

Lignes directrices de Miami

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



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

Introduction

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

Droits et responsabilités en matière de négociation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formation et éducation

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

Règles générales

Gens de mer

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

« gens de mer ou marin désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique. »

Diffusion des accords

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

Discrimination

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

Article III – MLC 2006

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

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

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

l'abolition effective du travail des enfants ;

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

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

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

Emploi et rapatriement

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

Certificats médicaux

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

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

Durée de service

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

Période(s) d'essai

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

Cessation de l'engagement

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

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

Heures de travail

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

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

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

Heures de repos

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

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

Salaires

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

Heures supplémentaires

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

Assurance vie

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

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

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

Assurance invalidité

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

80 000 USD ;

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

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

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

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

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

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

Perte d'effets personnels

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

Soins médicaux et indemnité de subsistance

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

Indemnité maladie

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

l'invalidité permanente.

Pension de retraite et caisse de prévoyance

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

Jours fériés

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

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

Maternité

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

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

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

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

Logement

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

Nourriture

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

Zone de guerre et zone à haut risque

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

Santé et sécurité

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

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

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

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

Clause des dockers

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

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

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

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

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

Résolution des conflits et arbitrage

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

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

Renonciations

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

Cabotage

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

Accès aux navires

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

Pont et machines

Salaires

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

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

Congé annuel

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

Catering (services de restauration, boissons et hôtellerie)

Salaires

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

Congé annuel

70. Il ne doit pas être inférieur à :

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

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

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

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

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

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

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

Accord spécial ITF

Questionnaire « croisières » en 16 points :

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

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

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

Accord spécial ITF :

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

Appendice 1

MODÈLE DE REÇU ET DE DÉCHARGE

Navire :

Événement :

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

Propriétaire du navire :

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

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

Date :

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

Signature :

Accusés de réception :

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

Assureur/représentant de l'assureur : Signature :

* *Rayer la mention inutile*