L'ETAT IVOIRIEN ET LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME

I. LE TRAVAIL MARITIME IVOIRIEN

1. Situation du travail maritime en Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire a très tôt perçu le particularisme du fait maritime et la nécessité de développer le secteur des transports maritimes et des ports pour assurer son indépendance économique. En vue de bâtir non seulement une économie maritime nationale véritablement capable de réaliser ses ambitions dans le respect de la réalité socio-économique du pays, mais aussi de jouer un rôle important dans le concert des nations, elle s'est dotée d'une flotte marchande, d'une administration maritime, de ports, d'une académie d'enseignement maritime et d'un code maritime par la loi n°61-349 du 9 novembre 1961, le Code de la Marine Marchande. Ce code de 238 articles a permis de gérer marins et armateurs jusqu'à l'adoption de la loi n°2017-442 du 30 juin 2017 portant nouveau Code maritime.

Les rédacteurs du Code de la Marine Marchande, dans la plupart du temps, se sont inspiré des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail de 1919-1966. Parmi les conventions de l'OIT, l'une des premières à être ratifiée par la Côte d'Ivoire est la Convention n°29 sur le travail forcé, 1930. Cette convention porte sur le travail à terre. Elle a été ratifiée le 21 novembre 1960. Dans le domaine maritime, seule la convention n°133 sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, a été ratifiée le 19 juin 1972. Cet état de fait n'a pas empêché notre pays d'administrer et de gérer ses marins jusqu'à une date récente. Mais, cette situation de non ratification des conventions maritimes de l'OIT ne saurait perdurer étant donné que la Côte d'Ivoire est Etat-Membre de cette organisation et entend s'affirmer sur l'échiquier mondial. Elle a tout à gagner en ratifiant la convention consolidée en vue de garantir des conditions de travail décent à ses gens de mer.

Il importe dès lors de savoir la situation des gens de mer dans le domaine du travail maritime. Avant de présenter ce que la MLC 2006 peut apporter au travail maritime dans notre pays, nous allons d'abord présenter le travail maritime tel qu'il est, en d'autres termes présenter tout ce qui le constitue, les textes et conventions en vigueur, les institutions et administrations en charge du travail des gens de mer, certaines associations et syndicats des gens de mer et enfin les problèmes qui minent le milieu du travail des gens de mer.

2. Convention et loi portant sur le travail des gens de mer

2.1. Le Code maritime ivoirien

Le droit ivoirien a été récemment enrichi par l'adoption de la loi n°2017-442 du 30 juin 2017 portant Code maritime qui abroge, en ses dispositions finales, la loi n°61-349 du 9 novembre 1961 portant institution d'un code de la Marine Marchande. Cette nouvelle loi a permis, non seulement d'unifier dans un même corpus une réglementation applicable à divers domaines relevant à la fois du droit public et du droit privé, mais également, d'internaliser des conventions internationales et communautaires dont pour certaines, les délais de transposition étaient largement dépassés. En ce qui concerne les lois sur le travail des gens de mer, des aménagements ont été fait pour enrichir ceux déjà présents dans l'ancien Code de la Marine Marchande. Mais, il faut l'avouer ; cela n'est pas suffisant et nous estimons que beaucoup reste à faire.

2.2. Convention n°133

La convention n°133 de l'Organisation internationale du Travail traite exclusivement du logement des équipages. C'est la seule convention maritime qui avait été jusque-là ratifié par notre pays. Elle fixe des normes détaillées en ce qui concerne des questions telles que les postes de couchage, les réfectoires, les salles de récréation, la ventilation, le chauffage, et des installations sanitaires à bord des navires. Cette convention fait partie des trente-sept conventions consolidées dans la MLC 2006. Ses dispositions sont reprises et améliorées dans le titre 3 de ladite Convention. Le titre 3 est relatif au logement, aux loisirs, à l'alimentation et au

service de table. Nous pensons que c'est l'une des raisons qui militent en faveur de la ratification de la MLC, 2006 par notre pays.

3. Quelques problèmes liés au travail maritime en Côte d'Ivoire

3.1. Couverture sociale inexistante pour la plupart des gens de mer

La plupart des armements qui emploient des marins ne les déclarent pas à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), malgré les nombreuses interpellations des autorités maritimes à ce niveau. Ces armements trainent les pieds à déclarer leurs marins et jouent le jeu du chat et de la souris avec nos autorités maritimes. Cela constitue une violation grave des droits du travailleur. En effet, ces armements profitent du manque criard d'embarquement pour rabaisser les standards en matière de couverture sociale.

Les branches de sécurité sociale dans la MLC, 2006 se réfèrent à divers types de prestations, classées selon le risque. Les branches de sécurité sociale retenues correspondent aux neuf branches classiques de sécurité sociale énumérées et définies dans la convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, instrument auquel il y a lieu de se référer pour plus d'indications sur les composantes de chacune de ces branches et sur la protection que celles-ci instaurent. Ces neuf branches sont :

- les soins médicaux ;
- les indemnités de maladie ;
- les prestations de chômage ;
- les prestations de vieillesse ;
- les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- les prestations familiales ;
- les prestations de maternité ;
- les prestations d'invalidité ;
- les prestations de survivants.

Il est vivement recommandé que des mesures soient prises, aussi bien au niveau des gens de que des autorités maritimes, pour assurer véritablement une sécurité sociale aux gens de mer ivoiriens et ceux résidant habituellement dans le pays. Si le système de sécurité sociale tel qu'appliqué par la CNPS ne prend pas suffisamment en compte les réalités du secteur maritime, le Ministère des transport parlant de la Direction des Affaires Maritimes en liaison avec le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale devraient conjuguer leurs efforts pour régulariser la situation des gens de mer.

3.2. La multiplicité des syndicats des gens de mer

Il est triste de constater l'existence de nombreux syndicats pour défendre les droits des gens de mer. En effet, le fait d'aller en rang dispersé affaiblit la portée de nos actions et nos voix, ce qui rend nos actions peu efficaces. Il serait dans notre intérêt de nous unir et de fédérer nos énergies autour d'un seul syndicat pour être pris au sérieux devant les employeurs et cumuler le maximum d'adhérents.

II. RATIFICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME PAR L'ETAT IVOIRIEN

1. Procédure de ratification de la MLC 2006 par un Etat

L'article 19 de la constitution de l'OIT stipule que : « le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur Général du bureau international du travail et prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention ; ». En ce qui concerne la forme, l'acte de ratification doit désigner clairement la convention faisant l'objet de la ratification, être un document original sur papier (et non une photocopie ou un fac-similé) signé par une personne ayant autorité pour engager l'Etat (par exemple, le chef de l'Etat, le Premier ministre, le ministre des Affaires étrangères ou le ministre du Travail). Et enfin indiquer clairement l'intention du gouvernement d'accepter d'être lié par la convention en question et son

engagement à mettre en œuvre ses dispositions, avec, de préférence, une référence expresse à l'article 19, paragraphe 5 d), de la Constitution de l'OIT.

En Côte d'Ivoire, la ratification des conventions obéit à des procédures et implique souvent plusieurs ministères et l'Assemblée Nationale.

2. Les structures intervenant dans le processus de ratification d'une convention : cas de la MLC 2006

2.1. Le Ministère chargé des Affaires Maritimes

La Direction Générale des Affaires Maritimes et Portuaires (DGAMP) est la cheville ouvrière du système de rédaction des textes et lois relatifs à la bonne marche de l'administration maritime. La DGAMP était sous la tutelle du Ministère des Transports. Ainsi, du Ministère des Transports, les Affaires Maritimes et Portuaires sont-elles passées en 2019 sous la tutelle du Secrétariat d'Etat auprès du Ministère des Transports, chargé des Affaires Maritimes. Le 13 mai 2020, le Secrétariat d'Etat auprès du Ministère des Transports, chargé des Affaires a été érigé en Ministère chargé des Affaires Maritimes et récemment après remaniement ministériel a été renvoyé encore au ministère des transports. En effet, chargé de conduire la politique de l'Etat en matière de sécurité maritime, de domaine public maritime, de gestion des marins, de l'immatriculation des bateaux sous pavillon ivoirien, de la recherche et de sauvetage en mer et de la lutte contre la pollution, ce département ministériel veille aussi au respect des textes sur le travail des gens de mer sur les navires qui battent pavillon ivoirien mais aussi de tous autres navires dans le cadre de l'inspection de l'Etat du port.

La Direction des Gens de Mer et des Relations Extérieures ainsi que les autres directions étudient, exploitent les différentes conventions et élaborent les exposés des motifs des différents projets de loi portant ratification des conventions. La ratification d'une convention obéit à une procédure et peut impliquer plusieurs Ministères. Pour ce qui est de la ratification de la MLC 2006, la rédaction des exposés des motifs du projet de loi portant ratification a été faite par la Direction

des Gens de Mer et des Relations Extérieures et transmise au Ministère des Affaires Etrangères.

2.2. Le Ministère des Affaires Etrangères

Le Ministère des Affaires Etrangères joue un rôle très important dans la ratification des conventions maritimes. Pour ce qui est de la ratification de la MLC, 2006, la rédaction des exposés des motifs du projet de loi portant ratification faite par la Direction des Gens de Mer et des Relations Extérieures est transmise à ce ministère qui à son tour fait examiner le projet de ratification en liaison avec le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. Le projet est ensuite défendu devant le Parlement qui procède à son adoption. La communication à l'OIT de la ratification d'une convention du travail se fait par voie diplomatique.

2.3. Le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale

Comme son nom l'indique, c'est le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale qui a en charge les questions d'emplois et des affaires sociales dans notre pays. Pour le processus de ratification de la Convention du Travail Maritime, 2006, ce ministère joue un rôle important. Il travaille en synergie avec les autres Ministères pour pouvoir défendre valablement les travailleurs lors des sessions de l'OIT.

Le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale est le point focal de l'OIT au niveau national. C'est à juste titre que ce ministère en liaison avec le BIT (section Côte d'Ivoire) organise souvent des séminaires ou des réunions portant sur le travail.

2.4. L'Assemblée Nationale

Le choix de l'Assemblée Nationale n'est pas anodin, car c'est par cette institution que sont votés toutes les lois et textes qui doivent être appliqués au travail maritime. L'Assemblée nationale vote la loi et consent l'impôt selon une procédure fixe : d'abord, les projets de loi, les propositions de loi et les

propositions de résolution sont inscrites et numérotées dans l'ordre de leur arrivée sur un rôle général qui mentionne également la suite qui leur a été réservée.

Les projets et propositions de loi qui ne sont pas du domaine de la loi sont déclarés irrecevables par le président de l'Assemblée nationale après avis de la conférence des présidents ou à la demande du président de la République. Seuls les textes recevables sont déposés sur le bureau de l'Assemblée nationale, annoncés en séance publique et renvoyés à l'examen de la commission compétente. Ces propositions de loi et de résolutions sont transmises au Gouvernement dans les quarante-huit heures suivant l'annonce de leur dépôt. L'ordre du jour des travaux de l'Assemblée Nationale est arrêté, après accord de la conférence des présidents, par le président de l'Assemblée Nationale.

Dans le cadre de la ratification de la MLC, 2006, l'accord de cette institution est sollicité.

3. Adoption de la CTM, 2006 par l'état ivoirien

Le gouvernement adopté, mercredi 19 janvier 2022, au titre du ministère des affaires étrangères, de l'Intégration africaine et de la Diaspora, un projet de loi autorisant le président de la République, Alassane Ouattara, à ratifier la convention du travail maritime de 2006 à laquelle la Côte d'Ivoire n'avait pas encore adhéré, a annoncé à la presse le porte-parole, Amadou Coulibaly, à l'issue du Conseil des ministres tenus au palais Présidentielle, à Abidjan Plateau. Selon M. Coulibaly, Cette convention encadre notamment, les conditions d'entrer dans la fonction et les emplois des gens de mer et garantie aux gens de mer les conditions sociales satisfaisant de travail.

Il a ajouté que la ratification de cette convention permettra d'améliorer les conditions sociales et de travail sur les navires battant pavillons ivoiriens et de réduire le contentieux qui pourrait exister entre armateurs et marins et valoriser le pavillon national.

Il également souligné que le Conseil a adopté un deuxième projet de loi, au titre du ministère des Affaires étrangères autorisant le Chef de l'Etat à ratifier

la convention de l'organisation internationale du travail relative aux pièces d'identité des gens de mer.

Cette convention vise à améliorer les procédures d'identification des gens de mer en vue de lutter de façon efficace contre la fraude dans le cadre du contrôle d'identité du porteur mais également en raison du trafic important des gens de mer, de prévenir les actes de terrorisme par un contrôle plus accru et plus efficace de l'identité des gens de mer.

Elle organise à cet effet modalité de transit terrestre avant et après les embarquements dans les ports et détermine les spécifications de sécurité caractéristiques de la pièce d'identité des gens de mer.

La ratification par la Côte d'Ivoire de cette convention permettra de renforcer la coopération avec les autres Etats partis pour améliorer les procédures de production, de délivrance et de vérification des documents d'identification des gens de mer, a-t-il expliqué.

III. AVANTAGES ET CONSEQUENCES DANS L'APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME

Cette convention du travail de l'OIT présente de nombreux avantages, non seulement pour les gens de mer, mais aussi pour les armateurs et les gouvernements.

1. Avantages pour les gens de mer

- Un ensemble complet de principes et droits fondamentaux du travail maritime
- ainsi que les droits fondamentaux de l'OIT ;
- La convention énonce en un seul endroit et dans un langage clair les droits fondamentaux des gens de mer en matière d'emploi ;
- Les gens de mer sont mieux informés de leurs droits et des recours disponibles ;

- Meilleure application des conditions minimales de travail et de conditions de vie ;
- Droit de porter plainte tant à bord qu'à terre ;
- Identification claire de l'armateur qui assume la responsabilité générale, aux fins de la présente convention.

2. Avantages pour les armateurs

- Des règles du jeu plus équitables pour aider à assurer une concurrence loyale et à marginaliser les opérations sous-normes ;
- Bénéficieront d'un système de certification, y compris un système de certification possible pour les navires de moins de 500 GT, si l'Armateur le demande ;
- Une industrie maritime plus socialement responsable ;
- Une main-d'œuvre mieux protégée et plus efficace ;
- Aide à garantir que les navires sont exploités en toute sécurité avec peu de problèmes et peu de retards dans les ports ;
- La nouvelle convention contient des normes minimales qui sont bien dans la pratique actuelle de l'industrie et devraient être facilement respectées par la plupart des armateurs.

3. Avantages pour les gouvernements

- Simplification des obligations de déclaration (une convention plutôt que plusieurs)
Pouvoirs d'application plus étendus sur tous les navires
- Amélioration de la qualité des services maritimes
- Amélioration de la protection de l'environnement
- Flexibilité supplémentaire avec fermeté des droits et flexibilité dans la manière de mettre en œuvre, ce qui rend la convention plus facile à ratifier et à mettre en œuvre

- Système de certification obligatoire uniquement pour les navires de plus de 500 GT
- Protection contre la concurrence déloyale des navires inférieurs aux normes grâce à « aucun traitement plus favorable » pour les navires des pays non ratifiants
- Mise en œuvre des exigences obligatoires par des mesures substantiellement équivalentes, à l'exception de Partie V
- Avantages accordés aux navires des pays ratifiants

4. Conséquences estimées de la mise en œuvre de la Convention MLC, 2006 par la Côte d'Ivoire

4.1. Conséquences économiques

Les navires qui battent le pavillon ivoirien devront s'aligner sur les standards de la convention. La mise en œuvre de la convention du travail maritime, 2006 s'inscrit dans une logique de développement durable et contribuera à la préservation de l'emploi maritime et à la compétitivité du pavillon ivoirien. Le contrôle des navires faisant escale dans les ports ivoiriens sera renforcé par la prise en compte de l'ensemble des normes sociales imposées par la MLC, 2006 et aura pour effet une pression renforcée sur les navires dits sous normes qui feront une concurrence déloyale aux armateurs ivoiriens et africains.

En revanche, les navires ivoiriens devront disposer de certificats prévus par la convention qui en garantit le respect, sinon ils seront contrôlés systématiquement lors de leurs escales à l'étranger avec les conséquences financières que cela implique pour les armements (retard, pénalités, immobilisation prolongée du navire).

4.2. Conséquences financières

4.2.1. Pour les armements

La mise en œuvre va exiger un effort particulier de la part des armements dont les navires seront assujettis à la certification. Ils devront en effet, dans une démarche analogue à celle mise en œuvre par le code ISM, élaborer, rédiger et mettre en place les procédures permettant de justifier le respect de la convention. Ces procédures leur permettront de solliciter et d'obtenir les certificats prévus par la convention. Ils devront mettre en place des actions de formation à l'intention de leurs personnels. Lorsque les navires ne pourront pas être inspectés dans un port ivoirien, les armateurs prendront en charge les frais de déplacement des inspecteurs, comme c'est déjà le cas pour d'autres visites.

4.2.2. Pour les gens de mer

La mise en œuvre de la convention n'entraînera pas de charges financières pour les salariés. Les travailleurs indépendants qui seront dorénavant couverts, devront assurer le financement de leur formation minimale.

4.2.3. Pour l'Etat

Le processus de certification des navires prévu à la règle 5.1.3 de la convention sera assuré par les agents de la Direction Générale des Affaires maritimes et Portuaires (DGAMP). Seront associés à ce processus de certification et de contrôle les services de l'Inspection du Travail Maritime. L'administration maritime aura en charge la mise en application de la convention, en particulier de l'instruction des dossiers de demande de certification déposés par les armements, l'élaboration des rapports, la préparation des sessions de la Commission spéciale tripartite du BIT, le suivi des plaintes des gens de mer et, d'une manière générale, la coordination de ces mesures de mise en œuvre.

En outre, les coûts de réalisation des documents nécessaires à la certification des navires, notamment les certificats de travail maritime et les déclarations de conformité au travail maritime, les certificats médicaux, de même que les coûts

de traduction de ces documents, seront décidés par le Ministère chargé des Affaires Maritimes. Il en sera de même en ce qui concerne les actions de communication nécessaires à la bonne information des représentants des gens de mer et des armateurs qui sera assurée par la mise à disposition de toute la documentation nécessaire sur un site internet conçu à cet effet.

La mise en œuvre de la convention nécessite toutefois des travaux de développement des systèmes d'informatisation et d'information de la Direction Générale des Affaires Maritimes et Portuaires en liaison avec la Direction Générale du Travail. Il sera enfin nécessaire de mettre en place des systèmes d'information permettant d'assurer le suivi des navires et des inspections, ou de développer un système de gestion de base de données ad hoc, de manière à pouvoir satisfaire aux obligations de la convention en matière de rapports d'inspection et de suivi de la certification des navires.

La convention prévoit un mécanisme nouveau de suivi à l'Organisation internationale du Travail. L'Etat devra prendre en charge les frais de séjour des représentants des organisations les plus représentatives des gens de mer et des agents des Affaires Maritimes et Portuaires pour participer régulièrement aux réunions de la commission tripartite permanente à Genève.

4.3. Conséquences socio-économiques

Les échanges maritimes concernent plus de 90 % des produits manufacturés, le fait d'y disposer de facto d'un label social mondial garantissant le respect des normes de l'OIT pour ce qui concerne les équipages des navires assurant ces transports, sera un critère de décision pour les donneurs d'ordre, qu'ils soient publics ou privés et de valorisation pour les armateurs ivoiriens.

La convention du travail maritime permettra de disposer d'un socle de règles minimales internationales contribuant à l'harmonisation des conditions sociales dans un secteur soumis à une forte concurrence internationale. Notre pays pourra ainsi améliorer la sécurité sociale des gens de mer, à travers les mesures imposées

par la MLC, 2006 et bénéficiaire de l'appui technique de l'OIT. La mise en œuvre de la convention ne peut que contribuer à assainir le parc mondial des navires. Le contrôle des navires faisant escale dans les ports sera renforcé en prenant en compte la dimension sociale. Il a déjà été précisé que tous les navires seront contrôlés. Ceux battant pavillon d'Etat n'ayant pas ratifié la convention le seront également en application du principe dit du « traitement pas plus favorable » et n'en tireront pas de bénéfice. Les droits des gens de mer seront renforcés d'une manière générale, par la mise en place de mécanismes de plaintes à bord du navire et à terre, en escale. Ce dispositif sera maintenu et conforté, permettant d'assumer les conséquences éventuelles de ces contrôles, mais aussi dans la perspective du premier amendement à la convention. Cet amendement est déjà prévu, à la suite de travaux conjoints entre l'OMI et l'OIT.

CHAPITRE II : APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARIITME A L'IRES

Tout État signataire de la CTM,2006 exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à assurer le respect des prescriptions de la présente convention, notamment par des inspections régulières, des rapports, des mesures de suivi et l'engagement de poursuites conformément à la législation applicable. La convention régit plusieurs règles et articles mentionnées ci-dessus, cependant l'Ivoirienne de Remorquage et Sauvetage en Mer certaines modifications dans son contrat d'engagement et seulement cinq procédures en application de la convention dans son fonctionnement concernant les conditions de vie et de travail des gens de mer. Nous nous attèlerons à les détailler, en dénonçant ses points négatifs pour ses gens de mer et apporter des solutions pour une application normale selon les règles et articles de ladite convention.

I. CONTRAT D'ENGAGEMENT DES GENS DE MER A L'IRES

1. Contrat de stage de qualification

Le contrat de stage de qualification conclu entre le stagiaire et IRES mentionnent : les noms du postulant et de l'armateur ou le gérant qui n'est pas signé par l'inspection du travail maritime ; les compétences à acquérir ou à développer ; les activités confiées au stagiaire ; la date de début ; la date de fin et durée totale ; indemnité forfaitaire et modalité de versement. En effet a IRES le stagiaire est celui qui aucune référence de poste ni de responsabilité, mais qui exerce un travail qui dépasse ses compétences avec un temps de repos excédant le temps de repos normale, utiliser pour les taches qui ne respectent pas les articles mentionnés dans son contrat ; protection sociale dont aucun stagiaire ne bénéficie en réalité, accident de travail et responsabilité sociale ; modalité de résiliation de contrat de stage ; clause de règlement intérieur et condition de délivrance de l'attestation de stage .

2. Contrat d'engagement maritime à durée déterminée à terme précis

Ce contrat conclu entre le gens de mer et IRES mentionnent : les noms des signataires dont le postulant, IRES et l'inspection du travail maritime ; la date et lieu de signature ; la fonction ; le salaire rémunéré selon le cabotage international avec une grille salariale et primes et allocations bien établit selon la convention et la loi nationale ; le repos et congé ; la durée et rupture du contrat ; la protection sociale affiliée à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ; les textes régissant selon la loi n°2015532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, la loi n°2017442 du 30 juin 2017 portant code maritime et la convention ; la durée du travail ; le règlement intérieur IRES dont les obligations professionnelles, loyauté et confidentialité .

II. PROCEDURES MLC, 2006 DE L'IRES

1. Heures de travail et de repos

1.1. Limites des heures de travail et heures de repos

Les limites dans lesquelles des heures de travail peuvent être effectuées à bord d'un navire sont fixées à quatorze heures par période de vingt-quatre heures et à soixante-douze heures par période de sept jours.

L'accord collectif peut déroger à la présente règle dans certaines conditions. La durée minimale de repos à laquelle a droit le marin embarqué à bord d'un navire autre qu'un navire de pêche est de dix heures par période de vingt-quatre heures et soixante-dix-sept heures par période de sept jours.

Le repos quotidien ne peut être scindé en plus de deux périodes.

L'une de ces périodes est d'au moins six heures consécutives.

L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne peut dépasser quatorze heures.

Une journée de repos hebdomadaire s'entend de vingt-quatre heures de repos consécutives, comptées à partir de l'heure normale où le marin doit prendre son service.

Les conventions de branche conclues au niveau national pour les entreprises d'armement maritime doivent, pour être étendues, comporter outre les clauses mentionnées à l'article L. 2261-22 du code du travail, des stipulations prévoyant les conditions dans lesquelles les fêtes légales mentionnées à l'article L. 3133-1 du même code sont compensées dans les temps de repos à terre des marins. A défaut de convention de branche nationale, l'extension de conventions ou d'accords collectifs est subordonnée au fait qu'ils comportent des stipulations ayant le même objet.

1.2. Conditions particulières

Le capitaine peut exiger du marin les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes présentes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer. Dans ces cas, le capitaine peut suspendre l'organisation habituelle des horaires de travail ou de repos et exiger d'un marin qu'il travaille pendant le temps nécessaire pour faire face à ces circonstances. Lorsque celles-ci ont cessé, le capitaine attribue au marin qui a accompli un tel travail, alors qu'il était en période de repos, un repos d'une durée équivalente. Les conditions dans lesquelles ce repos est pris tiennent compte des exigences de la sécurité et des nécessités de la navigation.

Lorsqu'un marin est sur appel, par exemple lorsqu'un local de machines est sans présence humaine, il bénéficie d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale de son repos est perturbée par des appels. 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. Ne sont pas considérés comme portant atteinte à la règle du repos hebdomadaire tous travaux nécessités par :

- les circonstances de force majeure ;
- les circonstances où le salut du navire, des personnes embarquées ou de
- la cargaison est en jeu, circonstances dont le capitaine est seul juge ;
- les opérations d'assistance.

Le repos hebdomadaire qui n'a pas été pris est compensé selon les modalités mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 5544-13.

1.3. Enregistrement des heures de travail et de repos

Le capitaine ou une personne autorisée par ce dernier tient à jour et signe le registre des heures de travail journalières ou des heures de repos journalières des gens de mer (formulaire F_MLC02 voir annexe 6). Il doit s'assurer que les heures de travail de l'équipage ne dépassent pas les niveaux établis. Chaque marin concerné doit apposer sa signature et avoir une copie du formulaire. Les enregistrements des heures de travail journalières ou des heures de repos journalières de membres d'équipage doivent être complétés mensuellement à terme échu et conservés à bord pendant deux ans. Le document devrait inclure les non-conformités prévues aux conditions particulières précitées.

Le formulaire F_MLC02 doit être transmis à la compagnie chaque mois.

Modalités d'enregistrement des heures de travail

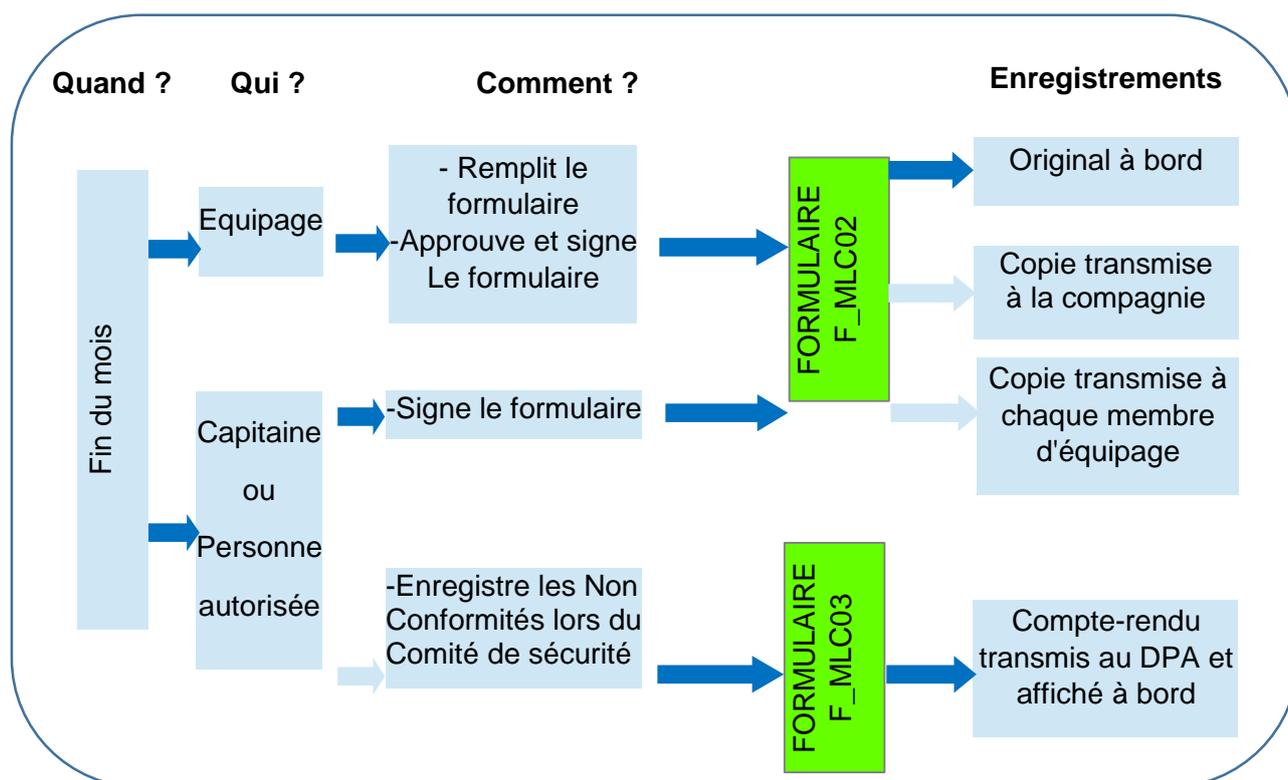


TABLEAU DE SERVICE :

Un tableau normalisé et approuvé précisant l'organisation du travail à bord du navire a été établi en conformité avec les règles du pavillon en ce qui concerne la durée maximale du travail ou de repos minimal pour chaque poste à bord. Ce document est posté dans le réfectoire. Ce tableau spécifie le programme de service en mer et au port.



Une traduction du document en Anglais doit être disponible. Le tableau contient les éléments suivants pour chaque position à bord :

- le programme de service en mer et au port
- la durée maximale du travail ou la durée minimale du repos exigée par la législation nationale ou les conventions collectives applicables.

2. Hygiene et alimentation

2.1.1. Normes minimales pour l'alimentation et la restauration

Préparation au voyage :

Avant chaque voyage, le capitaine, en consultation avec le cuisinier du navire ou la personne en charge de préparer les repas, devrait s'assurer que des aliments ayant une valeur nutritive appropriée et de l'eau de qualité sont acheminés à bord en quantité suffisante pour la durée du voyage du navire.

Cuisiniers du navire :

Nos navires ne possèdent pas de cuisinier tel qu'il est défini dans la convention du travail maritime.

Personnel de restauration :

Les gens de mer affectés à la restauration doivent satisfaire aux exigences suivantes :

- le personnel de restauration doit être correctement formé ou instruit pour son poste.
- les certificats de compétence dans le domaine de l'hygiène et la sécurité alimentaire doivent être délivrés aux membres d'équipage en charge de la préparation des repas et du service et disponibles à bord pour inspection.

Alimentation et nutrition :

Une grande variété d'aliments fournit un régime alimentaire sain. Les repas doivent fournir un équilibre entre glucides, protéines, lipides, fibres, vitamines et minéraux. Les aliments doivent être préparés et cuits avec un minimum de sel, de graisse et de sucre.

Pour mémoire :

- les aliments à haute teneur énergétique (glucides) comprennent le pain, les pommes de terre, les pâtes, le riz et les céréales pour le petit-déjeuner ;
- les aliments riches en protéines comprennent le poisson, la viande, la volaille,

- les œufs, le lait et les autres produits laitiers (vérifiez la teneur en matière grasse de certains fromages) ;
- les fruits et les légumes, frais, congelés, séchés et en conserve, y compris les jus de fruits, contiennent des vitamines et des minéraux ;
- boissons ; comme pour la nourriture, un apport équilibré est important.

Il faut surveiller l'apport excessif de sucre, de caféine et de calories. L'eau, les jus de fruits et le lait faible en lipides sont de bonnes alternatives aux sodas ; il convient de prendre des dispositions pour répondre à tous les besoins particuliers en raison de la religion, d'exigences alimentaires particulières ou de pratiques diététiques habituelles exigeant le respect de certaines règles ou exigences relatives à un aliment ou à son mode de préparation. Le personnel en charge de la restauration doit être conscient des dangers associés aux allergies alimentaires.

Si une personne souffrant d'allergie alimentaire mange par inadvertance une petite quantité de cet aliment, cela peut la rendre malade ou même, dans des cas extrêmes, entraîner la mort. Certains ingrédients problématiques sont les arachides, les noix, le gluten, le poisson, le soja, le céleri, la moutarde, les graines de sésame et le dioxyde de soufre.

2.2. Hygiène alimentaire

La promotion et l'adoption de bonnes pratiques d'hygiène alimentaire et un traitement efficace de l'eau à bord du navire peuvent réduire considérablement la propagation d'agents infectieux persistants. Voici les activités à promouvoir dans le cadre de la gestion de l'hygiène alimentaire :

- l'équipage doit être informé des exigences relatives à la déclaration de tout symptôme ou maladie (y compris la gastro-entérite) pouvant être transmis par les aliments. De plus, l'équipage doit informer le personnel de restauration d'une allergie alimentaire ;
- la cuisine, la cambuse et les réfectoires doivent faire l'objet d'une maintenance périodique régulière en tenant compte de l'aspect technique et hygiénique des équipements (Chef mécanicien et personnel en charge de la restauration) ;

- tous les officiers et membres d'équipage doivent être informés des normes de sécurité sanitaire sur les aliments et la qualité de l'eau ;
- la lutte contre les nuisibles est mise en œuvre régulièrement et les infestations sont réduites au minimum et, si possible, éliminées (Officier sécurité – second capitaine) ;
- des formations à la sécurité alimentaire et à l'hygiène sont organisées régulièrement ;
- les aliments périmés sont retirés de la cambuse et des réfrigérateurs (personne en charge de la restauration).
- tous les produits alimentaires sont stockés dans des emplacements propres.

2.2.1. Préparation des aliments

Cuisson : Les bactéries se développant dans des conditions de température élevée, la viande, la volaille, le poisson, etc. crus ne doivent pas rester dans la zone dite dangereuse (5 ° C - 63 ° C) plus longtemps qu'il n'est absolument nécessaire. En règle générale, la manipulation des aliments pendant et après la préparation ne devrait pas dépasser 2 heures à la température ambiante. À très haute température, la durée de manipulation devrait être réduite à environ 1 heure et demie.

La plupart des bactéries nocives peuvent être détruites par une cuisson minutieuse. Il est cependant acceptable de servir un bifteck saignant ou une côtelette d'agneau rosée s'il s'agit d'une découpe entière ou d'une tranche de viande et que le steak ou la tranche a été correctement cuite à feu vif pour détruire toute bactérie susceptible de se trouver à la surface. Les types de viande suivants peuvent avoir des bactéries réparties dans la masse de la viande, ils doivent donc être bien cuits:

- la volaille ;
- le porc ;
- les Burgers ;
- saucisses ;
- kebabs ;
- viande hachée.

Un pic à brochette peut être utilisée pour vérifier que la volaille et la viande sont bien cuites ; les jus doivent être clairs. Une température centrale de 75 ° C est généralement requise et peut être vérifiée à l'aide d'un thermomètre à sonde, la sonde ayant été correctement désinfectée avant utilisation. De plus, les instructions du fabricant du thermomètre doivent être suivies et sa précision vérifiée.

Dans la mesure du possible, une surface de travail séparée doit être réservée pour la préparation de viande crue, qui ne doit pas être utilisée pour préparer des aliments qui seront consommés sans cuisson ultérieure. Si la même surface de travail doit être utilisée, il faut veiller à ce qu'elle soit nettoyée et désinfectée entre la manipulation de viandes crues et cuites ou d'autres produits prêts à consommer. Des planches à découper distinctes clairement assignées, généralement par couleur, peuvent être utilisées pour maintenir la ségrégation.

2.2.2. Décongélation

La décongélation de la viande et de la volaille crues doit être effectuée dans des conditions contrôlées et ne pas simplement être laissée à décongeler à la température ambiante, en particulier dans une cuisine chaude. La décongélation doit avoir lieu dans un endroit propre et frais, à l'écart des autres aliments susceptibles d'être contaminés par le liquide décongelé. Les aliments doivent être couverts et rangés dans un récipient sur une grille de sorte qu'ils ne reposent pas dans le liquide décongelé. S'il y a une salle de manipulation des aliments dans la zone des entrepôts frigorifiques, vous pouvez l'utiliser. Il est important de vérifier que la viande ou le poulet, etc., sont bien décongelés avant la cuisson.

2.2.3. Contamination croisée avec des allergènes alimentaires

Il est important que le personnel de restauration se rende compte du risque de contamination croisée par des allergènes dans les situations où un marin a demandé à ce que sa nourriture soit exempte d'un ingrédient auquel il est allergique ou intolérant. Un certain nombre de mesures peuvent être prises pour réduire les risques : préparer les aliments à partir de rien, garder les surfaces libres

de tout allergène, utiliser des ustensiles séparés pour préparer et servir les aliments sans allergènes, éviter le transfert de miettes ou de graines provenant d'autres aliments et en utilisant des récipients hermétiques correctement étiquetés.

2.2.4. Contrôle de la température

Idéalement, les aliments devraient être consommés dès qu'ils sont préparés / cuits, mais les habitudes de travail et d'autres facteurs imprévus peuvent retarder les repas. En cas de retard important, les charcuteries peuvent être conservées dans le réfrigérateur jusqu'à ce que l'équipage soit prêt à manger. Les aliments chauds peuvent être laissés sans risque dans la casserole à feu très doux, à condition de les remuer régulièrement pour maintenir une température de sécurité de 63 ° C ou de les conserver dans une presse à chaud.

La zone de danger en cas de contamination des aliments se situe entre 5 ° C et 62,8 ° C. En général, les aliments périssables ne doivent pas rester dans cet intervalle de température plus longtemps que nécessaire, et en aucun cas les aliments ne doivent être laissés dans cet intervalle de température plus de deux (2) heures, ou à une température supérieure à 32 ° C, plus d'une heure.

Restes / réchauffer un plat :

Refroidir les aliments trop lentement avant la réfrigération est l'un des principaux facteurs d'intoxication alimentaire. Le refroidissement des aliments à haut risque doit être fait rapidement pour éviter les risques potentiels pour la santé. De petites quantités d'aliments devraient refroidir assez rapidement, mais le processus peut être accéléré si nécessaire. Par exemple :

- Si disponible, utilisez un garde-manger avec une température ambiante inférieure.
- Verser les liquides dans des casseroles peu profondes et remuer fréquemment.
- Divisez les aliments en morceaux ou en lots relativement petits.
- Utilisez un bain d'eau glacée.

Une fois froids, les restes doivent être datés et conservés de manière appropriée dans un réfrigérateur et utilisés dans les 2 jours, de préférence froids, par exemple dans le cadre d'une salade. Si le réchauffage est absolument nécessaire, les aliments doivent être réchauffés rapidement et complètement, mais une seule fois. Les restes réchauffés doivent avoir une température à cœur de 75 ° C.

2.2.5. Approvisionnement alimentaire et stockage

Il est important de sélectionner des fournisseurs capables de démontrer qu'ils disposent de contrôles adéquats sur leurs denrées alimentaires et d'un transport respectant de la chaîne du froid vers le navire. Respecter la chaîne du froid, c'est assurer le maintien constant des aliments réfrigérés ou surgelés à une température, positive ou négative selon le cas, conforme à la réglementation ou à leur étiquetage. Toute hausse de température provoque et accélère la croissance microbienne et réduit la durée de vie du produit. Un produit sain peut alors devenir un produit à risque, l'aspect et les qualités organoleptiques peuvent se dégrader. La date indiquée sur l'étiquette ne reste en effet valable que si la température de conservation indiquée est respectée. Lors du transport, utilisez de préférence un sac isotherme et limitez au maximum le temps de transport entre le moment de l'achat et l'arrivée sur le navire où les denrées seront rapidement rangées dans le réfrigérateur ou le congélateur. Les aliments doivent être propres, sains, exempts d'altération et ne présenter aucun autre risque pour la consommation humaine.

Si les espaces de stockage sont insuffisants, il convient de réduire les niveaux de stock en effectuant plus fréquemment des achats ou, si cela n'est pas possible, il faut créer des espaces de stockage supplémentaires.

2.2.6. Nettoyage

Des inspections documentées de tous les espaces et équipements utilisés pour la préparation, la manipulation, le stockage et le service des aliments sont requises (Voir Procédure MLC3).

Pour éviter l'accumulation de saleté et de déchets, une procédure de nettoyage à la volée doit être appliquée.

Les plateaux, couteaux, planches à découper, machines associées à la préparation des aliments, plans de travail, etc., qui entrent en contact avec les aliments doivent être soigneusement nettoyés et désinfectés. Les lave-vaisselle mécaniques se désinfectent en raison de la température de rinçage élevée. Lorsque la vaisselle est lavée à la main, il convient de la laisser sécher plutôt que d'utiliser un torchon pour le séchage, à condition qu'elle soit rangée dès qu'elle est sèche.

Les vêtements et les torchons sont un terrain fertile pour les bactéries, elles doivent donc être lavées régulièrement ou jetées. Les vadrouilles et les poubelles doivent également être régulièrement lavées et rangées dans les endroits prévus à cet effet.

Les espaces de travail doivent être nettoyés à la fin de chaque journée de travail. Il convient de prévoir du temps pour procéder à un nettoyage systématique et approfondi de toutes les zones, y compris les armoires, les entrepôts, le pont et les colonnes, les ventilateurs d'extraction et les marquises. Les conduits de ventilation graisseux constituent un risque important d'incendie et doivent donc être nettoyés régulièrement. La fréquence de nettoyage doit être déterminée à l'aide d'un processus d'évaluation des risques.

Il faut veiller à protéger les aliments et le matériel pendant les opérations de nettoyage. Les produits et équipements de nettoyage doivent être entreposés en toute sécurité, de préférence dans un casier désigné.

Les dispositions prises en matière de séparation et de traitement des déchets alimentaires doivent respecter les normes de santé et de sécurité en vigueur et être conformes au plan de gestion des déchets du navire.

2.2.7. Gestion des déchets

Des dispositions devraient être prises pour le stockage sanitaire et le traitement des déchets afin d'éviter la propagation des organismes pathogènes et les parasites lors des opérations de manipulation des aliments. La présence d'insectes, de rongeurs et d'autres parasites doit être contrôlée pour éviter la transmission de maladies à des gens de mer et à d'autres personnes se trouvant à bord d'un navire.

Titre	Action	Périodicité
Inspections nuisibles	Le terme nuisible regroupe l'ensemble des organismes vivants causant par leur présence une source de contamination potentielle (insectes, rongeurs ...). Ces nuisibles sont susceptibles de véhiculer des germes (salmonelle, staphylocoques dorés ..)	Mensuel

2.2.8. Chambres de réfrigération et cambuse

Chambres froides : les seuils de température pour les chambres frigorifiques sont de 5 ° C ou plus froides et moins 18 ° C ou plus froides pour les congélateurs, mais une légère tolérance d'un ou deux degrés ne devrait pas entraîner de risque significatif pour la sécurité alimentaire. Si les appareils ne disposent pas d'un moyen de contrôle de la température, un thermomètre approprié doit être fourni.

Les thermomètres doivent être étalonnés périodiquement, mais une simple vérification mensuelle, à l'aide d'eau bouillante (99 ° C à 101 ° C) ou de la glace fondante (-1 ° C à + 1 ° C), permettra de vérifier l'exactitude du thermomètre.

Dans les unités de congélation, la combinaison d'une humidité élevée et de températures fluctuantes (plus chaudes que moins 10 ° C) accélère la croissance des moisissures et des autres bactéries responsables de la détérioration des aliments. Des températures fluctuantes peuvent également entraîner une accumulation de dépôts de glace. Les aliments ne doivent jamais être stockés devant les conduits de refroidissement, car cela limite la circulation de l'air. Un emballage approprié est essentiel pour éviter la perte d'humidité à la surface des aliments, susceptible de produire un effet de brûlure de congélation sur les morceaux de viande.

Si le dégivrage n'est pas un processus automatique, le matériel doit être dégivré régulièrement pour maintenir son efficacité.

Bien que les réfrigérateurs et les congélateurs doivent être entretenus conformément au plan de maintenance du navire, les cuisiniers et les autres

personnes travaillant dans la cuisine doivent vérifier régulièrement l'état des joints des portes et des dispositifs de fermeture ainsi que la température.

Les aliments crus réfrigérés doivent toujours être séparés des aliments cuits. Des réfrigérateurs séparés sont préférables. Cependant, s'ils sont stockés dans le même réfrigérateur, les aliments crus doivent toujours être placés au fond du réfrigérateur pour éviter de contaminer les aliments préparés. Les aliments doivent également être couverts ou emballés pour éviter le dessèchement, la contamination croisée et l'absorption des odeurs.

Toutes les portes des chambres réfrigérées doivent être équipées de moyens permettant à la fois de l'ouvrir et de déclencher une alarme de l'intérieur.

Titre	Action	Périodicité
Surveillance des températures	Prise des températures des frigos et des congélateurs. Procédure MLC 5 et formulaire MLC 5.1	Journalier
Dégivrage des frigos / congélateurs	Dégivrez et nettoyez une fois par mois les réfrigérateurs et congélateurs à l'eau savonneuse. Le rincer à l'eau javellisée et séchez le avec un chiffon propre.	Mensuel
Vérification thermostats frigos	Vérification des thermostats des frigos / congélateurs et vérifier si les systèmes de dégivrage automatiques éventuels fonctionnent correctement.	2 mois

Cambuse : La cambuse doit être sèche, froide (si possible autour de 10 ° C), bien éclairée et ventilée. Il devrait y avoir des étagères et des palettes adéquates pour éviter tout contact direct avec le pont. Il convient de veiller à ce que le stock soit utilisé dans une rotation stricte des dates et que les fournitures aient la meilleure date de durabilité possible. Les denrées périssables ne doivent être ni commandées ni acceptées en quantités supérieures à celles pouvant être consommées avant la date d'expiration. Des contrôles quotidiens doivent être effectués sur les aliments périssables à courte durée de vie, tels que les fruits et les légumes frais.

2.3. Hygiène personnelle

2.3.1. Hygiène du personnel de restauration

Il est essentiel que les personnes manipulant des aliments respectent et appliquent des critères élevés d'hygiène personnelle. Le personnel en charge des repas qui doit manipuler des aliments devrait être exempt de maladies contagieuses pouvant être transmises par les aliments.

Des lavabos avec du savon et des dispositifs de séchage des mains adéquats doivent être mis à la disposition du personnel de restauration. Les serviettes jetables ou un séchoir à air chaud sont à préconiser plutôt qu'une serviette traditionnelle. Les personnes qui manipulent les aliments doivent se laver les mains et les parties exposées des bras (savon et eau pendant au moins 20 secondes avec un désinfectant) régulièrement et toujours en entrant dans la cuisine, avant de manipuler des aliments ou du matériel, après avoir fumé et / ou s'être touché les cheveux, le nez, la bouche, les vêtements sales, etc. Les mains doivent également être lavées après le passage aux toilettes et entre les manipulations d'aliments crus et cuits.

Les toilettes avec lave-mains doivent être situées à proximité de la cuisine, mais séparées de celle-ci.

Les personnes en charge de manipuler les aliments doivent éviter autant que possible les contacts directs entre les mains et les aliments, en utilisant des pinces, par exemple. Des gants de protection appropriés peuvent être portés mais ils peuvent donner un faux sentiment de sécurité.

Les coupures, taches, plaies, etc. doivent être complètement recouvertes de pansements imperméables de couleur. L'utilisation de nettoyants anti-bactériens pour les mains, de crèmes hydratantes et de crèmes protectrices devrait être encouragée afin de réduire le risque d'infections cutanées, en particulier de dermatites.

2.3.2. Aptitudes au travail

Toute personne travaillant avec des aliments présentant des symptômes d'intoxication alimentaire, tels que des diarrhées et des vomissements, ou suspectée de porter des germes d'intoxication alimentaire en raison d'un contact étroit avec un cas confirmé doit être immédiatement exclue de tout travail susceptible d'exposer les aliments / l'eau au risque de contamination. Si un prestataire de services alimentaires a souffert de maladie et de diarrhée, il ne devrait pas manipuler les aliments pendant au moins 48 heures après la disparition des symptômes. Plusieurs autres conditions exigent que les personnes infectées soient également exclues pour des durées variables, sur avis médical. Les infections secondaires associées à des furoncles et des coupures septiques, des infections respiratoires dues à des rhumes graves peuvent également nécessiter la suspension du personnel de restauration jusqu'à ce que le traitement soit réussi.

2.4. Equipements de la cuisine

2.4.1. Généralités

La transformation de denrées alimentaires dans les cuisines nécessite des matériaux imputrescibles, non poreux, résistants à l'usure et inertes vis-à-vis des produits d'entretien.

A bord, les friteuses (ou équivalents à bains d'huile) sont interdites, de même que les hachoirs et les trancheuses (car l'utilisation de tels matériels s'avère très contraignante dans un cadre professionnel).

Les équipements et installations relatives à la cuisine doivent en effet être veillés de manière à assurer le maintien des caractéristiques requises. Les notices techniques sont consultables par le bord et la prise en compte de préconisations constructrices est retranscrite le cas échéant au travers de tâches programmées dans SEMAPHORE. Les comptes rendus d'intervention des prestataires sont conservés et archivés à bord.

2.4.2. Ustensiles et consommables

Les matériaux susceptibles de favoriser la concentration de germes, tels que les planches à découper et les ustensiles en bois, sont proscrits.

- les matériaux de fabrication et la conception des ustensiles doivent permettre une désinfection efficace et de limiter les risques de contamination croisée.
- le maintien de la propreté et de l'hygiène (nettoyage et désinfection quotidienne) nécessite la présence continue des consommables suivants :
- rouleaux de films plastiques alimentaires et distributeur
- distributeur de savon liquide bactéricide
- distributeur de papier à usage unique
- brosses à ongles
- bandelettes de détection de germes (test de surface pour plans de travail)
- planche à découper (matériel non poreux) qui doit être lavée et désinfectée après chaque opération de nature différente
- vaisselles, ustensiles et boîtes hermétiques agréés contact alimentaire (avec logo reconnu : un verre, une fourchette) - arrêté du 08/09/99
- thermomètres (à l'intérieur des frigos)
- gants jetables (contact alimentaire)
- balais, brosses, raclettes, lingettes microfibres (stockage dans un local fermé)
- produits de nettoyage et de désinfection

2.4.3. Affichage en cuisines

Les documents listés ci-après constituent l’affichage minimum obligatoire en cuisine en matière d’hygiène alimentaire.

- La liste des 14 allergènes majeurs (ingrédients en obligation d’étiquetage) :
 - céréales contenant du gluten et les produits à base de ces céréales.
 - crustacés et produits à base de crustacés.
 - œufs et produits à base d’œufs.
 - poissons et produits à base de poissons
 - arachides et produits à base d’arachides.
 - soja et produits à base de soja.
 - lait et produit à base de lait.
 - fruits à coque.
 - céleri et produits à base de céleri.
 - moutarde et produits à base de moutarde.
 - graines de sésame et produits à base de graines de sésame.
 - anhydride sulfureux et sulfites.
 - lupin et produits à base de lupin.
 - mollusques et produits à base de mollusques.
- les consignes de nettoyage des mains (ou, quand, comment se nettoyer les mains)
- l’interdiction de fumer en cuisine
- l’interdiction de téléphone portable en cuisine
- les allergies alimentaires déclarées par les navigants

3. Inspection des espaces de vie

Le capitaine est tenu de procéder à des inspections fréquentes à bord du navire pour s'assurer que tous les espaces de l'équipage sont sûrs et dans un état hygiénique.

Quand ?

Une fois par semaine

Qui ?

Capitaine

Ou

Officier agissant sous l'autorité du capitaine

Ou ?

Cuisine

- Sécurité et conditions hygiéniques
- équipement pour la préparation et le service des repas

Cambuse

- approvisionnement en nourriture et en eau potable
- tous les espaces et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation de la nourriture et de l'eau potable

Espaces communs

Cabines

- État en termes de sécurité et d'hygiène

Pharmacie

Enregistrements

Livre de bord

-Date
-Heure de l'inspection
-Position et nom de l'officier en charge de l'inspection
-Observations

Cahier des inspections

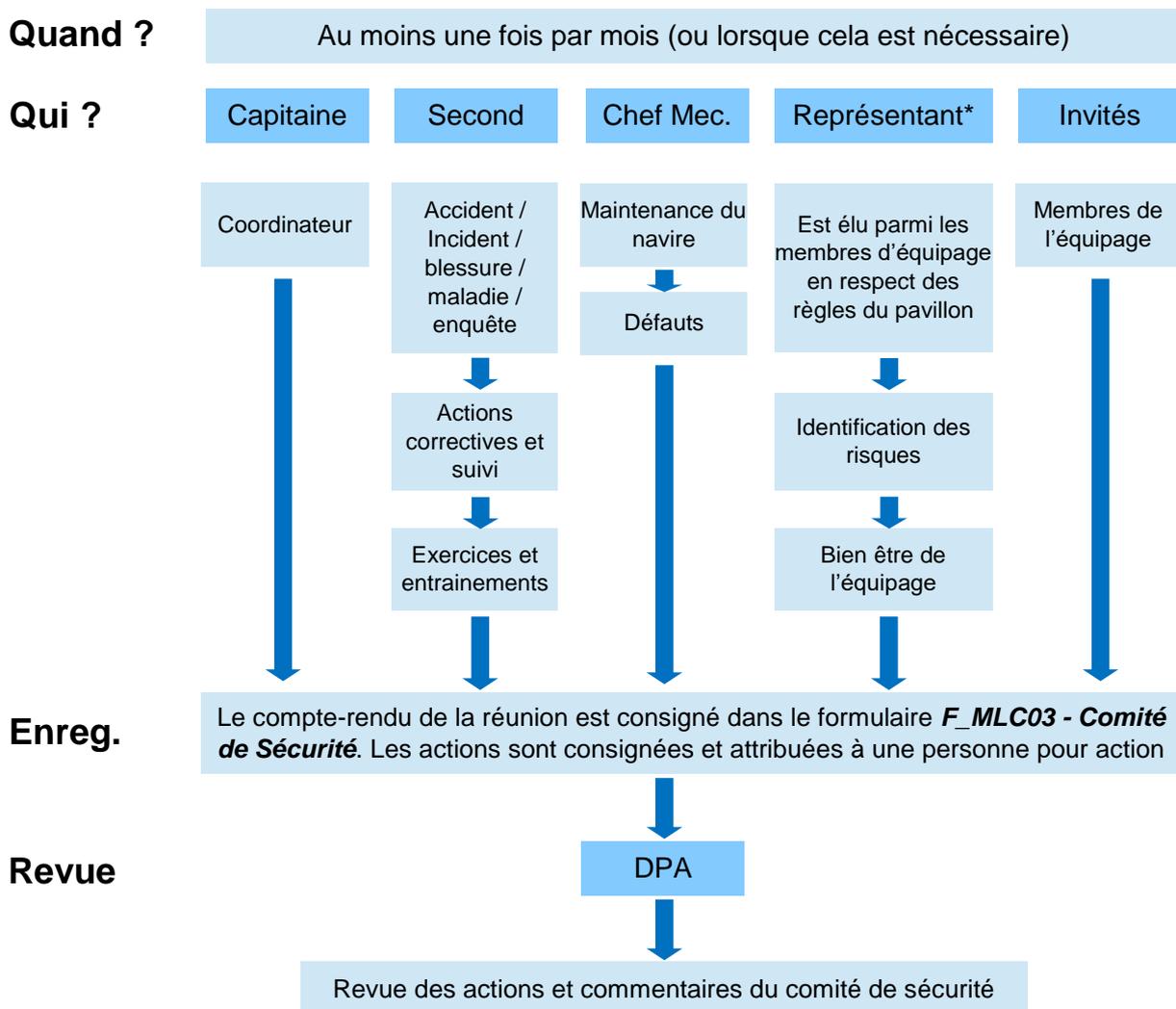
Les défauts découverts lors d'une inspection doivent être rectifiés rapidement et les résultats de chaque inspection, y compris tous les défauts trouvés, doivent être enregistrés.

4 .Comite de sécurité

4.1. Organisation du comité de sécurité

Le but de cette réunion est de :

- contribuer à la protection sanitaire de l'équipage et à l'amélioration des conditions de sécurité
- promouvoir la prévention des risques dans l'entreprise et sensibiliser les membres d'équipage à la sécurité, l'hygiène et la protection de l'environnement.



(*) Le représentant de l'équipage est un délégué à la sécurité. Il possède les compétences requises pour s'acquitter de sa fonction.

(**) Le second capitaine intervient en qualité d'officier chargé de la sécurité

4.2. Agenda du comité de sécurité

L'agenda du comité commence s'établir sur ensemble de procédures qui commence tout d'abord par un examen des procès-verbaux ; des questions depuis les réunions précédentes afin de suivre l'état d'avancement de toutes actions correctives liées à des défauts, des non-conformités, des exigences de classe ou d'autres ; l'entretien du navire qui consiste à :

- relever les défauts et les dommages à l'équipement de sécurité ainsi que les actions correctives apportées ;
- effectuer les contrôles LSA et FFA ;

planifier le calendrier de maintenance en liaison avec l'exploitation du navire.

Outre ces aspects le comité de sécurité prend en compte les incidents, les accidents, les blessures et les maladies. Il fait également des enquêtes sur les fréquents accidents et maladies survenant à bord et mène des actions en vue de prévenir ces situations ; fait aussi l'évaluation de ses actions correctives apportées pour atteindre de meilleurs résultats. Par ailleurs ce comité de sécurité prend toutes les informations nécessaires sur la sécurité recue de la société de classification y compris les nouvelles conventions ou les nouveaux règlements ratifiés par l'entreprise. En effet ce comité assure une veille juridique et une veille réglementaire directe pour la sécurité, l'environnement et l'hygiène (y compris l'examen des avis de sécurité reçus de l'état du pavillon). L'évaluation des risques fait partie intégrante de ses priorités, c'est ainsi qu'il analyse les risques professionnels et les conditions de travail de l'équipage , évalue les équipements de sécurité et de protection, établit des programmes de sécurité et de santé à bord.

Il analyse les exercices mensuels et discute des principes de formation à la sécurité et détermine les différents moyens d'amélioration des situations d'urgences pour une meilleure familiarisation de l'équipage. En outre il établit les heures de travail ,enregistre les heures de repos compensatoires et les exemptions pour le bien être de l'équipage et une meilleure santé.

Il prend compte enfin de toutes les exigences de l'équipage concernant le bien être, les loisirs et la santé ; discute de toutes autres questions jugées pertinentes par

le capitaine ou l'équipage et établit la date de la prochaine réunion de sécurité prévue.

5. Procédure de plainte

Cette procédure de plainte officielle est fournie au navire par la compagnie. Celle-ci est clairement affichée dans les aménagements de l'équipage. Cette section contient les procédures à suivre pour permettre à tout membre d'équipage de déposer une plainte formelle s'il a été maltraité à bord ou s'il estime que le navire pourrait enfreindre la convention du travail maritime (MLC 2006). Tout marin à bord a le droit de déposer une plainte et de faire examiner cette plainte, à condition que celle-ci soit de nature spécifique et qu'elle est présumée constituer une violation des droits du marin en vertu de la Convention du travail maritime (MLC 2006) telles que notamment le paiement des salaires, la durée de travail ou de repos, les congés, les soins médicaux, les conditions de logement, la santé et la sécurité au travail, ou de la loi ou la réglementation de l'État du pavillon. Cette procédure devrait être fournie au membre d'équipage lors de la signature de son contrat de travail. Si un membre d'équipage à bord du navire souhaite enregistrer une plainte officielle sur la base de ce qui précède, il convient de suivre la procédure suivante.

5.1. Protagoniste de la plainte

- toute personne ayant contracté pour un travail à bord du navire ; ▪
- un représentant du gens de mer qui peut être soit :
 - un délégué de bord embarqué sur le navire du plaignant ou du réclamant ;
 - toute personne physique ou morale (association, syndicat, ...) mandatée par le gens de mer.

Ce mandat peut être donné oralement. Aucun écrit n'est exigé.

5.2. Procédure de plainte

5.2.1. Plainte auprès des responsables à bord

Niveau 1 : Le membre d'équipage doit s'adresser en premier lieu à son chef de service, sauf s'il s'agit d'une plainte contre lui, auquel cas le membre d'équipage devrait s'adresser directement au capitaine.

Niveau 2 : La nature de la plainte sera enregistrée et une copie de cette plainte sera remise au membre d'équipage. Cela peut être fait par lettre ou par courrier électronique au membre d'équipage, une copie devant être imprimée et conservée par les deux parties.

A ce niveau, dans le cas où une résolution peut être trouvée à bord et la plainte classée, la décision sera enregistrée et une copie de la décision sera fournie au membre d'équipage.

Lorsqu'aucune résolution ne peut être trouvée, un rapport est enregistré et une copie de la décision est fournie au membre d'équipage. La plainte sera ensuite traitée au niveau suivant.

Niveau 3 : Si la plainte ne peut être résolue à bord, le capitaine en informera alors la compagnie. Lorsqu'une résolution peut être trouvée via la compagnie, le dossier est clos et une copie du compte-rendu est remise au membre d'équipage.

Si aucune solution ne peut être trouvée, l'affaire sera renvoyée à l'armateur et / ou à l'État du pavillon.

5.2.2. Plainte auprès des autorités publiques

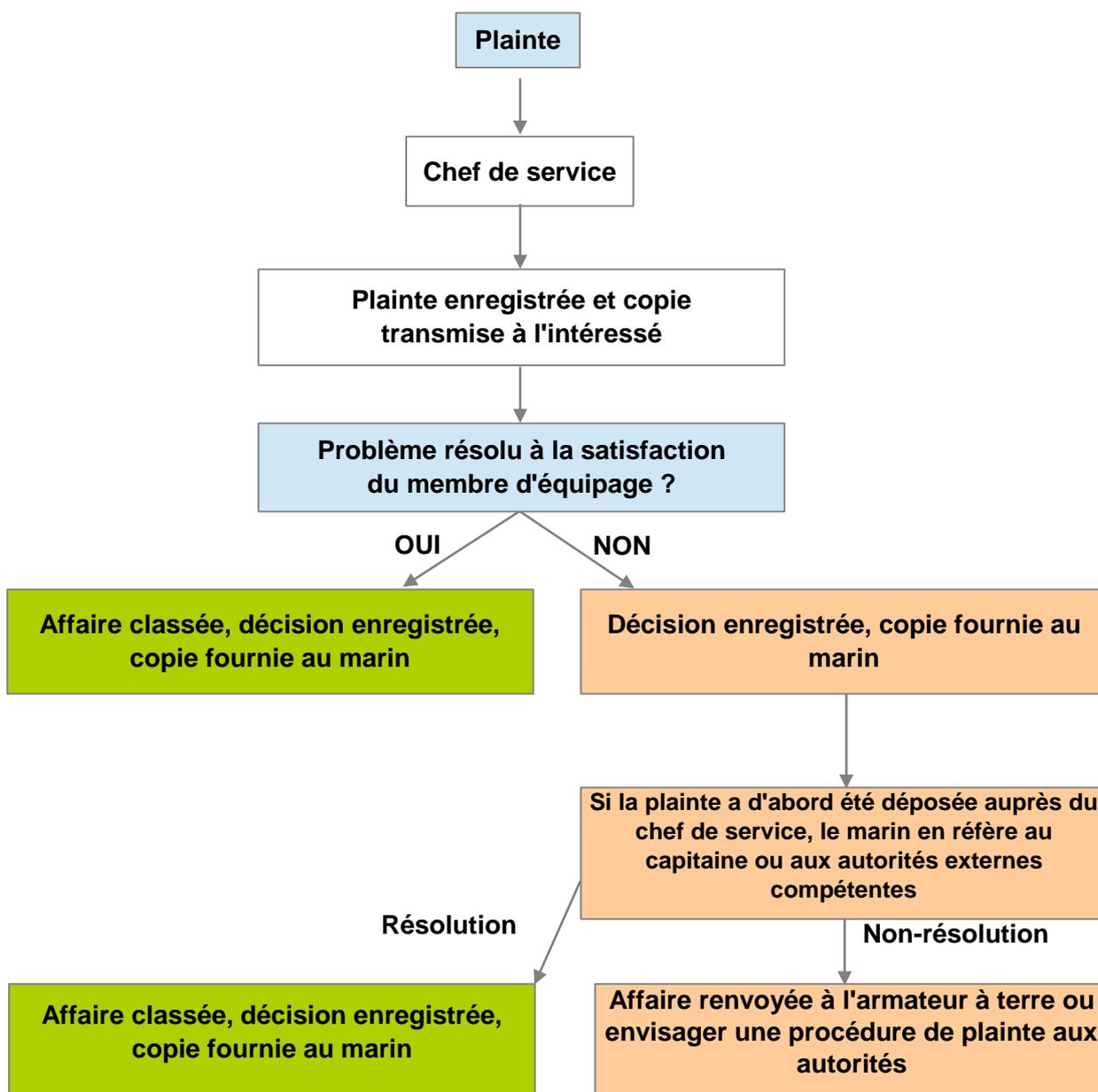
La plainte peut être déposée auprès de l'administration du Pavillon, ou du pays de résidence du Marin. Lorsque le Pavillon est Français ou le pays de résidence est la France, contacter les autorités publiques tels que le CSN (Centre de Sécurité des Navires), l'Inspection du travail. La plainte ou la réclamation peut être déposée en remplissant le formulaire Cerfa n° 16006*01 qui comporte les informations obligatoirement requises : nom, prénom, fonction du gens de mer ou de son représentant, nom et numéro d'immatriculation du navire, objet de la

plainte. » Le plaignant ou le réclamant peut joindre à sa demande toute pièce qu'il juge utile à sa plainte ou à sa réclamation.

5.3. Anonymat de la plainte

La plainte peut être anonyme. En cas de représentation, l'identité de la personne à l'origine de la plainte n'est pas communiquée sauf si le plaignant l'autorise.

Schéma du procès :



5.4. Information additionnelle

Dans la mesure du possible, toute plainte doit être résolue au niveau le plus bas possible. Si la question ne peut être résolue à la satisfaction des deux parties à un tel niveau, elle doit être portée au niveau supérieur. Le marin a à tout moment le droit d'être accompagné et d'être représenté par un autre marin de son choix à bord du navire concerné ou de toute autre partie. Cela permet également de protéger le marin qui dépose sa plainte contre une éventuelle victimisation. Un délégué de bord ou en l'absence de délégué de bord la personne désignée par l'armateur peut conseiller le plaignant sur sa plainte ou sa réclamation. Il peut également demander conseil, à terre, au sein de son entreprise auprès d'un représentant du personnel. Les conseillers du plaignant sont tenus à une obligation de confidentialité dont le non-respect est sanctionné par une contravention de 4ème classe. Le délai imparti pour traiter une réclamation sera de 5 jours à compter du dépôt initial de la plainte. Si le niveau de résolution est élevé, 5 jours supplémentaires seront pris pour trouver une solution, à condition que ce niveau soit adapté à la gravité de la plainte.

Lorsque la plainte est portée à l'attention du capitaine, celui-ci doit :

- procéder à une enquête ;
- référencer les termes et conditions d'emploi ;
- demander conseil à la personne désignée ou à l'armateur.

Dans tous les cas, le marin a le droit de déposer sa plainte directement auprès du capitaine, de l'armateur ou des autorités compétentes (police, syndicat des gens de mer, inspection du travail etc.)

III. CONDITION DE VIE ET SOLUTIONS APROPRIIEES DANS LE CADRE DU BIEN ETRE DES GENS DE MER A BORD DES REMORQUEURS IRES

1. Condition de vie des gens de mer à bord des remorqueurs IRES

La CTM, 2006 a plusieurs règles et articles qui concerne les conditions et droits des gens de mer, on ne peut prétendre les appliquer sans parler des cinq titres fondamentaux qui concerne les gens de mer mais force est de constater que IRES a utilisé quelques procédures :

1.1.Heures de travail et de repos

Le travail effectué par les remorqueurs se réfère au cabotage international qui est reparti avec des heures de travail irrégulier, en effet la cadence du trafic du PAA, les urgences de manœuvres non-programmées initialement, les situations de détresse et d'urgences des navires et parfois même de nos propres remorqueurs et surtout l'équipage restreints à cinq personnes, sur certains remorqueurs quatre ne permettent pas aux gens de mer d'avoir des heures minimums de repos de dix heures en 24h selon la CTM ;2006. Ainsi, le programme de travail établi par IRES afin de ménager le marin ne reflète pas la réalité que vit celui-ci parce que ; qui parle de remorquage parle à tout moment de situation d'urgence faisant accumuler plusieurs heures supplémentaires aux marins qui ne lui sont pas reversées.

1.2. Hygiène et alimentation

Les remorqueurs de l'IRES ne possèdent pas de cuisinier , à défaut l'organisation de la restauration à bord est programmée par le second capitaine . En effet cette organisation est répartie entre membres d'équipage ayant des connaissances culinaires ne respectant aucunement la CTM,2006 ni autre convention parce que n'étant pas correctement formé,n'ayant pas de certificats de compétence dans le domaine de l'hygiène et de la santé font de leur mieux pour la restauration de l'équipage durant tout un mois jouant considérablement sur

leurs heures de repos. Le traitement de l'eau n'est ni efficace ni hygiénique, par manque d'équipement adéquat, la même manche incendie utilisée pour les exercices est à nouveau utilisée pour l'appoint en eau douce ce qui augmente considérablement la propagation d'agents infectueux persistants . Ajouter à cela durant nos quatre années et depuis l'application des procédures MLC dans la boîte aucune formation à la sécurité alimentaire ni à l'hygiène n'a été organisée par l'entreprise .

2. Solutions au bien être des gens de mer à bord des remorqueurs ires

Pour une application normale de la CTM, 2006 les compagnies maritimes se doivent de respecter les droits et principes fondamentaux des gens de mer. En effet les inspections de l'état du pavillon doivent être suivies de celles de l'état du port et des affaires maritimes afin de régler de façon effective toutes ses difficultés que vivent au quotidien les gens de mer surtout à IRES. Il faut avoir une liaison de travail efficace entre les affaires maritimes et les gens de mer sans corruption parce que la CTM,2006 appelé « charte des gens de mer » doit être appliqué si signature faite pour le bien être des marins ainsi les organismes attelés à la surveillance de la bonne application doivent être composer à 70% de marins expérimentés, qualifiés et compétents, de personnes de bonne foi avec aussi des qualifications et compétences requises et enfin le gouvernement ayant ratifié la convention doit veiller après signature à sa mise en application rigoureuse.

CONCLUSION PARTIELLE

La Convention du Travail Maritime 2006 qui est une synthèse de la plupart des conventions du travail maritime antérieures a apporté des améliorations au niveau de la rémunération, du rapatriement et de la protection sociale des gens de mers et aussi de la responsabilité de l'armateur. On note aussi l'implantation effective de certaines procédures telles que la procédure de traitement des plaintes des gens de mer et de la certification de conformité sociale des navires.

Notre pays dispose de textes pour protéger le travail de gens de mer, mais force est de reconnaître qu'une mise à jour serait nécessaire, car même si nous avons eu la création d'un code maritime récemment, la mise en place d'un système permettant la mise à jour rapide de nos textes serait la bienvenue. De nombreux maux minent encore le travail des gens de mer dans notre pays. La MLC, 2006 est donc une alternative concrète pour essayer d'améliorer et d'assainir le milieu du travail maritime ivoirien, et aussi garantir des règles équitables pour tous les armateurs. Elle propose des avantages tant sur le plan économique, financier, social qu'environnemental et aussi bien pour les marins, les armateurs que pour l'Etat ivoirien.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de notre analyse, nous pouvons affirmer que l'OIT soucieux du bien-être des travailleurs et plus particulièrement les gens de mers a élaboré plusieurs conventions en vue de palier aux maux qui minent le travail maritime en tenant compte des différents aspects (sociaux, économiques, politiques, humanitaires...).

La dernière convention en date, en ce qui concerne le travail maritime, est la MLC 2006 qui se veut une convention de synthèses des précédentes conventions avec pour objectifs fondamentaux d'assurer une protection intégrale des droits des gens de mer dans le monde entier et d'instaurer des règles du jeu égales pour tous, pour les pays et les armateurs résolus à fournir aux gens de mer des conditions décentes de vie et de travail. Elle tend à protéger les pays et les armateurs de la concurrence déloyale des navires ne satisfaisant pas aux normes.

La MLC 2006 propose plusieurs innovations tels qu'un système de mise à jour des différents textes plus souples, un système tripartite renforcé, une approche plus moderne et en phase avec les réalités maritimes du moment. L'objectif à terme est que cette nouvelle convention soit ratifiée par le maximum de pays membres pour devenir un jour le quatrième pilier dans la nomenclature des conventions maritimes.

La Côte d'Ivoire comme tous les pays en voie de développement fait face à de nombreux problèmes dans le domaine de l'emploi et le secteur maritime n'est pas en reste. Ainsi, dans l'optique d'une ouverture de son pavillon, la ratification la Convention du Travail Maritime 2006 par Côte d'Ivoire pose les fondements d'une avancée maritime concrète pour affirmer sa volonté de garantir des conditions d'un travail décent aux gens de mer.

ANNEXES

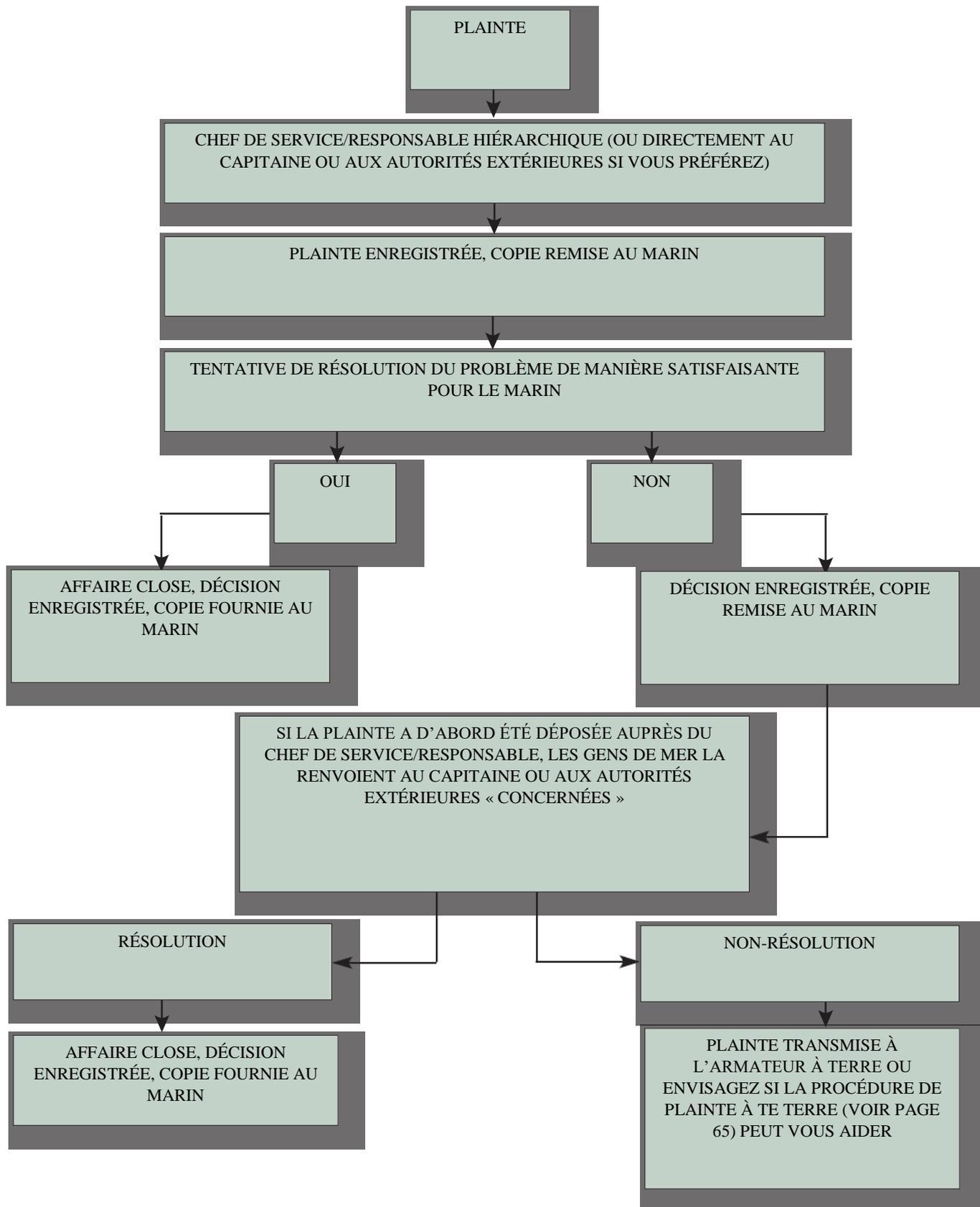
LISTE DES TABLEAUX

Les tableaux suivants reprennent les prescriptions minimales que les États du pavillon doivent veiller à respecter pour leurs navires. Toutefois, les dispositions relatives à la construction des navires et à l'équipement fixe ne s'appliquent pas aux navires construits avant que les obligations de la MLC entrent en vigueur (c'est-à-dire, lorsque les conditions de ratification de la convention ont été remplies et que l'État du pavillon en question l'a ratifiée).

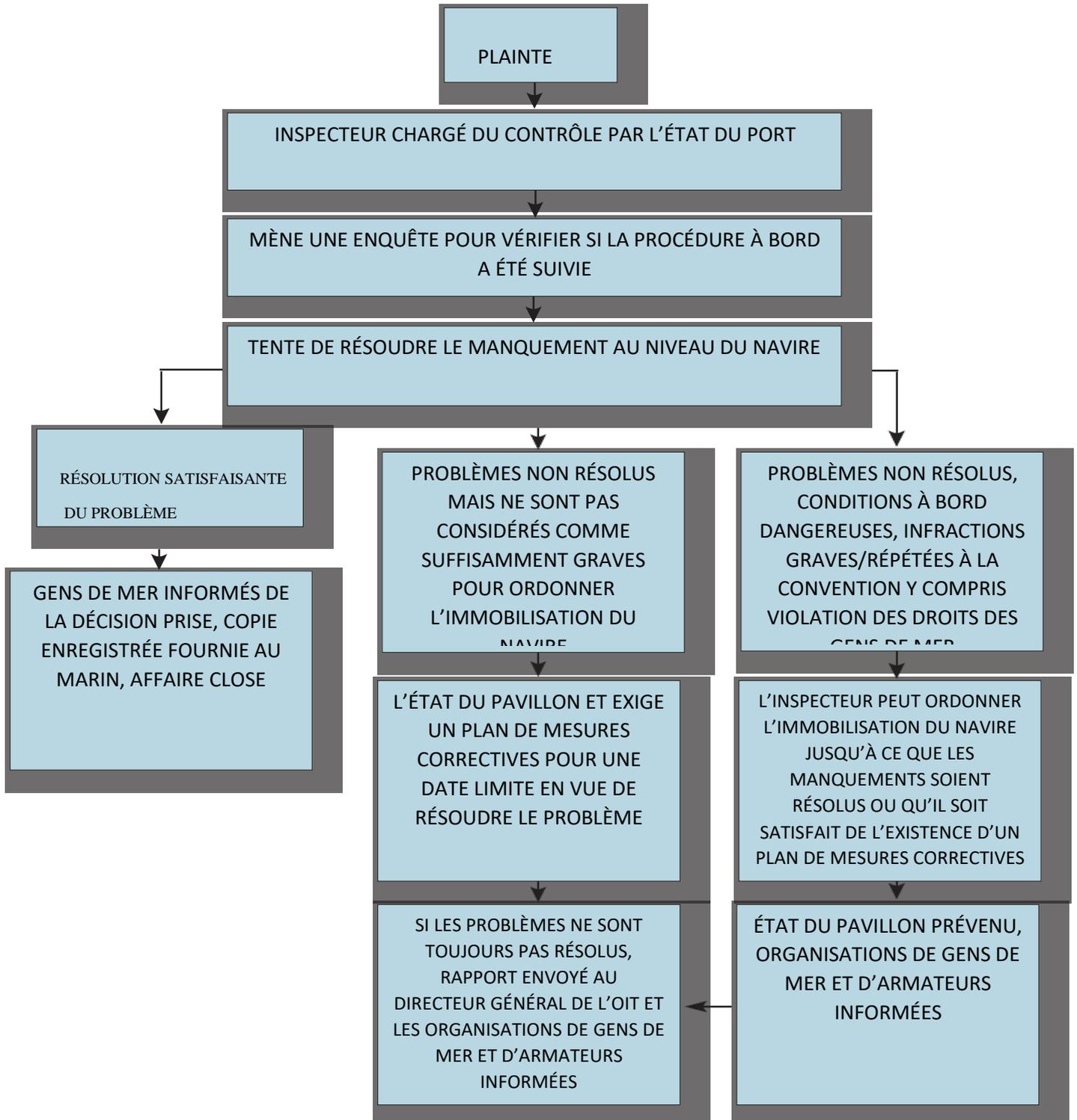
Général	Prescriptions	Dérogations & autorisations
Cloisons	Imperméables à l'eau et aux gaz, et construites en un matériau approuvé	
Espace libre	Suffisant et pas inférieur à 203 cm	L'autorité compétente chargée de réglementer peut autoriser une réduction, dans certaines limites si elle la juge raisonnable et ne nuit pas au confort des gens de mer
Chauffage dans les navires	Installation de chauffage correcte. Le système de chauffage doit être en mesure de maintenir la température à un niveau satisfaisant dans les conditions que le navire est susceptible de rencontrer en cours de navigation	À bord des navires qui naviguent exclusivement sous des climats tropicaux
Ventilation dans les navires	Système de climatisation des logements des gens de mer, du local radio et de tout poste central de commande des machines. Le système de ventilation et de climatisation doit maintenir des conditions confortables pour l'équipage	Les navires qui opèrent régulièrement dans des zones où le climat est tempéré
Localisation des cabines sur les navires	Au-dessus de la ligne de charge, au milieu ou à l'arrière du navire	Dans des cas exceptionnels, elles peuvent être situées à l'avant du navire mais en aucun cas au-delà de la cloison d'abordage
Localisation des cabines sur les navires à passagers et les navires spéciaux	Comme ci-dessus	Des cabines peuvent être installées au-dessous de la ligne de charge si l'éclairage et la ventilation sont satisfaisants, mais en aucun cas juste au-dessous des coursives de service
Accès aux cabines	Les cabines ne doivent pas ouvrir directement sur les compartiments affectés à la cargaison, sur la salle des machines, sur les cuisines, les magasins, sur les séchoirs ou sur les installations sanitaires communes	

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : PORTER PLAINTE A BORD



ANNEXE 2 : PROCEDURE DE TRAITEMENT A TERRE DES PLAINTES



ANNEXE 3 : CONSEIL DES MINISTRES PORTANT RATIFICATION DE LA MLC 2006



ANNEXE 4 : LES QUATRE PILIERS DE L'OMI



ANNEXE 5 : STRUCTURE DE LA CTM 2006

La structure de la convention du travail maritime

Articles obligatoires (dispositif juridique de l'instrument) Définitions, champ d'application, principes fondamentaux, responsabilités d'application, articulation des différentes dispositions de la convention, procédure d'amendement, dispositif d'entrée en vigueur				
Titre 1 Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire	Titre 2 Conditions d'emploi	Titre 3 Logement, loisirs et service de table	Titre 4 Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection sociale	Titre 5 Respect et mise en application des dispositions
<i>Principes généraux obligatoires</i>				
Règles	Règles	Règles	Règles	Règles
<i>Dispositions obligatoires</i>				
Normes	Normes	Normes	Normes	Normes
<i>Modalités facultatives de mise en oeuvre</i>				
Principes directeurs	Principes directeurs	Principes directeurs	Principes directeurs	Principes directeurs

C
O
D
E

ANNEXE 6 : REGISTRES DES HEURES DE TRAVAIL

	F_MLC02 - Enregistrement des Heures		nom du navire:
	Version : a	Date de révision : 06/05/21	PAGE 1 / 1

Pavillon:

Numéro OMI:

ENREGISTREMENT DES HEURES DE TRAVAIL																														
Nom :		Position/ fonction :		Mois :		Année :																								
Date	Samedi Dimanche	00-	01-	02-	03-	04-	05-	06-	07-	08-	09-	10-	11-	12-	13-	14-	15-	16-	17-	18-	19-	20-	21-	22-	23-	24-	Heures de repos sur 24 heures	Heures de repos sur 7 jours	Heures de travail sur 24 heures	Remarque
1																														
2																														
3																														
4																														
5																														
6																														
7																														
8																														
9																														
10																														
11																														
12																														
13																														
14																														
15																														
16																														
17																														
18																														
19																														
20																														
21																														
22																														
23																														
24																														
25																														
26																														
27																														
28																														
29																														
30																														
31																														

Total des heures de repos : 0 de travail: 0

Je conviens que cet enregistrement reflète fidèlement les heures de travail ou de repos du marin concerné.

Nom du capitaine ou de la personne autorisée par le capitaine à signer ce registre

Signature du capitaine / personne autorisée

Signature du marin

Une copie de cet enregistrement doit être remis au marin. Ce formulaire est soumis à examen et approbation conformément aux procédures établies par la compagnie.

Ce document est la propriété de la Compagnie, il est confidentiel et ne peut être communiqué, dupliqué ou utilisé sans autorisation écrite préalable du représentant habilité de la Compagnie, sauf lorsque la communication ou la consultation est effectuée par des contrôleurs régulièrement agréés par les autorités du pavillon ou de l'Etat du port. Les informations contenues dans ce document correspondent aux procédures mises en place pour l'application de la convention MLC 2006 dans le but d'améliorer la sécurité du navire et de son environnement, elles ne peuvent être utilisées à d'autres fins. Il est précisé, en tout état de cause, que ces documents ne peuvent servir de fondement à la mise en cause de la responsabilité du propriétaire du navire, de ses préposés ou de ses mandataires.

ANNEXE 7 : WORK TIME REGISTERS

	F_MLC02 - Record of hours worked		name of ship:
	Index: a	Revision Date : 06/05/21	PAGE 1 / 1

Ship flag:

IMO Number:

RECORDS OF HOURS OF WORK																													
NAME :		RANK :					MONTH :					YEAR :																	
Hours	Date	00-	01-	02-	03-	04-	05-	06-	07-	08-	09-	10-	11-	12-	13-	14-	15-	16-	17-	18-	19-	20-	21-	22-	23-	Hours of rest in 24-hrs	Hours of rest in 7 days	Overtime	
Saturday	1																												
Sunday	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
	9																												
	10																												
	11																												
	12																												
	13																												
	14																												
	15																												
	16																												
	17																												
	18																												
	19																												
	20																												
	21																												
	22																												
	23																												
	24																												
	25																												
	26																												
	27																												
	28																												
	29																												
	30																												
	31																												
																								Rest Time total:	0	OT total:	0		

I agree that this record is an accurate reflection of the hours of work or rest of the seafarer concerned.

Name of master or person authorised by master to sign this record _____

Signature of master or authorised person

Signature of seafarer

A copy of this record is to be given to the seafarer. This form is subject to examination and endorsement under procedures established by the company.

ANNEXE 8 : TABLEAU DE SERVICE

	F_MLC01 - Tableau de Service		nom du navire:
	Version a	Date de révision : 06/05/21	PAGE 1 / 1

TABLEAU DE SERVICE

Pavillon :

Numéro OMI:

Accord collectif: OUI

Position (pour les positions qui figurent également dans la décision d'effectifs de sécurité du navire, la terminologie utilisée devrait être la même que dans ce document)	Heures de service journalières au port		Heures de service journalières en Mer		Commentaires	Heures de travail à la mer	Heures de travail au port
	Travail (de - à)	Repos (de - à)	Travail (de - à)	Repos (de - à)			
CAPITAINE	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00		12	12
SECOND CAPITAINE	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00		12	12
CHEF MECANICIEN	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00		12	12
OUVRIER MECANICIEN	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00		12	12
Personnel d'Execution Pont	08h00 - 20h00	20h00 - 08h00	08h00 - 20h00	20h00 - 08h00		12	12

DATE

Signature du capitaine

Conformément à la MLC 2006, à la convention STCW 1978 telle que modifiée et à la norme OIT 180, le registre du pavillon SVG exige que la durée minimale de repos pour tous les marins soit :

10 heures par période de 24 heures ; et

77 heures par période de 7 jours

Pour le personnel de quart, la section des commentaires peut être utilisée pour indiquer le nombre prévu d'heures consacrées à des travaux non planifiés et ces heures doivent être incluses dans les colonnes appropriées du nombre total d'heures de travail quotidiennes.

Les heures de repos peuvent être divisées en deux périodes au plus, dont l'une doit durer au moins six heures. L'intervalle entre deux périodes de repos consécutives ne doit pas dépasser 14 heures.

Rien dans ce tableau ni dans la réglementation ne porte atteinte au droit du capitaine d'exiger du marin qu'il accomplisse toute heure de travail nécessaire en cas d'urgence, etc. Dès que possible.

ANNEXE 9 : SHIPBOARD WORKING ARRANGEMENTS

	F_MLC01 - Shipboard Working Arrangements		name of ship:
	Index : a	REVISION DATE : 06/05/21	PAGE 1 / 1

SHIPBOARD WORKING ARRANGEMENTS

Flag of ship:

IMO Number:

Collective agreement: YES

Position / Rank <small>(For those ranks that are also listed in the ship's safe manning, the terminology used should be the same as in that document)</small>	Scheduled daily work hours in Port		Scheduled daily work hours at Sea		Comments	hours of work at sea	hours of work at Port
	Work (from - to)	Rest (from - to)	Work (from - to)	Rest (from - to)			
MASTER	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00		12	12
CHIEF OFFICER	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00		12	12
CHIEF ENGINEER	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	20h00 - 02h00 08h00 - 14h00		12	12
Mechanic Worker	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00	08h00 - 14h00 20h00 - 02h00	14h00 - 20h00 02h00 - 08h00		12	12
Deck Executive Person	08h00 - 20h00	20h00 - 08h00	08h00 - 20h00	20h00 - 08h00		12	12

DATE _____ MASTER SIGNATURE _____

The French Flag Registry regulations require, in accordance with MLC 2006, STCW 1978 as amended and ILO 180, that the minimum hours of rest for all seafarers are :

- 10 hours in any 24 hour period; and

- 77 hours in any 7 day period.

For watchkeeping personnel, the comments section may be used to indicate the anticipated number of hours to be devoted to unscheduled work and any such hours should be included in the appropriate total daily work hours columns.

Hours of rest may be divided into no more than 2 periods one of which shall be at least 6 hours in length. The interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

Nothing in this table or the regulations impairs the right of the master to require a seafarer to perform any hours of work necessary in an emergency etc. As soon as practicable

After The normal situation has been restored the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with a compensatory period of rest.

The terms used in this model table are to appear in the working language or languages of the ship and in English.

ANNEXE 10 : ITF ILO MINIMUM WAGE SCALE

ITF ILO Minimum Wage Scale								
Using Joint ITF/ISF Interpretation of the ILO Recommended Minimum Wage for an AB - extrapolated on basis of ITF Standard Agreement Differentials								
Rates applicable from 1st January 2021								
Rank	Basic pay	Daily wage	Leave pay**	Leave pay for public hols***	Total	Hourly O/T Rate	hrs OT 104*	Total US\$ inc.
	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Master	2160	72.0	179.96	103.82	2443	12.98	1350	3,793
Chief Eng.	1963	65.4	163.56	94.36	2221	11.80	1227	3,447
Chief Off.	1394	46.5	116.18	67.03	1577	8.38	871	2,449
1st Eng.	1394	46.5	116.18	67.03	1577	8.38	871	2,449
2nd Eng.	1117	37.2	93.05	53.68	1263	6.71	698	1,961
2nd Off.	1117	37.2	93.05	53.68	1263	6.71	698	1,961
3rd Eng.	1076	35.9	89.69	51.74	1218	6.47	673	1,890
3rd Off.	1076	35.9	89.69	51.74	1218	6.47	673	1,890
RO	1117	37.2	93.05	53.68	1263	6.71	698	1,961
Elec Eng.	1117	37.2	93.05	53.68	1263	6.71	698	1,961
Ch. St/Cook	1117	37.2	93.05	53.68	1263	6.71	698	1,961
Bosun	716	23.9	59.67	34.42	810	4.30	447	1,258
Pumpman#	716	23.9	59.67	34.42	810	4.30	447	1,258
AB	641	21.4	53.42	30.82	725	3.85	401	1,126
AB	641	21.4	53.42	30.82	725	3.85	401	1,126
AB	641	21.4	53.42	30.82	725	3.85	401	1,126
ERR	641	21.4	53.42	30.82	725	3.85	401	1,126
ERR	641	21.4	53.42	30.82	725	3.85	401	1,126
ERR	641	21.4	53.42	30.82	725	3.85	401	1,126
ERR(Jnr)	477	15.9	39.74	22.93	540	2.87	298	838
OS	477	15.9	39.74	22.93	540	2.87	298	838
Stew	546	18.2	45.51	26.26	618	3.28	341	959
Stew	546	18.2	45.51	26.26	618	3.28	341	959
Total US\$					24,857			38,589

* Overtime is calculated at 1.25 the normal hourly rate based on a 48 hour working week and a maximum working week of 72 hours (ref: MLC A2.3.5(a) and B2.2.2) hence 104 hrs OT.

** Leave is 2.5 days per month at a rate of 1/30 the monthly basic wage (MLC A2.4)

*** Work performed on public holidays should be compensated at the overtime rate, although it should generally not be counted within the maximum hours of overtime which can be performed under MLC B2.2.2

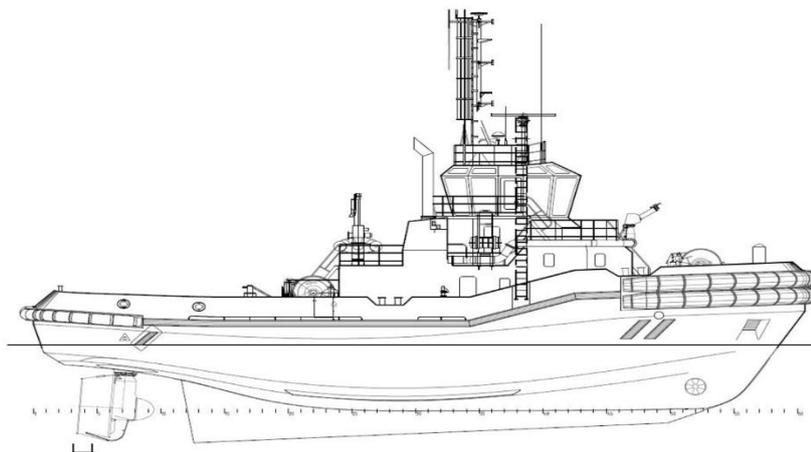
Manning is for illustrative purposes only i.e. 23 (12 ratings) i.e. ITF Manning Scale No. 5 for vessels over 20,000 GT. The pumpman only applies to tankers.

ANNEXE 11 : PROCEDURE DES ESPACES DE VIE



PROCEDURE

INSPECTION DES ESPACES DE VIE



Référence : PRO-MLC 03

Indice : a

Objectifs :

Encadrer les contrôles de base des espaces de vie tels que mentionnés dans la convention MLC 2006 à bord des navires de plus de 500 UMS, afin d'en assurer les bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Sources :

- MLC 2006 A/3.1 & 3.2-7
- Code des Transports art. L5545-9 et L5545-10
- Division 215 Art. 215.18
- ISO 9001 §8.1
- ISO 14001 §8.1
- ISO 45001 §8.1
- ISM §7 et 10

Documents Liés :

- Journal de Bord
- Registre des Inspection
- PRO-MLC 05 Hygiène et alimentation

Processus : OPERATIONS

Dernière modification : 30/11/2018

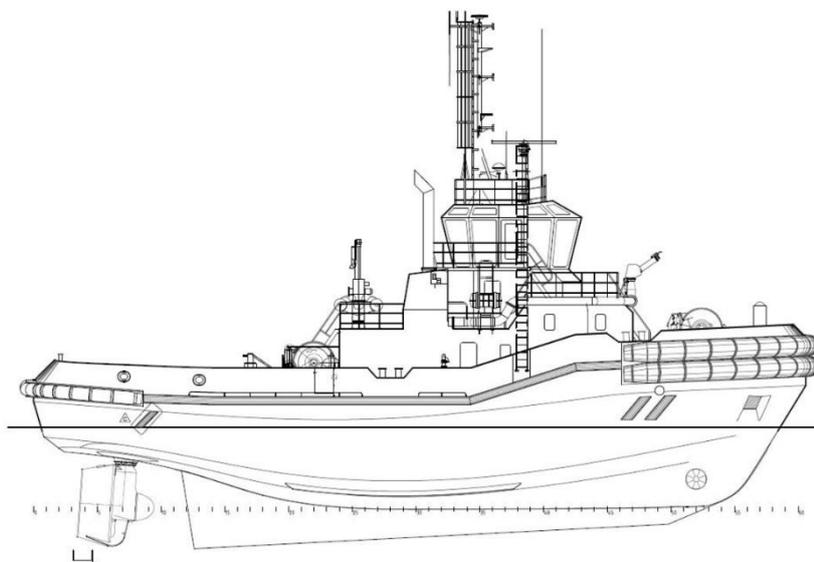
Dernière revue : 15/09/2020

ANNEXE 12 : PROCEDURE DES HEURES DE TRAVAIL ET DE REPOS



PROCEDURE

HEURES DE TRAVAIL ET DE REPOS



Référence : *PRO-MLC 01*

Indice : *a*

Objectifs :

Encadrer le travail des équipages dans les conditions énoncées par la convention du travail maritime et le code des transports pour les navires de plus de 500 UMS.

Sources :

- *MLC 2006 Règle 2.3*
- *Code des Transports art. L5544-1 à L5544-33*
- *Décret 2005-305 du 31 mars 2005*
- *ISO 9001 §7.1*
- *ISO 14001 §7.1*
- *ISO 45001 §7.1*
- *ISM §3 à 6*

Documents Liés :

- *F_MLC01 - Tableau de Service*
- *F_MLC02 - Enregistrement des Heures*
- *F_MLC03 - Comité de sécurité*

Processus : *OPERATIONS*

Dernière modification : *30/11/2018*

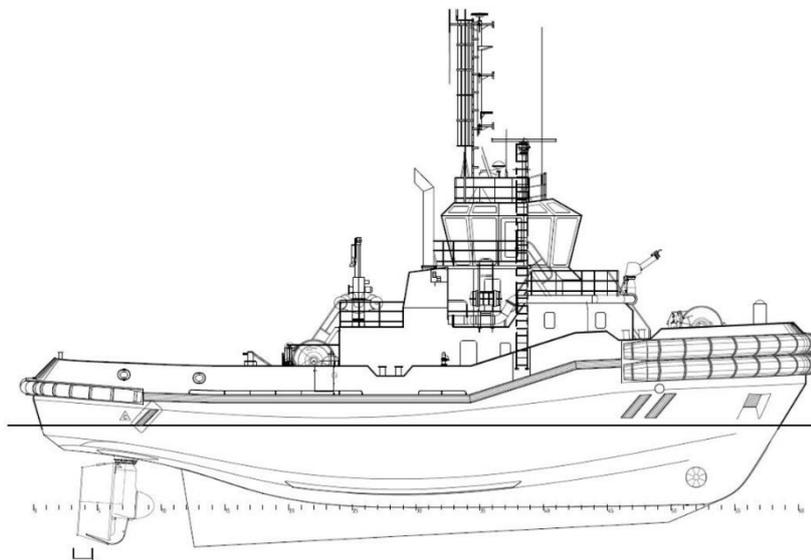
Dernière revue : *20/09/2020*

ANNEXE 13 : COMITE DE SECURITE



PROCEDURE

COMITE DE SECURITE



Référence : PRO-MLC 04

Indice : a

Objectifs :

Etablir et assurer le fonctionnement d'un comité de sécurité conforme aux exigences de la MLC et de la réglementation nationale à bord d'un navire sur lequel se trouvent au moins cinq membres d'équipage.

Sources :

- MLC 2006 A/4.3-2 d
- Division 160 art. 160.5
- MSC-MEPC.2/Circ. 3
- ISO 9001 §7.1, 8.1 et 10
- ISO 14001 §7.1, 8.1, 8.2 et 10
- ISO 45001 §5.4, 7.1, 8.1, 8.2 et 10
- ISM §1.4.4, 1.4.5, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10

Documents Liés :

- F_MLC03 - Comité de sécurité

Processus : OPERATIONS

Dernière modification : 30/11/2018

Dernière revue : 28/08/2020

SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE

1. Textes internationaux

- MARITIME LABOUR CONVENTION 2006
- MLC GUIDE ITF 2017
- MARITIME LABOUR CONVENTION PRESS RELEASE
- LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME CONSOLIDEE ET SA MISE EN ŒUVRE ENSM 28 mai 2013 Jean-Marc SCHINDLER
- CONFERENCE TECHNIQUE MARITIME PREPARATOIRE GENEVE, MAI 1986 TROISIEME QUESTION A L'ORDRE DU JOUR LA PROTECTION DE LA SANTE ET LES SOINS MEDICAUX POUR LES GENS DE MER
- PROMOUVOIR ET CONTROLER L'APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME 2006 ALEXANDRE CHARBONNEAU
- L'ART DE LA THESE PAR MICHEL BEAUD
- COMPILATION DES INSTRUMENTS SUR LE TRAVAIL MARITIME CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME, 2006 CONVENTION SUR LES PIECES D'IDENTITE DES GENS DE MER (REVISEE), 2003 CONVENTION ET RECOMMANDATION SUR LE TRAVAIL DANS LA PECHE, 2007 DEUXIEME EDITION, 2015
- CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME, 2006 DIRECTIVES POUR LES INSPECTIONS DES ETATS DU PAVILLON
- VUE D'ENSEMBLE DES RESPONSABILITES ET DES AVANTAGES DES ARMATEURS
- MLC 2006 – A BLESSING OR CURESE TO MARITIME STAKE HOLDERS BY MUHAMMAD LUTFI PRAGOLA PUTRA

2. Textes nationaux

- CODE MARITIME IVOIRIEN
- VINCENT BILE- NOUVEAU CODE MARITIME IVOIRIEN

- CONFERENCE DONNEE PAR LE CDT AMANI YAO
- LE-CONSEIL-DES-MINISTRES-AUTORISE-LA-RATIFICATION-DE-LA-CONVENTION-DU-TRAVAIL-MARITIME-DE-2006-ET-DE-LA-CONVENTION-N°-185-DE-LOIT-SUR-LES-PIECES-D'IDENTITE-DES-GENS-DE-MER

3. Sites web

- www.ilo.org/mlc.
- www.itfglobal.org
- www.itfseafarers.org
- www.seafarerstrust.org

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	i
REMERCIEMENTS	iii
MOTS CLES	Erreur ! Signet non défini.
GLOSSAIRE D'ETUDE.....	vii
RESUME	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GENERALE.....	1

PREMIERE PARTIE:LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME

2006 3

CHAPITRE I : CREATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL	4
I. ORIGINE DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME	4
1.Naissance de la MLC	4
2.But de la MLC.....	4
3.Application.....	5
II. DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION.....	6
1.Définitions.....	6
2.Champ d'application.....	7
III. DROITS ET PRINCIPES FONDAMENTAUX.....	9
1.Les droits fondamentaux, les droits des travailleurs et la Convention du travail maritime	9
2.Droits des gens de mer	10
3.Fonctionnement.....	10
CHAPITRE II : LES DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES GENS DE MER.....	12
I. TITRE 1 : CONDITIONS MINIMALES REQUISES POUR LE TRAVAIL DES GENS DE MER A BORD DES NAVIRES	12
1.Âge minimum	12
2.Certificat médical	12
3.Formation et qualifications.....	13
4.Recrutement et placement	14
II. TITRE 2 : CONDITIONS D'EMPLOI	16
1.Contrat d'engagement maritime	16
2.Salaires.....	18
2.1.Heures supplémentaires	19
3.Durée du travail ou du repos.....	19

4.Droit à un congé	21
5.Rapatriement	22
6.Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage	24
III. TITRE 3 : LOGEMENT,LOISIRS,ALIMENTATION ET SERVICE DE TABLE.....	24
1.Logement et loisirs	24
2.Alimentation et service de table.....	25
IV. TITRE 4 : PROTECTION DE LA SANTE, SOINS MEDICAUX, BIEN- ETRE ET PROTECTION EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE.....	26
1.Soins médicaux à bord des navires et à terre.....	26
2.Équipements médicaux à bord des navires	27
3.Responsabilité des armateurs.....	29
4.Santé et sécurité et prévention des accidents.....	30
5.Accès à des installations de bien-être à terre.....	33
6.Sécurité sociale.....	33
V. TITRE 5 : CONFORMITE ET MISE EN APPLICATION DES DISPOSITIONS.....	35
1.Responsabilités de l'État du pavillon.....	35
1.1.Certificat de travail maritime	36
1.2.Déclaration de conformité du travail maritime.....	37
1.3.Certificats et autres documents connexes.....	37
1.4.Inspection et mise en application	38
1.5.Procédures de plainte à bord	39
2.Responsabilités de l'État du port	40
2.1.Inspections dans le port	40
3.Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre.....	43
4.Conventions incluses dans la Convention du travail maritime	43
 DEUXIEME PARTIE : APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME AUX NAVIRES CABOTEURS CAS DES REMORQUEURS IRES	 46
 CHAPITRE I : L'ETAT IVOIRIEN ET LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME	 47
I. LE TRAVAIL MARITIME IVOIRIEN	47

1.Situation du travail maritime en Côte d’Ivoire.....	47
2.Convention et loi portant sur le travail des gens de mer.....	48
2.1.Le Code maritime ivoirien.....	48
2.2.Convention n°133.....	48
3.Quelques problèmes liés au travail maritime en Côte d’Ivoire.....	49
3.1.Couverture sociale inexistante pour la plupart des gens de mer	49
3.2.La multiplicité des syndicats des gens de mer.....	50
II. RATIFICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME PAR L’ETAT IVOIRIEN.....	50
1.Procédure de ratification de la MLC 2006 par un Etat	50
2.Les structures intervenant dans le processus de ratification d’une convention : cas de la MLC 2006	51
2.1.Le Ministère chargé des Affaires Maritimes	51
2.2.Le Ministère des Affaires Etrangères.....	52
2.3.Le Ministère de l’Emploi et de la Protection Sociale	52
2.4.L’Assemblée Nationale	52
3.Adoption de la CTM, 2006 par l’état ivoirien.....	53
III. AVANTAGES ET CONSEQUENCES DANS L’APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME.....	54
1.Avantages pour les gens de mer	54
2.Avantages pour les armateurs	55
3.Avantages pour les gouvernements.....	55
4.Conséquences estimées de la mise en œuvre de la Convention MLC, 2006 par la Côte d’Ivoire.....	56
4.1Conséquences économiques	56
4.2.Conséquences financières	57
4.3.Conséquences socio-économiques	58
CHAPITRE II : APPLICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARIITME A L’IRES	60
I. CONTRAT D’ENGAGEMENT DES GENS DE MER A L’IRES.....	60
1.Contract de stage de qualification	60
2. Contrat d’engagement maritime à durée déterminée à terme précis	61
II. PROCEDURES MLC, 2006 DE L’IRES.....	61
1.Heures de travail et de repos.....	61
1.1.Limites des heures de travail et heures de repos.....	61
1.2.Conditions particulières	62
1.3.Enregistrement des heures de travail et de repos.....	63

2.Hygiene et alimentation.....	65
2.1.1.Normes minimales pour l'alimentation et la restauration	65
2.2.Hygiène alimentaire.....	66
2.3.Hygiène personnelle	74
2.4.Equipements de la cuisine	75
3.Inspection des espaces de vie	78
4.Comite de sécurité.....	79
4.1.Organisation du comité de sécurité.....	79
4.2.Agenda du comité de sécurité	80
5.Procédure de plainte	81
5.1.Protagoniste de la plainte.....	81
5.2.Procédure de plainte	82
5.3.Anonymat de la plainte.....	83
5.4.Information additionnelle	84
IV. CONDITION DE VIE ET SOLUTIONS AU BIEN ETRE DES GENS DE MER A BORD DES REMORQUEURS IRES.....	85
1.Condition de vie des gens de mer à bord des remorqueurs IRES	85
1.1.Heures de travail et de repos.....	85
1.2.Hygiene et alimentation.....	85
2.Solutions au bien être des gens de mer à bord des remorqueurs ires	86
CONCLUSION PARTIELLE.....	87
CONCLUSION GENERALE.....	88
ANNEXES	89
LISTE DES TABLEAUX.....	89
LISTE DES ANNEXES.....	91
SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE	103
TABLE DES MATIERES	105