

Ecole Supérieure de Navigation

HOGERE ZEEVAARTSCHOOL ANTWERPEN

Droits, conditions et motivation des marins

Antoine Germaine

Mémoire présenté pour l'obtention

Promoteur: Alison Noble

du titre de

Master en Sciences Nautiques

Année académique: 2021 - 2022.

Abstract

While the maritime world has been globalized over the last fifty years, seafarers have seen their working conditions, motivation and rights evolve over time with the multiculturalism of the crew. The objective is to study the vision that a seafarer has of his/her profession, the living conditions on board, the rights of a seafarer, and finally, the role of international organizations in combatting discrimination and abuse.

This thesis will offer a theoretical point of view using a number of official documents from maritime organizations, and from an authentic point of view via face-to-face interviews and questionnaires.

It will be important to highlight the role of the shipping company in the working conditions of seafarers as well as the means put in place by shipowners to improve the well-being of their crews.

The thesis sets out to answer important questions such as how international organizations and companies work together in the interests of seafarers, from hiring a seafarer to the end of his/her contract. What exactly motivates seafarers, what are their ambitions and what are the challenges they face on board?

Résumé

Alors que le monde maritime c'est globalisé ces cinquante dernières années, les gens de la mer ont vu leurs conditions de travail et leurs droits évoluer au cours du temps avec le multiculturalisme de l'équipage. Il sera étudié la vision qu'un marin a de son métier, les conditions de vie à bord, ses droits, enfin, le rôle des organisations internationales dans la défense contre la discrimination et les abus.

Cette publication étudiera un point de vue théorique à l'aide de documents officiels des organisations maritime, et d'un point de vue réel via des entretiens face à face ou des questionnaires.

Il sera important de souligner la place de la compagnie maritime dans les conditions de travail des marins ainsi que les moyens mis en place par les armateurs pour améliorer le bien-être de leurs équipages.

La thèse vise à répondre à des questions importantes telles que la façon dont les organisations internationales et les entreprises travaillent ensemble dans l'intérêt des gens de mer, depuis l'embauche d'un marin jusqu'à la fin de son contrat.

Qu'est-ce qui motive exactement les gens de mer, quelles sont leurs ambitions et quels sont les défis auxquels ils sont confrontés à bord ?

Avant-propos

L'idée de traiter ce sujet a pour origine mon service à bord de navires de croisière, le premier de type familiale avec à son bord 3000 personnes et 1000 membres d'équipages, un contrat de 6 mois. L'autre navire, croisière de luxe, 1000 passagers et 600 membres d'équipage. J'ai eu beaucoup de curiosité sur ce qui motive des personnes à venir travailler à bord. Comment ces pères ou mères de famille en arrivent à vouloir partir plusieurs mois, ce qui les stimulent à travailler jusqu'à 14h par jour sans voir leurs enfants grandir. Cette réflexion m'a amené à m'intéresser au droit social qui entoure les marins et les organisations qui défendent les intérêts des travailleurs.

Je vais traiter cette question de la justice sociale dans le maritime en deux parties. La dissertation de Bachelor, prend une perception théorique et se base sur la convention internationale mais prend comme exemple quelques applications nationales. La thèse de Master se fera sur le terrain à travers des entretiens en ligne avec des marins et des questionnaires ouverts à tous les gens de la mer via les réseaux sociaux.

Table des matières

Liste des abréviations	1
Introduction	2
Méthode d’approche	5
Préparation de la thèse et pré-questionnaire	5
Le questionnaire	6
Interviews.....	7
Interviews avec des représentants.....	7
Interviews avec des marins	8
Interviews avec Exmar.....	9
1 Les différents acteurs	12
1.1 Organisations dans l’intérêt des gens de la mer	12
1.2 Application de la Convention du Travail Maritime (MLC)	15
1.3 Agences de recrutement.....	17
1.4 Type d’entente entre employeurs et ITF	20
1.5 Le gouvernement Philippins et les marins.....	23
2 Perspectives Théoriques	25
2.1 Condition des marins	25
2.1.1 Le confort minimum	25
2.1.2 Communication avec les proches.....	26
2.1.3 Repas	26
2.1.4 Hygiène.....	27
2.1.5 Bien être à terre	27
2.2 Droits des marins	28
2.2.1 Age Minimum	29
2.2.2 Recrutement et placement	29
2.2.3 Durée du contrat	29
2.2.4 Salaires.....	30
2.2.5 Condition de fin de contrat et rapatriement.....	31

2.2.6 Sécurité Sociale.....	32
2.2.7 Procédures de plainte à bord	34
2.3 Motivation des marins	35
2.3.1 Salaire	35
2.3.2 Voyage	36
2.3.3 Accès aux responsabilités.....	37
2.3.4 Diversité de carrières.....	37
2.4 Quelques réalités	37
2.4.1 Prostitution à bord	38
2.4.2 Abandonnement.....	38
2.4.3 Harcèlement	40
2.4.4 Agences de recrutement	41
3 Point de vue pratique	44
3.1 Aspect technique et préparatoire.....	44
3.1.1 Diffusion organique et payé	44
3.1.2 Outil de création et de diffusion	44
3.2 Les données de FBM	45
3.3 Analyse des réponses du questionnaire	53
Conclusion.....	83
Bibliographie.....	86
Figures	91
Annexes	1
Liste des questions.....	1
Réponse au questionnaire	1

Liste des abréviations

OMI : Organisation Maritime International

ILO: International Labor Organisation

ICS: International Chamber of Shipping

MLC: Maritime Labor Convention

ITF: The International Transport Worker' Federation

NSSO : National Social Security Office

HZIV/CAAMI

ENIM : Etablissement National des Invalides de la Marine

PSC : Port State Control

GT : Gross Tonnage

LMIC : Low- and Middle-Income Countries

Etat membre : Etat qui fait partie de l'OMI.

Etat non membre : Etat qui ne fait partie de l'OMI.

OS : Ordinary Seaman, marin sans diplôme et sans qualification qui travaille sur le pont

AB : Able Bodied Seaman, marin sans diplôme mais avec plus d'expérience qu'un OS et qui travaille sur le pont

ISWAN : International Seafarers Welfare And Assistance Network

STCW : Standards of Training, Certification, and Watchkeeping

VSP : Vessel Sanitation Program

DMLC : Declaration of Maritime Labour Compliance

USPH : United State Public Health

SIPSAN : Ship Sanitation

FBM : Facebook Buisness Manager

OSC : Organic Search Clicks

PPC : Pay Per Click

IMEC : International Maritime Employers' Council

MAAP : The maritime academy of Asia and the Pacific

IBF : International Bargaining Forum

JNL : Joint Negotiating Group

Introduction

Malgré la standardisation et la mondialisation des conventions, les lois maritimes, les conditions et les droits des marins aujourd'hui diffèrent selon le pavillon, l'entreprise et le type du navire. Il est également difficile pour toutes personnes de réunir, de comprendre les informations et les règles qui entourent la vie à bord des navires, ni même de savoir qui les soutient, les protègent en cas de difficultés avec leurs contrats de travail.

Globalisation implique un nombre important d'entreprises, mais aussi beaucoup d'organisations nationales, et des centaines de milliers de personnes. Comment obtenir pour les marins, des conditions de travail optimum avec un contrat équitable qui respecte les choix et les libertés de la personne mais également de garantir sa sécurité sociale et financière. Le tout doit s'adapter au niveau de vie de chaque pays, des lois et des cultures locales. Mais doit être le plus standard possible au niveau mondial pour y faciliter l'accès à toute personne qui souhaite faire valoir son droit n'importe où dans le monde quel que soit l'identité de l'armateur, opérateur, port d'amarrage ou pavillon.

Il en va de même pour les employeurs qui doivent s'adapter aux personnes qu'ils embauchent. Ils doivent être au courant des dernières régulations maritime, et négocier avec les associations et syndicats pour trouver un juste milieu en économie et droit social.

Le but de ce projet est d'abord de rassembler en un document les droits basiques des marins¹, de les analyser et les expliquer, d'éclaircir les différentes organisations qui entourent le droit du travail. Cette thèse se base sur la Maritime Labor Convention (MLC), introduit en 2006 par l'Organisation Maritime International (OMI) et International Labor Organisation (ILO) dans le but de défendre l'intérêt des marins. Cette convention prodigue des conseils pour les états membres et organisations internationales sur les droits et le bien-être des marins. La thèse est enrichie de guides provenant de *The International Transport Workers' Federation* (ITF) et autres unions syndicales décrivant plus précisément les mesures que les armateurs et les autorités devraient implanter.

La troisième partie de ce document est un point de vue dit « pratique », qui combine questionnaire, diffusé via les réseaux sociaux et interview en ligne ou en face à face. Le questionnaire diffusé via les réseaux sociaux a permis à toute personne de s'exprimer

librement via des questions ouvertes anonymes, et claires, comme le temps passé en mer, la nationalité, le nombre de personnes à charge. Ce questionnaire a également demandé des questions plus privées, comme les projets futurs, le but étant de récolter le plus d'information, d'y trouver un malaise psychologique, des émotions positives ou négatives. Un des objectifs de ce questionnaire est également de chercher des corrélations entre certaines variables comme par exemple, la nationalité et la position occupée à bord.

Afin de pouvoir comprendre les problèmes qui peuvent survenir à partir de la signature du contrat jusqu'au débarquement, il est bon de connaître le fonctionnement global de ce système de recrutement, de gérance des marins. Une partie importante de ce document explique le fonctionnement des ressources humaines des compagnies maritimes, le rôle de l'ITF et des organisations associées, et dans certain cas, comme les Philippines, la place du gouvernement qui aide cette mécanique de manière plus importante comparé aux autres pays.

Ce document est rédigé pour toute personne qui travaille en mer, qui étudie dans le maritime et qui souhaite avoir un aperçu sur les droits et les conditions de vie théorique à bord, légiféré par les organisations internationales et adopté par les états membres. Les deux premiers chapitres concernent les droits et les conditions des marins selon la convention internationale MLC. Le chapitre trois cherche ce qui motivent les gens de la mer² à choisir ce métier. Enfin le quatrième chapitre est un aperçu des problèmes majeurs rencontrés pendant le service à bord.

Il est important de rappeler que l'objet de cette thèse n'est pas de dénoncer certains traitements, mais de rassembler le plus possible d'informations afin de pouvoir constater et de comparer les données.

Cette thèse a été commencée en 2020 avant la crise du COVID et a été terminée en avril 2022, au début des recherches la crise du COVID n'avait qu'un impact temporaire sur la vie des marins, le regard qu'ils portent sur leurs carrières et leur engagement auprès des compagnie maritime. Malheureusement, en 2022, la pandémie mondiale est encore présente et continue de bouleverser le secteur maritime. Cette publication qui a l'origine ne devait pas tenir compte des effets à long terme de la pandémie s'est vu changer de direction. En effet, les marins des navires de croisières se sont vu perdre leur travail du jour

au lendemain sans savoir si l'industrie du tourisme allait reprendre d'ici quelques semaines, mois voire années. En conséquence, une partie de cette thèse est maintenant liée à la pandémie mondiale avec de nouvelles questions, comme les effets sur l'intégrité des marins envers leur employeurs. En effet, certaines compagnies se sont vu gérer la situation mieux que d'autres, conservant la confiance de leur équipage.

Enfin, il sera discuté l'évolution de la vie des gens de la mer, leur vie à terre, leur projet pour l'avenir, les différentes reconversions professionnelles. Ces données seront comparées avec leur position à bord, et principalement la nationalité. Celle-ci étant importante car chaque pays n'a pas les mêmes opportunités de travail à terre pour tout le monde.

Méthode d'approche

La méthode de recherche de ce document combine une approche « pratique » et théorique.

Préparation de la thèse et pré-questionnaire

Afin de savoir si cette thèse était réalisable, il a fallu, avant de proposer le sujet à l'institut, effectuer des recherches préliminaires. Ces recherches ont commencé fin 2019. L'objectif de départ était de traiter le trafic d'humains, la prostitution à bord, comme l'avait fait l'écrivain et journaliste Ian Urbina dans son livre « Outlaw Ocean », 2019'. Malheureusement les premiers résultats n'ont pas permis de récolter assez en détails pour prétendre à une thèse de cette taille. De plus, la situation sanitaire début 2020 a compliqué grandement le programme de cette thèse. Il a donc été décidé de se concentrer sur la relation entre les organisations/armateurs et les marins. En conséquence, un premier questionnaire, non officiel créé avec l'outil 'Google-form' a d'abord été partagé à une dizaine de personnes du secteur maritime. Les questions étaient similaires à celles diffusées officiellement, le partage de ce pré-questionnaire s'est fait à l'aide des réseaux sociaux, et de contacts rapprochés de personnes travaillant dans le secteur maritime. La diffusion s'est faite pendant quelques semaines, les réponses ont permis d'avoir un aperçu sur la forme et le fond du sujet ainsi que sur les conclusions futures. Enfin des discussions avec différents professeurs et professionnels du maritime ont également joué un rôle dans le choix du sujet et la tournure des questions. C'est donc pendant la première moitié de 2020 que le sujet a été validé, le questionnaire a été amélioré et changé de plate-form au début de l'année 2021.

Théorique : La théorie abordée est basée sur des documents officiels d'organisations internationales telles que l'OMI, l'ITF et les syndicats. Cette recherche a été menée au cours de la troisième année de licence. Les études de cas et comparaison énumérés dans le premier chapitre sont les résultats de recherches internet via le moteur de recherche 'Google' ou via le réseaux social LinkedIn, ce dernier permettant d'identifier plus

rapidement la fiabilité des publications/articles en contrôlant les profils des éditeurs. Chaque information provenant de documents non officiels est croisée avec une deuxième source afin de garantir l'exactitudes des informations.

Pratique : Le but de ces chapitres est d'avoir une approche différente, de tirer des conclusions statistiques via une enquête en ligne. Dans un second temps, des entretiens ont été menés avec des compagnies maritimes. En interrogeant un professionnel à terre, cette partie sera scindée en deux : une enquête et des entretiens.

Le questionnaire

Le but de ce questionnaire était de toucher un maximum de personnes dans le monde, mais également d'avoir des réponses inattendues, en dehors de l'hypothèse. Pour cela, il fallait tout d'abord différencier les personnes travaillant sur des navires de croisières et les personnes des autres navires de la marine marchande (pétroliers, porte-conteneurs, vraquiers, etc.) Le choix de séparer en deux catégories permettait à certaines questions d'être plus ou moins approfondie comme : 'Quelle est votre position à bord ?'.

Il y avait également la question des « Ressources Humaines » (HR) ce service est présent sur quasiment tous les grands navires de croisière de plus de 2000 passagers. En conséquence, les questions touchant les problèmes entre membre d'équipage sont résolues par ce département, celui-ci géré par le vice-capitaine ou le capitaine.

A bord des navires de la marine marchande qui ne transportent pas de passagers en masse, le chef officier ou le capitaine est en charge des résolutions de problèmes à bord. Cependant le HR à terre peut également intervenir si besoin. Pour cette raison il fallait, dans le formulaire séparer les marins des navires de croisières et les autres. Le questionnaire en lui-même a été créé « artisanalement » en code PHP et HTML et hébergé sur un serveur privé. Le but était d'avoir plus de flexibilité sur la structure et les questions, ceci ne change en rien l'exactitude des données. La diffusion du questionnaire s'est faite essentiellement via les réseaux sociaux telle que LinkedIn et via les plateformes Meta (Facebook et Instagram). Afin d'atteindre des personnes des pays réputés pour fournir

beaucoup de marins, il a été nécessaire d'utiliser l'outil « Facebook ads ». Cette méthode a permis de diffuser le questionnaire sous forme de publicité sur les réseaux sociaux en sélectionnant l'âge, la localisation géographique, le sexe et les centres d'intérêts des personnes.

Interviews

Interviews avec des représentants

Le but des interviews était d'interroger des compagnies maritimes, des représentants d'organisations internationales ou des familles de marins.

Voyage au Philippines

Un voyage aux Philippines avait été prévu, approuvé par '*Antwerp Maritime Academy*' avec une aide financière pour rester minimum 28 jours à l'académie maritime des Philippines '*The maritime academy of Asia and the Pacific*' MAAP. L'objectif du voyage était de découvrir la formation proposée par cette académie, de rencontrer des familles de marins afin de leur poser des questions similaires au questionnaire de cette thèse. Il était également prévu de rencontrer des agences de recrutement local « manning agencies » et de comprendre leur méthode de fonctionnement. Malheureusement en raison de la crise du Covid-19, le départ prévu en septembre 2020 fut repoussé à avril 2021, Septembre 2021 et avril 2022. Les frontières du Philippines sont aujourd'hui '14 mai 2022' encore fermés, le voyage a donc été remplacé par une interview en ligne avec Dan Aldrich B. Tolentino responsable de formation à '*International Maritime Employers' Council*' (IMEC). Cet entretien à durée 45 minutes et a permis de traiter plusieurs sujets et de récolter de nombreuses informations pour cette thèse dont les sujets étaient les suivants :

- What is the IMEC? How does the IMEC works? Who is involved with the IMEC?
- How manning agencies work in the Philippines?
- What are the good and bad things about manning agencies?
- How is the Philippines government protecting the seafarers, controlling the contracts?

- Who will assist the seafarers in case of problems with a ship owner/manning agency?
- How long is a contract at sea? How long is a seafarer's career?
- What are seamen doing when is vacation?
- What is the professional conversion of seafarer?

D'autres informations ont été abordées pendant cette interview qui ne font pas partie de ces questions mais seront discuter tout au long de cet article. Les réponses aux questions feront l'objet d'un sous-chapitre dans la première partie de cette thèse et de comparaison avec le questionnaire publié via les réseaux sociaux.

Interviews avec des marins

Plusieurs interviews en ligne ont été faites tout au long de ce projet. Des personnes ont été interrogées via des relations personnelles, avec l'aide de l'école ou des recherches sur les réseaux sociaux. Environ sept personnes ont répondu à des questions allant de leurs émotions en tant que marin, de leur évolution professionnelle ou les problèmes qu'ils ont peu rencontrés lors de leurs carrières. Les questions ont été posées la plupart du temps en ligne, via Messenger, zoom, Skype ou par téléphone. Le but était d'interroger des marins de différents types de navire, de différents pays.

Les personnes interrogées ont été :

Azem : D'origine Turque, Azem a d'abord travaillé à bord de navire marchand comme '*galley boy*', il était à bord de navire de croisière lors de l'entretien.

Laura : d'origine Française, à commencer à travailler dans le département « du bar » pour la compagnie de croisière Crystal Cruises, l'entretien en ligne s'est fait une première fois en 2020, puis en 2022, Elle a perdu son travail à la suite du COVID-19.

Alexander : Cuisinier à bord d'un bateau de croisière d'origine Suédoise, l'entretien en ligne s'est fait en 2020. Il a perdu son travail à la suite du COVID-19

Edson : D'origine Brésilienne, il travaillait sur un bateau de croisière dans le département des activités pour enfant. Il a perdu son travail à la suite du COVID-19

George : George vient de Roumanie, il est chef sommelier à bord de bateaux de croisières, il devrait retourner travailler à bord d'ici l'été 2022.

Hey : Habite aux Philippines, Hey est second officier à bord d'un gazier.

Interviews avec Exmar

Afin de mieux comprendre le fonctionnement d'une entreprise maritime sur le plan des relations humaines, un entretien en face à face a été réalisé le 23 février à 10h00 GMT+1 au siège social de Exmar, à Anvers en Belgique. Pour l'occasion, deux représentants des ressources humaines de la compagnie ont répondu à une série de questions pendant une heure sur leurs relations avec les membres d'équipage à bord, leurs contacts avec les agences de recrutement et les associations de syndicats. Exmar est une entreprise Belge qui compte principalement une flotte de navire GPL, un navire GNL et des structures off-shore. Exmar groupe est aussi bien un amateur et un opérateur '*charterer*' et travaille dans le monde entier. Cette entreprise est importante pour cette thèse du fait que c'est une grande entreprise qui recrute des marins du monde entier et qui a su lier des liens forts avec l'École de navigation d'Anvers. Mais ils permettent d'aider plusieurs dizaines d'élèves officiers par an dans leur thèse ou dans leurs recherches de stage en mer. Les questions de cet entretien sont fortement liées avec le questionnaire diffusé en ligne pour les marins. Ici encore, le but est de trouver des corrélations entre ce que font les entreprises, les organisations et ce que pensent les marins. Les réponses seront donc traitées dans le troisième chapitre avec les autres entretiens.

Des demandes d'entretiens ont été envoyées à d'autres compagnies-clé pour cette thèse comme Disney Cruises (qui n'a pas souhaité s'exprimer sur ce sujet), Crystal Cruises, (cette entreprise à fait faillite fin janvier 2022).

Opération militaire en Ukraine

Il est important de noter que le questionnaire a été publié pendant l'été 2021, que les interviews ont été réalisées avant le 24 février 2022 (23 février 2022 pour Exmar). Aucune mention des difficultés rencontrées par les marins Ukrainien, Russe, ou les compagnies, ne

sera faite. Les réponses et l'analyse ne sont donc pas perturbées par les événements géopolitiques actuels.

Exmar Interview

- 1) How does your Human Resources (HR) work for onboard crew? What is the role of the HR?
- 2) What are the main challenges for an HR?
- 3) What qualities do you seek the most in a resume/interview?
- 4) Is the nationality of the officers and crew important when you hire? Or is there a correlation between the position on board and the nationality?
- 5) Do you work with manning agencies?
- 6) If yes, how is the working process with them?
- 7) Do you have contacts with Unions? ITF? How do you work with them?
- 8) If a crew member needs to go home for some reason, what is the procedure?
- 9) Does the company have a specific policy related to bullying and/or harassment?
- 10) Is this specific policy frequently implemented (if this information is proprietary, please state)?

Chapitre 1

1 Les différents acteurs

Ce chapitre énumère les différents acteurs du monde maritime qui ont un lien avec le bien-être des marins, que ce soit le droit ou les conditions. Il est important ici de comprendre le rôle des organisations mondiales pour comprendre les deux chapitres suivants. Un accent est mis sur les agences de recrutements qui opèrent différemment aux Philippines et dans le reste du monde. Toutes les données de ce chapitre sont les résultats de recherches sur les sites de l'OMI, et les syndicats mais aussi avec l'aide des cours en ligne proposés par les écoles de navigation aux Philippines.

Il est très important pour ce document de différencier la nationalité du navire (pavillon) et celle de l'armateur/opérateur. En effet, pour exemple, une entreprise Européenne ne signifie pas que le pavillon du navire va aussi être Européen. En conséquence, si la nationalité du navire est un pavillon de complaisance (Panama), les conditions d'embauches du marin peuvent être bien inférieures à celle d'un navire sous pavillon Français 1^{er} registre. Cependant, un navire sous pavillon de complaisance ne signifie pas que les conditions à bord seront moindres.

1.1 Organisations dans l'intérêt des gens de la mer

Il est important de connaître les organisations qui défendent les intérêts des marins, leurs places dans le système et leurs rôles.

1.1.1 Niveau des Nations Unies

ILO fait partie des Nations Unies, son rôle est de promouvoir la justice sociale pour les femmes et les hommes dans tous les secteurs d'activité. L'ILO travaille avec les syndicats, états membres et entreprises afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs dans

le monde. Dans le secteur maritime, l'ILO a rédigé et adopté la MLC qui entoure les droits sociaux des marins.

1.1.2 Niveau Global

L'organisation ITF, est une organisation indépendante, fondée en 1896 qui avait pour origine la défense des marins. C'est durant la fin du XIXème siècle, à l'époque où l'industrialisation ne rend que quelques personnes riches, que les marins (matelots, officiers, etc.) souffrent de bas salaire, de non-paiement, de longues heures de travail, d'exploitation d'enfants à bord... Dans les années 1880, le contraste socio-financier entre les marins et les marchands capitalistes provoque une hausse des actions via les syndicats radicalisés.

Les nombreuses grèves de différents syndicats, les blocages des ports incitent Havelock Wilson et L.M Johnson, Tom Mann et James Sexton à former une organisation centrale. Cette dernière défend les marins et les dockers et rassemble les organisations syndicales en elles. C'est en 1898 que l'organisation étend son activité pour des emplois non-maritime tels que le transport routier, le train et l'avion. (International Transportworkers Federation, 1996)

Aujourd'hui ITF est basé à Londres et est représenté par 670 Unions et compte 18 millions de travailleurs dans le transport dans 147 pays. Cette organisation est financée par les syndicats (Trade Unions) via la cotisation syndicale et professionnelle des employés, pour exemple, en France, celle-ci s'élève à 0.088€ par jour à la charge du salarié et 0.238€ par jour à la charge de l'armateur, prélevé sur le bulletin de salaire du travailleur (Service Social Maritime, 2020).

ITF est géré par les syndicats affiliés, tous les quatre ans, chacun envoie un représentant au congrès. Dans ce congrès sont élus, le Président et les cinq Vice-Présidents de différentes régions du monde.

1.1.3 Niveau du secteur maritime

ITF Seafarer est la partie spécialisée dans le secteur maritime. Cette organisation peut être contacté directement par les marins via une ligne d'appel d'urgence. ITF règle essentiellement les problèmes qui demandent une action immédiate comme l'abandon d'un navire par ses propriétaires, discrimination, emplois des femmes, riding gangs¹, épuisement en mer, débarquement. ITF aide les gouvernements à ratifier des législations, ou aide l'OMI avec les conventions.

1.1.4 Niveau des syndicats

Les syndicats ont une action à la fois locale et nationale. Ils veillent à ce que le recrutement soit conforme aux législations locales et en accordance avec ILO en travaillant avec les entreprises et en conseillant le gouvernement lors de la rédaction et de l'adoption des législations.

Les syndicats jouent un rôle important de surveillance et de conciliation lorsqu'il s'agit de vérifier si les procédures de plaintes fonctionnent. Les syndicats peuvent offrir des services de protection directe si un membre d'équipage est victime d'abus. Ils fournissent également une formation aux travailleurs et aux entreprises pour éviter des recrutements ou des traitements injustes.

1.1.5 Niveau des employeurs

L'IMEC est la seule organisation maritime dédiée aux armateurs. L'IMEC représente 250 entreprises maritimes dans le monde, soit un total de 12 000 navires dans 60 pays. L'objectif de l'IMEC est de fournir des conseils aux membres sur tous les aspects des ressources humaines maritimes, y compris la Convention du travail maritime 2006 et les développements au sein de l'Organisation internationale du travail (ILO).

¹ Une ou plusieurs personnes non-marin embauché pour effectuer des travaux à bords, ces personnes ne sont pas couvertes par un contrat de travail.

L'IMEC est également impliqué dans le soutien du bien-être des gens de mer et sommes représenté lors de tables rondes de l'industrie dans de nombreux domaines clés, notamment la piraterie et la criminalisation. L'IMEC gère un programme de formation des cadets au nom de ses membres à l'Académie maritime d'Asie et du Pacifique (MAAP), aux Philippines.(ics-shipping, 2020).

Sur le plan national chaque pays à une association pour rassembler les armateurs dans le but de les informer sur les nouvelles régulations dans tous les domaines du secteur maritime. En Belgique : *'Royal Belgian Shipowners' Association'*, en France : *'Armateur de France'*, ou encore en Grèce : *'The union of the Greek shipowners'*.

1.1.6 Association pour les marins

La plus connue des associations a été fondée en 1856, Mission to Seafarers est une organisation internationale chrétienne à but non lucratif. Les nombreuses Mission to Seafarers sont présentes dans 200 ports et 50 pays, Mission to Seafarers aide les marins dans le besoin là où les syndicats/gouvernement n'ont pas su aider. Ils offrent des services aux marins à terre « Seafarer center » pour y trouver un lieu de détente et recueillement spirituel, où ils peuvent accéder à internet, au téléphone, etc. D'autres associations, comme **International Seafarers Welfare And Assistance Network (ISWAN)**, qui recense régulièrement des cas d'abus sur des marins, non paiements de salaire, est présente internationalement. **Sailors Helpline**, fondée en 2002 a une influence en Inde. **The Seamen's Church Institute (SCI)**, depuis 1834, basée en Amérique du Nord, offre des aides administratives et spirituelles.

1.2 Application de la Convention du Travail Maritime (MLC)

Dans le but de rendre ce document complet, cette partie donnera un aperçu de la MLC, son objectif, son application et les contrôles.

Adopté en 2006 par l'ILO pour devenir le quatrième pilier de l'OMI (SOLAS, MARPOL, STCW, MLC), couvrant ainsi, la formation des gens de la mer, la sûreté, la sécurité, le travail et la protection de l'environnement.

"The Convention was designed to be applicable globally, easy to understand, readily updatable and uniformly enforced and will become the "fourth pillar" of the international regulatory regime for quality shipping" (ILO, 2013)

Selon l'ILO, les pays qui ont ratifié représentent 50 pour cent des gens de la mer dans le monde et plus du trois quarts du tonnage brut (GT). Les organisations maritimes espèrent que la MLC deviendra universel pour toutes les nations dans le futur.

La MLC s'applique à toutes les personnes travaillant sur un navire auquel la convention s'applique, sauf : les navires qui naviguent exclusivement dans les eaux intérieures, les navires de guerre, les navires de pêche.

Le MLC est composé de deux parties :

Partie A, obligatoire pour tous les états membres qui ont signé la convention.

Partie B, des conseils, guides et donc non obligatoire.

Dans ce document, les mots « devraient » et « doit » marquent la différence entre les parties de la MLC obligatoires et facultatives (ITF, 2020).

Lorsqu'un navire passe avec succès un examen initial, il reçoit un '*Maritime Labour Certificate*'. La MLC est similaire aux autres certifications statutaires telles que l'ISM et l'ISPS, à bord des navires, ce certificat a 5 ans de validité avec des contrôles initiaux et intermédiaires. D'autres documents telles que les assurance seront discutés dans les prochains chapitres.

Une fois qu'un état du pavillon aura ratifié la convention, il pourra émettre une '*Declaration of Maritime Labour Compliance*' (DMLC) qui est une déclaration résumant les lois nationales.

C'est la responsabilité du '*Port state control*' (PSC) durant l'inspection d'un navire qui séjourne dans un port étranger de veiller à ce que le navire soit conforme à la convention du travail et soit en possession des documents légaux.

1.3 Agences de recrutement

1.3.1 Les agences de recrutement en général

Les agences de recrutement '*manning agencies*' ou '*crewing agent*' ont pour rôles de représenter une entreprise maritime localement dans un pays. Les armateurs, ou opérateurs vont s'occuper eux-mêmes du recrutement à bord si le marin a la même nationalité que la compagnie, ou si cette dernière a les ressources pour assister le marin dans ses démarches administratives avant d'embarquer. Pour ce qui est des pays éloignés de l'entreprise, l'utilisation de l'agence de recrutement se révèle nécessaire.

Leurs devoirs sont :

- Vérifier les conditions de travail sur les navires fournis par l'agence à l'équipage pour se conformer à toutes les réglementations et, le cas échéant, aux conventions collectives des syndicats (CBA)
- Informer des droits et devoirs au titre du contrat d'engagement maritime et laisser suffisamment de temps au marin pour l'examiner avant tout engagement
- Fournir les copies des contrats d'engagement maritime pour toutes les parties
- Tenir à jour un registre de tous les placements de marins
- Maintenir à jour les listes des navires et les coordonnées des entreprises où sont placés les marins
- Informer le marin de toutes les politiques de la compagnie maritime, telles que l'interdiction de consommer de l'alcool à bord
- Mettre en place et exécuter une procédure de plainte efficace
- Avoir un système d'assurance en place pour indemniser le marin en cas de manquement à ses obligations au titre du service de recrutement et de placement, ou si l'armateur ne respecte pas ses obligations au titre du SEA
- Respecter le droit à la vie privée et la nécessité de protéger la confidentialité des marins
- Assurez que l'agence puisse répondre rapidement et avec bienveillance aux demandes d'informations et de conseils des familles de marin en mer - sans frais
- Tenir à jour des listes de coordonnées en cas d'urgence

1.3.2 Agence de recrutement aux Philippines

Les agences de recrutements aux Philippines fonctionnent différemment, contrairement aux autres pays. Elles fonctionnent comme des agences d'intérim, le contrat lie le marin à l'agence de recrutement, cette dernière a elle-même un accord avec l'armateur et facture l'opérateur pour la commission et les salaires. Officiellement, le marin travaille donc pour l'agence de recrutement, et se fait payer rémunérer en monnaie locale. Cela offre beaucoup plus de flexibilité et de facilité pour l'armateur comme l'a mentionné Dan dans l'entretien. Aux Philippines les agences de recrutements vont donc facturer à l'armateur les jours travaillés en mer du marin, majoré d'une commission pour l'agence. Le paiement est généralement en dollars à l'agence qui se charge de le changer en Peso philippin. Selon la régulation nationale aux Philippines, les agences doivent modifier le salaire selon le cours actuel. D'après Dan, c'est là que les agences augmentent leurs bénéfices en utilisant un taux de change différent. Cette pratique est une perte nette de salaire pour le marin, mais qui, selon l'interviewer, est une pratique courante bien qu'illégale.

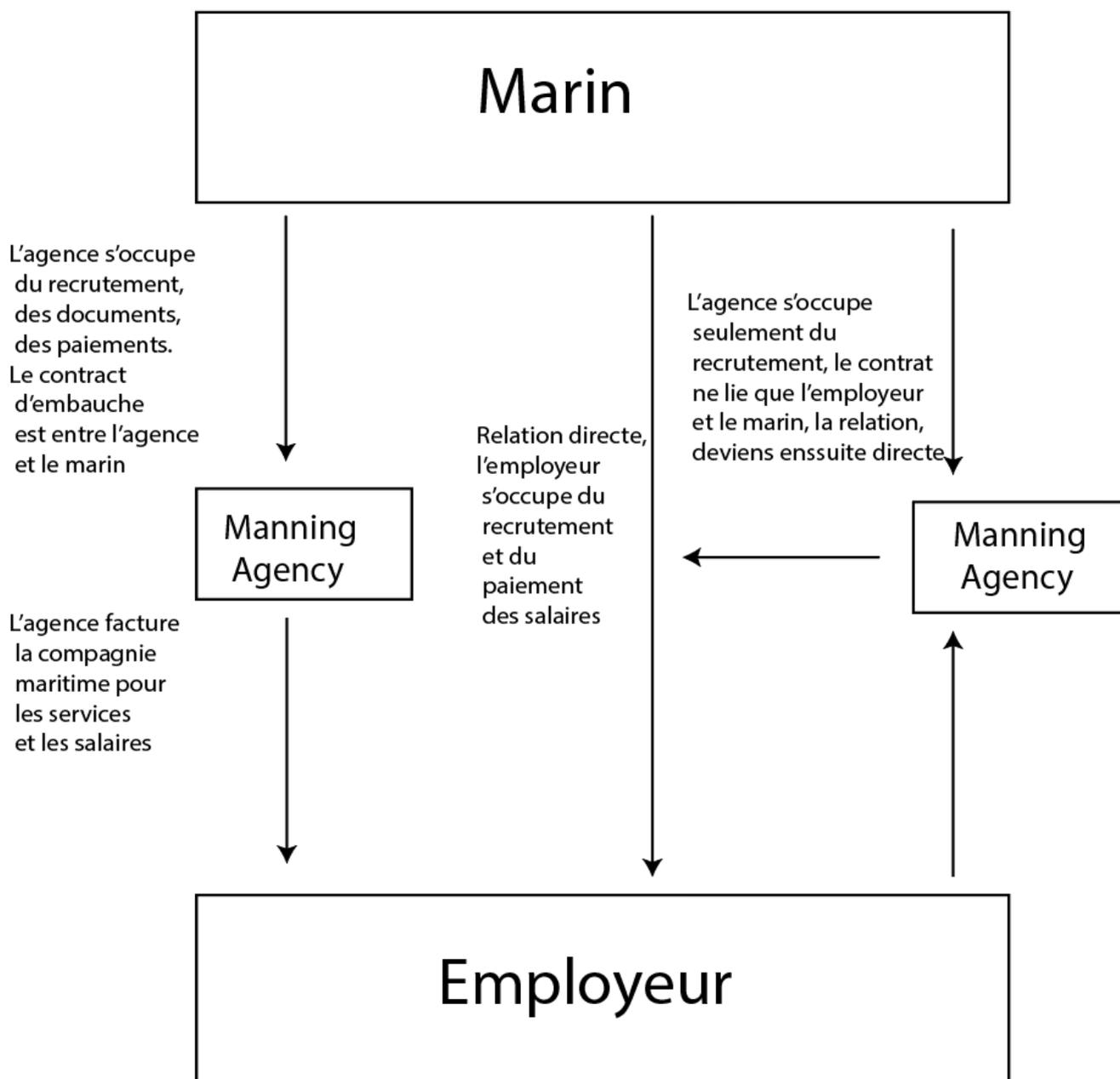


Figure 1 : Graphique représentant la relation entre employeurs, agence et marins
 Source : propre travail

Le graphique ci-dessus montre les trois liens possibles entre un armateur et un employé, il est important de noter qu'il n'y a qu'aux Philippines que l'agence de recrutement se comporte comme une agence d'intérim. Les raisons sont qu'il est possible de parler de recrutement de masse aux Philippines, ce qui oblige les organisations à fonctionner ainsi. Le gouvernement des Philippines est aussi impliqué comme expliqué dans le paragraphe précédent.

1.4 Type d'entente entre employeurs et ITF

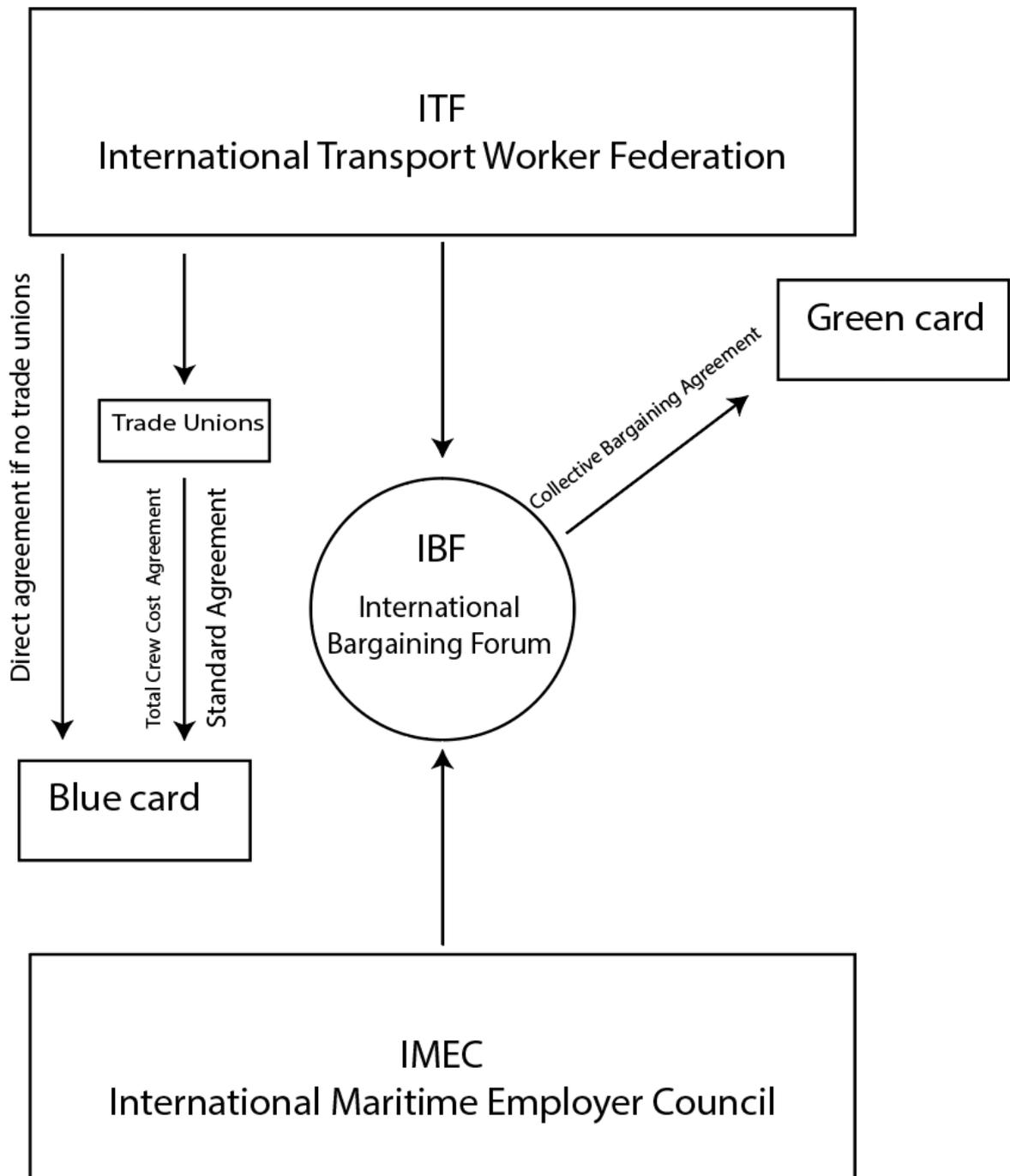


Figure 2: Graphique représentant la relation entre employeurs et syndicats/ITF

Source : propre travail

Il y a trois sortes d'ententes « agreement » entre un employeur et l'ITF,

L'employeur peut être un armateur, un opérateur ou une agence de recrutement '*Manning agency*'. La signature de cet accord se fait entre le syndicat '*Trade Union*' où sont basés l'entreprise, et l'employeur même. Le syndicat du pays d'origine du marin peut aussi faire partie des négociations, l'objectif étant de prendre en compte les différences nationales et culturelles dans le contrat entre les deux parties. Dans des cas rares où il n'y a pas de syndicat, l'ITF peut signer une entente directement avec l'employeur.

Un '*ITF Agreements*' comprend trois éléments :

Special agreement

Il s'agit du document juridiquement contraignant qui lie l'employeur à la convention collective (CCA) approuvée par l'ITF. Il indique quelle CBA s'applique, il donne les détails du navire couvert et il indique les dates auxquelles l'accord est valable du/au. Il énonce les obligations de l'armateur et il énonce également le droit légal des représentants de l'ITF d'accéder au navire et de l'inspecter pour s'assurer qu'il est conforme à l'accord.

Collective Bargaining Agreement (CBA)

C'est le document qui détaille tous les termes et conditions de l'équipage employé sur le navire. Il précise les droits tels que le salaire (sous la forme d'une échelle des salaires), les heures de travail, etc. Utilisez les liens ci-dessous ou cliquez sur les documents connexes à droite de cet écran, pour voir les textes des diverses conventions collectives de l'ITF.

Individual employment contracts

Il s'agit des contrats qui lient les membres d'équipage individuels à l'accord ITF et à la CBA pertinente. Ils énumèrent les détails du marin, de l'employeur, du navire, et ils énoncent les termes et conditions de la convention collective qui s'appliquent à ce membre d'équipage particulier. Ainsi, par exemple, s'il est un AB, il donnera le salaire de base, les heures supplémentaires garanties, le taux des heures supplémentaires, le congé payé et l'indemnité de subsistance qui s'appliquent à un AB. Il devrait y avoir 4 copies du contrat d'emploi du marin : une pour que le marin la garde pour ses propres dossiers ; un pour le dossier du navire ; un pour ITF Londres ; et un pour le dossier de l'entreprise.

Les obligations d'un navire lorsqu'une entente est signée sont :

- Appliquer les conditions d'emploi pertinentes de l'CBA énoncées dans l'CBA
- Incorporer ces conditions d'emploi dans les contrats de travail individuels et dans les articles du navire
- S'assurer qu'il existe une assurance appropriée pour couvrir l'entreprise contre toutes les responsabilités dans l'Accord ITF pertinent
- Enregistrer avec précision les heures de travail
- Fournir à l'ITF une liste d'équipages à jour
- Respecter et appliquer la clause de travail des non-gens de mer, souvent appelée clause des dockers.
- Payer les cotisations syndicales au syndicat signataire ou au Département spécial des gens de mer de l'ITF
- Verser les contributions du Fonds d'aide sociale de l'ITF.

Trois types d'entente peuvent être signés (graphique ci-dessus)

Accord type

Le plus coûteux pour un employeur, il est le résultat d'une action syndicale ou si un contrat a été annulé auparavant et oblige l'employeur à se soumettre à des conditions plus strictes. Ce dernier reçoit une 'blue card' ou 'blue certificates' lors de la signature de cette entente ('Blue card' est différent de celui délivrer par les assurances).

Entente sur le coût total de l'équipage (STC)

L'Accord TCC de l'ITF est le type d'Accord ITF le plus courant. La plupart des syndicats affiliés utilisent l'Accord uniforme de l'ITF sur la STC. Il existe plusieurs autres types d'accords de la STC, tous approuvés par l'ITF, qui ont été adoptés par différents syndicats affiliés dans le monde entier. Bien qu'ils puissent varier légèrement (principalement en raison des exigences de leur législation nationale), ils sont tous basés sur le TCC uniforme de l'ITF et répondent aux normes minimales établies par l'ITF.

International Bargaining Forum (IBF) Agreement

Lorsqu'une TCC ne peut pas être signée car trop contraignante pour les employeurs, ils peuvent former un groupe 'Joint Negotiation Group' JNG et négocier les termes de leurs ententes avec ITF lors du forum international tous les deux ans. Le contrat obtenu est un 'Collective Bargaining agreement' (CBA) et ils obtiennent alors une 'green card'.

1.5 Le gouvernement Philippiens et les marins

Il est estimé à 470 000 marins philippins dans le monde pour l'année 2019 (217 000 en 2020 à cause de la crise sanitaire) (Seatrade, 2021). Il est donc nécessaire de parler du recrutement de masse. En conséquence, il est donc du devoir du gouvernement philippin d'avoir une main sur le va-et-vient des marins, des agences de recrutements, des entreprises afin de protéger les intérêts de chacun. C'est le '*Philippine Overseas Employment Administration*' (POEA) créée en 1982 qui a pour rôle de réguler le flux de philippins travaillant temporairement à l'étranger.

Les objectifs principaux sont :

- La facilitation du recrutement
- Régulation des industries
- Protection des travailleurs

1.5.1 Régulation des industries

C'est le POEA, qui aux Philippines va délivrer aux agences de recrutement maritime une licence leur permettant d'exercer leur activité. Le POEA va également recevoir les plaintes des travailleurs contre leur entreprise ou agence de recrutement s'il y a une violation du contrat sauf pour les demandes d'argent (dommages et intérêts). Cette agence va également vérifier la conformité des annonces de travail diffusée dans le pays via internet, la télé ou la radio et enfin définir les minimums requis '*employment standards*' pour suivre au mieux les obligations de la MLC.

1.5.2 Facilitation à l'emplois

Accrédite/enregistre le mandant étranger et les employeurs qui embauchent des travailleurs philippins. Approuve la demande de main-d'œuvre du mandant étranger et des employeurs. Évalue et traite les contrats de travail, aide au départ des travailleurs philippins d'outre-mer au port de sortie, développe et surveille le marché du travail et mène des recherches sur le marché du travail. Met en œuvre le programme gouvernemental de lutte contre le recrutement illégal et la campagne de lutte contre la traite, y compris la fourniture d'une assistance juridique aux victimes de recrutement illégal.

1.5.3 Protection des travailleurs

L'objectif ici est de fournir une assistance technique dans la rédaction et la mise en place d'un accord bilatéral/régional. Établir des normes d'emploi minimales maintient le travailleur de la base de données, fournir une assistance au rapatriement et mettre en œuvre un programme sensible au genre. C'est donc, aux Philippines, le POEA, qui, en cas de défaut de paiement de l'armateur ou si celui-ci ne peut pas rapatrier le marin, va faire le nécessaire.

Chapitre 2

2 Perspectives Théoriques

2.1 Conditions des marins

Ce chapitre montre les conditions de vie des marins, en théorie, décrites par les conventions OMI, par les autres organisations internationales telle que les syndicats, ou l'ITF.

Que dit le MLC sur les conditions de vie des marins à bord ? Quels sont les minimums des conditions de vie ? Quels guides aident les compagnies à satisfaire ces conditions ?

2.1.1 Le confort minimum

Sur certains points, la MLC est très précise, notamment sur le logement. Ce paragraphe regroupe les minimums d'espace de vie requis à bord. La hauteur sous plafond ne peut être inférieure à deux mètres sur trois mètres sauf exception, mais ne pouvant cependant nuire au confort. Les cabines doivent se situer au-dessus de la ligne de charge, sauf pour les navires passagers et navires spéciaux ou il est permis qu'ils soient sous la ligne d'eau et sans hublot. Chaque marin doit avoir sa propre cabine pour les navires autre que passagers, moins de 3 000 GT ou les navires spéciaux. Elles ne peuvent également pas ouvrir sur la cargaison, toilettes communes, magasin, cuisine, salle des machines. Les chambres doivent être suffisamment éclairées par la lumière naturelle (sauf pour les navires passagers) et de l'électricité avec si possible une lampe au-dessus du lit.

L'air conditionné dans les cabines est recommandé sauf pour les navires qui marchent uniquement dans des zones tempérées. Il doit y avoir des chambres séparées pour les femmes et pour les hommes avec des lits individuels d'une dimension de 198 cm sur 80 cm. Chaque occupant dans la cabine doit avoir une armoire de 475 litres et un tiroir de 56 litres, ces derniers peuvent être combinés pour former un espace de rangement de 500 litres minimum. Le Capitaine et le Chef Machine, en plus de leurs chambres à coucher, doivent avoir un salon/bureau, sauf pour les navires de moins de 3000 GT (Gross Tonnage).

A l'exception des navires passagers et les cabines déjà équipées d'une salle de bain, chaque navire doit avoir un lave mains, toilettes douches/bains pour chaque 6 personnes à bord. De plus, chaque chambre à coucher doit être pourvue d'un lave mains avec eau chaude et froide.

Les *mess room* (restaurant de l'équipage), selon la MLC peuvent être séparés ou communs (Capitaine, officier) et (petty officier¹, matelots), ceci dépend de la taille du navire, des cultures et des religions, et des armateurs. Dans les deux situations, les minimums d'équipements sont : les tables, les chaises, un réfrigérateur et équipement pour les boissons chaudes et froides.

Tous les ustensiles pour satisfaire un confort minimum doivent être fournis par l'armateur et rendus par le marin à la fin du contrat. Les plus important étant les tasses, les couverts, les draps, les oreillers, les couvertures, les savons, les serviettes de douches et papiers toilettes.

2.1.2 Communication avec les proches

Il est décrit que l'armateur devrait faire son maximum pour que les marins puissent prendre contact avec leurs familles à des prix raisonnables. Ces échanges avec la terre, sont soit par internet, par satellite, téléphone ou par courrier. Il devrait être possible pour chaque marin d'avoir un ou plusieurs membres de sa famille à bord pendant les escales aux ports. De plus, quand la situation le permet et occasionnellement, la possibilité d'être accompagné par leurs partenaires pendant un voyage.

2.1.3 Repas

Le premier point important ici est que la nourriture doit être gratuite pour le marin, de bonne qualité et en abondance. Chaque navire avec un équipage supérieur à 10 personnes doit avoir un cuisinier qualifié tant dans la préparation des repas que pour l'hygiène. Il est de la responsabilité des états membres de mener des inspections sur la qualité des installations de la cuisine, contrôler si les emplacements de stockages sont suffisants et suivre les règles d'hygiène. L'armateur, lui, a le devoir de veiller à ce que les repas soient équilibrés, en apport en minéraux nécessaires et en eau est potable.

2.1.4 Hygiène

La qualité de l'air, de l'eau, de la nourriture est d'abord mentionnée dans la MLC, réglementation 4.3, comprenant la prévention d'accidents et de maladies. Il est de la responsabilité de l'armateur de reporter tout événement et d'en chercher les causes. L'état membre a le devoir de récolter des statistiques et de mener des enquêtes dans le but d'améliorer la sécurité et de diminuer les risques de maladies. En complément, l'OMS (Organisation mondiale de la santé), a publié un guide détaillé sur les bonnes pratiques d'hygiène à bord. Parmi ces conseils, le contrôle des ballasts, la chaîne du froid, prévention des maladies infectieuses et des bactéries, prévention contre les moustiques (vecteur) (World Health Organization, 2011). Les contrôles d'hygiène sur les navires ont lieu lorsque le navire est à quai, ces inspections concernent principalement les navires de plus de 12 passagers. L'organisation la plus stricte en matière d'hygiène est le '*Vessel Sanitation Program*' (VSP) qui s'applique pour tous les navires qui amarrent aux Etats-Unis, plus connue sous le nom de '*United State Public Health*' (USPH). Ce programme donne une note sur 100 aux navires qui passent l'inspection, une note élevée signifie que l'hygiène à bord du navire est optimale, les compagnies maritimes prennent avantage de ce classement pour en faire leur publicité. " Statendam earns full marks during USPH inspection for third time " (Gibson, 2015)

En Europe, '*Ship Sanitation*' (SIPSAN), contrôle périodiquement les navires amarrant dans les ports Européen. Lorsque le navire passe l'inspection avec succès, il reçoit un certificat '*Ship Sanitation Certificate*'.

2.1.5 Bien-être à terre

La MLC prodigue des conseils sur ce que devrait être l'accueil des marins lors d'une escale dans un port. Des suggestions pour les états membres telles que la mise en place d'un centre d'accueil avec possibilité de contacter leurs proches à l'international, de bénéficier d'installations de sport, pédagogique, détente, la possibilité d'y trouver une aide sociale ou un support spirituel. Ces installations, vivement conseillées par l'ILO doivent être financées soit par les pouvoirs publics, soit par les armateurs ou autres services maritimes.

Le site *SeafarerHelp.org* de l'association ISWAN propose un service en ligne ouvert à tous, appelé « Seafarer Centre Directory ». Il s'agit d'une carte mise à jour régulièrement des 423 centres (En 2021) de marins dans les ports du monde. Cette carte communique des informations sur les services disponibles. Sont également affichés les horaires d'ouvertures et les moyens de transports entre le port et le centre des marins.

Il est possible d'analyser les pays qui ne proposent pas de maisons des gens de la mer à terre, notamment le Vietnam et l'Argentine. Seul huit pays d'Afrique affichent un centre à terre. Il n'est pas possible de conclure que ces pays ne suivent pas les directives de l'OMI mais peut-être dû à un manque d'informations sur le site de l'ISWAN.

Pour conclure ce chapitre, la structure du navire, la position des cabines, la ventilation sont vérifiées par la société de classification pendant la construction. Si la structure remplit les conditions demandées, le navire reçoit un '*Maritime Labour Convention Certificate*'. Des inspections sont conduites de façons régulières pour vérifier qu'aucun changement négatif n'a été apporté par l'armateur. Lorsque les installations sont trop vieilles (anciennes) et ne satisfont plus les conditions de confort minimum, il est du devoir de l'armateur de procéder à des rénovations, soit lors d'une escale en port ou soit pendant les séjours en cale sèche tous les 5 ans.

Ce chapitre montre que les conditions de vie différencient avec le type de navire. Il est sans aucun doute évident que les navires de croisière, ont naturellement plus de moyens pour garantir des conditions optimales à leurs marins (salles de gym, espaces détentes, bars).

2.2 Droits des marins

Cette partie théorique rassemble les droits légaux des marins de leurs embauches aux débarquements, ainsi que les droits de sécurité sociale à terre (en vacances). Ces droits sont décrits brièvement et en général par la MLC, des guides de l'ITF et des syndicats donnent plus de renseignements pour aider les états membres à satisfaire cette convention. Il sera vu les points importants qui garantissent le bon traitement des marins.

2.2.1 Age Minimum

Jusqu'au milieu du XIX^{ème} siècle *un moussaillon* était un enfant de 7-8 ans qui travaillait à bord dans le but d'apprendre le métier. Cet âge limite est passé à 10 ans en 1852. Ce n'est qu'au milieu du XX^{ème} siècle que les moussaillons vont à l'école avant d'embarquer (ImagesMusicales, 2018). Les lois internationales d'aujourd'hui interdisent aux personnes de moins de 16 ans de travailler à bord. Cependant, en dessous de 18 ans, une personne peut travailler seulement la journée en effectuant des tâches sans risque pour la santé. Comme pour les autres marins l'OMI demande la formation minimum Standards of Training, Certification, and Watchkeeping (STCW) ainsi que la familiarisation du navire lors de l'embarquement.

2.2.2 Recrutement et placement

Selon la convention MLC, toute personne doit avoir le droit de pouvoir postuler pour un travail à bord d'un navire. Il est de la responsabilité de l'état membre de faire en sorte que les applicant soient protégés contre les fraudes et de garantir que l'accès à l'emploi doit être sans frais. Les états membres peuvent mettre en place des agences publiques afin de gérer le recrutement et le placement des marins. Les armateurs peuvent aussi faire appel à des agences privées basées dans d'autre pays. Cependant il en va de la responsabilité de l'armateur, que, dans le cas où l'agence se situe dans un état non-membre, celui-ci doit veiller à ce que l'agence respecte les droits des marins suivant la MLC.

Parmi les conditions importantes lors de l'emploi d'un candidat, chaque marin doit avoir un contrat de travail signé par les deux parties utilisant des termes clairs, chaque clause du contrat doit être compris. Parmi les points essentiels à apparaître sur le contrat de travail : Durée du contrat, responsabilité, devoir de l'intéressé et de l'employeur, salaire, conditions de fin de contrat, rapatriement, conventions collectives.

2.2.3 Durée du contrat

La durée du contrat doit être d'un accord mutuel entre le marin et l'armateur, le type de contrat peut être à durée déterminée, mission de plusieurs mois n'excédant pas douze

mois de service en mer maximum. Contrat à durée indéterminé avec également douze mois maximum de service en mer, mais aussi des congés payés de minimum 2.5 jours par mois selon la MLC.

En 2020 durant la crise sanitaire du Covid-19, les autorités de plusieurs pays, avaient suspendu le rapatriement des marins par peur de créer de nouveau foyer. Il était estimé à 400 000 gens de la mer bloqués sur les navires (McDonald, 2020). Pour certains marins, des extensions de contrat au-delà des 12 mois réglementaires ont été signés, ce qui pour l'ITF n'est pas acceptable. L'ITF a publié un guide qui aide les gens de la mer dans cette situation à les informer sur leurs droits et à les aider à prendre des décisions.

Ce guide rappelle que personne ne peut être forcé de rester sur le navire si son contrat est terminé et s'il refuse d'étendre son contrat. Cependant, le marin doit continuer à travailler en mer et à être disponible en cas d'urgence. L'ITF rappelle que si un marin a terminé son contrat et ne souhaite plus travailler, il doit attendre d'être au port, ou à l'ancre, dans tous les cas, l'armateur doit veiller à ce que le navire soit toujours avec un minimum d'équipage à bord pour garantir l'opération et la sécurité du navire et que les droits de chacun soient respectés (sécurité sociale, congés payés, rapatriement). (ITF, 2020)

2.2.4 Salaires

Le salaire normal est calculé sur une base de huit heures par jour, au-delà, ces heures sont comptées comme heures supplémentaires qui ne peut excéder 48h et doit être payé 1.25 fois le salaire de base. Le taux horaire de base doit être 25% au salaire de base dans le pays d'origine, mais le salaire des marins qui travaillent sur le même navire avec la même responsabilité doit être identique. Il ne peut pas avoir de discrimination de genre nationalité, sexe, couleur de peau. En d'autres mots, deux '*Able bodied seaman*' de deux nationalités différentes doivent recevoir le même salaire car ils sont sur le même navire en même temps.

Le salaire ne peut être retenu par les armateurs, aucune amende ne peut être infligée, le prix du magasin à bord doit pratiquer des prix justes.

Cas de P&O

La situation de la compagnie P&O n'est pas encore claire lors de l'écriture de cette publication (mai 2022). La compagnie faisant face à d'énormes pertes financières pendant 2020-2021 c'est vu contraint de ne pas renouveler le contrat de quelques 800 marins début 2022 en demandant aux agences de recrutement d'en embaucher d'autres moins coûteux. La compagnie aurait également fait signer de nouveaux contrats avec un salaire réduit aux employés sous peine de devoir quitter le navire.

« Others are coming in on four-month contracts on lower pay. P&O is undermining safety and creating a lowest possible denominator in ferry standards » (BBC, 2022)

Selon l'armateur, il n'y aurait pas eu de renégociations des salaires, et les 800 employés licenciés seraient indispensables pour la survie de l'entreprise. Ce sont les marins qui se sont plaints par courriel aux syndicats de RMT Union, protestants contre le changement de leur contrat. Même si les décisions de P&O semblent illégales, la compagnie resterait dans les normes vis-à-vis du pavillon (Southampton, UK), cela n'en demeure pas moins immoral, c'est alors là que les syndicats interviennent. Selon la BBC, les syndicats vont mener des actions pour améliorer les conditions du contrat, rehausser les salaires, etc.

2.2.5 Condition de fin de contrat et rapatriement

Selon la MLC, un contrat de travail est sujet aux législations nationales. Il peut être terminé par l'employeur ou l'employé, ce dernier peut demander un rapatriement avec ou sans préavis pour des raisons humanitaires ou autres raisons. Dans la plupart des cas, les frais de rapatriement quel que soit le pays restent à la charge de l'armateur. En France, l'armateur ou le marin peut demander des indemnités devant le Conseil des prud'hommes si l'une des deux parties abuse de son pouvoir de résiliation de contrat.

Au V^{ème} siècle, les marins étaient liés par un contrat verbal avec le Capitaine de navire qui était lui-même marchand. Les contrats de travail étaient souvent verbaux, et le salaire payé au port d'arrivée. Si l'armateur ne satisfaisait pas ses devoirs (salaires, conditions de vie, nourritures) les marins pouvaient avoir recours devant un juge dans un port et demander justice. Dans le cas où un marin désertait à un port ou ne remplissait pas les conditions du contrat, le Capitaine pouvait demander des indemnités ou la mise en prison de la personne.

Ces rendus judiciaires étaient verbaux et le jour même immédiat. D'autres cas de litiges apparaissaient en Méditerranée entre le VI^{ème} et le VII^{ème} siècle faisant référence à des cas de non-paiement de salaires ou changements de destinations, la plupart des litiges était conduit par des petits groupes de marins, rarement individuel ou la totalité de l'équipage (Fusaro, 2015). Ce n'est qu'au XIX^{ème} siècle qu'un armateur devient une entreprise morale.

2.2.6 Sécurité Sociale

La MLC fait mention de 9 branches qui définissent la sécurité sociale, il est de la responsabilité des états membres d'en tenir compte pour les marins nationaux et non-nationaux des navires qui sont sous son pavillon.

- 1 Les soins médicaux à bord et à terre
- 2 Les indemnités de maladie
- 3 Les prestations de chômage
- 4 Les prestations de vieillesse
- 5 Les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- 6 Les prestations familiales
- 7 Les prestations de maternité
- 8 Les prestations d'invalidité
- 9 Les prestations de survivants

De ces 9 branches, certaines sont sous la responsabilité de l'armateur, il en va des soins médicaux (1), indemnités de maladie (2), accidents du travail, (3), frais d'inhumation et invalidité (8).

L'armateur a donc la responsabilité de verser une partie ou la totalité du salaire au marin. Dans certains cas, où la législation nationale le lui permet l'armateur peut se voir limité cette responsabilité de verser le salaire qu'à partir de la 16^{ème} semaine.

L'armateur est dégagé de toute responsabilité dans le cas où l'accident n'est pas survenu au service du navire, en cas de faute intentionnelle du marin ou si une maladie/infirmité avait été dissimulée par le marin.

Les états membres doivent, lors de la ratification, inclure au moins 3 branches sur les 9, celles conseillées sont les soins médicaux (1), les indemnités de maladie (2) et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (5). Les états membres doivent couvrir un minimum de services pour chaque branche qui ne sont pas ratifiées. Il est possible pour le pays de passer des accords multilatéraux ou les services d'assurances pour que les 9 branches de la sécurité sociale soient incluses. Lors de la signature d'un contrat de travail, il doit être mentionné sur le document toutes les couvertures de la sécurité sociale, les assurances et autres accords. Il doit être mentionné les taux de cotisations prélevés sur le salaire du marin pour le financement de ces services. Les branches qui sont la responsabilité de l'armateur doivent être gratuites pour le marin.

En France, selon le site officiel, enim.eu, c'est l'Établissement National des Invalides de la Marine (ENIM), un établissement public qui se charge de couvrir toutes les branches de la sécurité sociale ainsi que le prélèvement des cotisations. L'ENIM est en charge pour le commerce maritime, la pêche, l'aquaculture

En Belgique, selon le site officiel, international.socialsecurity.be, ce sont plusieurs organismes publics qui se partagent les branches de la sécurité sociale.

- NSSO a la charge de la collecte des cotisations et des indemnités de chômage. (3)
- HZIV/CAAMI couvre l'invalidité (8)
- 'Fedris' est l'organisme pour les accidents du travail. (5)
- 'Federal Pensions Service' pour les prestations de survivant (9) est la retraite. (4)
- L'organisation pour les prestations familiales (6) et de maternité (7) dépendent de la province.

Selon ILO, seulement 27% de la population mondiale a une couverture sociale (Rider, 2016). Les pays comme Panama, Inde, Philippines ne couvrent pas toute les branches de la sécurité sociale.

Certains pays comme la Chine, Chili, Ukraine, Thaïlande, Afrique du Sud ont réussi à créer une couverture universelle dans une branche de la protection sociale.

2.2.7 Procédures de plaintes à bord

Selon la MLC, tout marin doit pouvoir démarrer une procédure de plainte pour régler un conflit à bord. En théorie, ce dernier doit rapporter la situation à son supérieur hiérarchique qui, s'il ne parvient pas à régler le problème, le capitaine doit s'en charger. Dans le cas où il n'y a pas de solution trouvée à bord, l'armateur est responsable et doit trouver une solution. En dernier recours, le marin a la possibilité de faire appel aux autorités compétentes à terre, dans son pays de résidence. Pour les navires de croisière, il peut y avoir la présence de ressources humaines à bord pour régler directement les conflits.

Dans certaines situations, où l'éducation du marin, son manque d'informations le mène dans une situation désespérée avec un conflit que les officiers et/ou Armateur ne savent trouver de solution, des organismes extérieurs peuvent intervenir. Certains sont des associations comme Mission to Seafarers, ISWAN qui peuvent servir d'intermédiaire, traducteur et dans d'autre situation, aider au rapatriement du marin. ITF et les syndicats disposent aussi d'un numéro d'urgence gratuit que tous les marins peuvent contacter. Les procédures d'aide venant de ces organismes varient en fonction du pays, de la zone géographique et du pavillon (affilier ou non à un syndicat).

2.3 Motivation des marins

Ce chapitre étudiera les principales raisons qui motivent les marins à choisir ce métier selon crewtoo.com.

2.3.1 Salaire

Vietnam

Le salaire moyen en 2020 se situe environ à 430\$ US avec un loyer de 250\$ US si la personne loue un appartement en dehors de la ville ou en ville. Cependant, dans les campagnes, de nombreux habitants ont des parcelles de terre pour cultiver et habiter (land-link, 2013). Par comparaison, un '*Able bodied Seaman*' (AB) sur un vraquier va atteindre en 800 \$ et 1800 \$ US, soit 2 à 4 fois plus que le salaire minimum de son pays. Ce salaire lui permet de louer un appartement en ville pour sa famille et de faire partie de la classe moyenne. Un officier sur un navire citerne va dépasser les 2000 \$ par mois lui permettant d'acheter des terres pour investir (Dans le contexte politique du Vietnam où le communisme est au pouvoir, le droit de propriété est limité, aussi appelé '*Land rights*').

Espagne

Le salaire minimum de 1050 € avec une moyenne de 1323 €. Les loyers entre 500 et 650 €, il est moins rentable pour un Espagnol de travailler sur un navire pour un poste sans diplôme (autre qu'officier). La donnée montre que pour un Européen, 3^{ème} officier, le salaire de base commence à 2800\$ (2350 €) environ deux fois plus que le salaire minimum espagnol. Cependant l'Espagne fournit très peu de marins, comparé aux autres pays Européen.

Philippines

Les Philippines sont reconnues pour être un pays maritime avec deux fois plus de côtes que les Etats-Unis et des centaines d'années d'histoire. En effet, le pays était un point central du commerce entre les Espagnols du nouveau monde et l'Asie.

Les Philippines est le plus gros fournisseur de marins du monde, apprécié par les armateurs pour leur qualité, discipline, flexibilité, l'anglais, intégrité, respect des règles et de la

hiérarchie. Aux Philippines, le salaire moyen est de 400\$ US par mois. Tout comme pour le Vietnam, la vie en mer offre 2 à 4 fois plus de rémunérations. De plus, le gouvernement Philippin n'impose pas fiscalement les marins qui restent plus de 6 mois à l'extérieur du pays (Philippine-Embassy, 2021).

Norvège

Connue pour avoir une large flotte, une technologie maritime grandissante et la construction de navire. En 2018, environ 20 000 marins étaient à bord de navires nationaux. Le salaire moyen en Norvège est d'environ 3000€ par mois, le niveau de vie est par conséquent très élevé. Selon le site SalaryExpert.com, pour un marin AB, le salaire moyen est de 3 300 € euro par mois et par conséquent plus élevé qu'un officier. A cela s'ajoute une sécurité sociale solide à l'image de la puissance économique du pays.

Indonésie

Avec un salaire entre 100\$ US et 300\$ US par mois, le salaire des marins est très favorable, beaucoup sont embauchés sur les navires de croisière dans le département hôtel où ils vont recevoir un salaire entre 900 et 2000 \$. Cependant, le contexte économique du pays offre peu de protection sociale et juridique à leurs citoyens. En conséquence ils sont plus facilement exposés au trafic d'humains et aux abus (Numbeo, 2021).

Pour conclure cette partie sur le salaire, selon la situation familiale et nationale, chaque personne trouve, dans le maritime, les raisons financières qui les poussent à partir plusieurs mois. Payer ses études, nourrir sa famille, rassembler un capital pour démarrer un projet ou économiser pour voyager entre deux contrats.

2.3.2 Voyage

La possibilité de voyager est une des raisons principales qui motive les jeunes marins des pays occidentaux dont le salaire ne peut justifier complètement le choix du métier. La France, les Etats-Unis, la Belgique où, pour certains le salaire est plus élevé en mer qu'à terre, ne justifie pas le sacrifice de devoir laisser sa famille derrière pendant plusieurs mois. Cependant l'opportunité de voyager gratuitement et de découvrir de nouveaux ports/cultures, diverses langues motivent beaucoup. Ce phénomène est retrouvé à bord

des navires de croisière, là où une personne sans diplôme peut trouver un emploi dans les salles à manger (Serveur), cuisine, nettoyage de chambres (*house-keeping*) dont le salaire varie de 2500\$ à 4000\$ avec des contrats de 4 à 7 mois selon la compagnie. L'avantage de ces navires, est la diversité des ports, la proximité de la ville lorsque le navire amarre. Par exemple, un navire de croisière peut amarrer dans le port de Monaco, à Livorno (15 min de bus de la tour de Pise), dans les Caraïbes où les plages sont à une dizaine de minutes de marche.

2.3.3 Accès aux responsabilités

Le métier de marin offre un accès rapide à des responsabilités, peut-être trop. Plusieurs témoignages rapportent des situations, où des membres d'équipage (Officiers ou non) se voient assumer leurs responsabilités dès les premières heures après avoir embarqué sur le navire. Les organisations maritimes rapportent la dangerosité de ces pratiques qui peuvent conduire à des risques d'épuisement, manque de concentration et problème de sécurité. Cependant, il est gratifiant pour une personne de se sentir utile dès le départ du navire.

2.3.4 Diversité de carrières

Les possibilités de carrières attirent beaucoup la curiosité. En effet, le maritime offre des opportunités de carrière en mer, aux ports, dans les offices. Les officiers avec un diplôme académique ayant finalisés plusieurs années en mer retrouvent facilement du travail à terre, soit en tant que pilote dans les ports, soit dans les industries ou les sièges sociaux. En France, le gouvernement propose aux officiers de navigation de passer un concours pour devenir administrateur des affaires maritimes (Ministère de la transition écologique, 2019).

2.4 Quelques réalités

Ce chapitre va s'appuyer sur des rapports d'associations des marins, d'ITF et autres syndicats. Il sera analysé les problèmes que peuvent rencontrer les marins dans le monde et comment ils peuvent être résolus. Les sujets suivants ne sont pas abordés dans le deuxième chapitre par manque de témoignage de marin ou d'entreprise.

2.4.1 Prostitution à bord

Ce phénomène se passe surtout à bord des navires de croisière, il concerne généralement les membres d'équipage du département hôtel et plus précisément les femmes de chambres pour les passagers (*house-keeping*). Le sujet est très sensible car il implique les compagnies qui opèrent sur ces navires. De ce fait, peu de données sont disponibles. Sur les navires de croisières dit « de luxe », il y a un système de statistiques et de commentaires où, à la fin du voyage, le client peut donner son avis sur son aventure et le personnel. Les personnes concernées par la prostitution à bord, sont contraintes de devoir fournir un service de qualité, mais aussi pour des raisons financières d'accepter les avances de certains passagers. Les ressources Humaines du navire sont-elles au courant ? Selon le reportage de Urbina (2019), officiers et compagnie y trouveraient leurs comptes.

Il s'agit d'un problème de taille où les autorités ne sont peut-être pas impliquées, et, ou les plaintes sont rares, laissant, syndicats et associations de marins sans informations.

2.4.2 Abandonnement

Les abandonnements sont des cas, bien qu'extrêmes, mais pas rare. Lorsque l'armateur n'a plus les moyens financiers pour continuer à opérer le navire soit pendant une crise économique (2007) ou durant la crise sanitaire de 2020. Il peut arriver que si le navire se voit être enchainé par le '*Port State Contrôle*' (PSC) pendant longtemps, le propriétaire se doit de délaisser le navire et son équipage faute de moyens financiers. Dans ce cas l'équipage ne reçoit plus de salaire, et n'a pas la possibilité d'être rapatrié et les stocks de nourritures et d'eau fraîche ne peuvent être remplis faute d'argent (SRI, 2014). Cette situation peut durer des mois, jusqu'à 32 mois pour certains cas, laissant des familles sans ressources et des marins dans le désespoir. En 2020 il y a eu 76 cas d'abandonnement de navires dont 18 ont été résolus. Ces navires se situent en Asie, Moyen-Orient et Italie. Il s'agit du double comparé à 2019 où 40 cas avaient été constatés impliquant 474 marins. Cette même année dix cas avaient été résolus (Lloyds List, 2020). Cette nette augmentation est la conséquence de la crise sanitaire du Covid-19.

« if the public discovered that an industry had a de facto policy of looking the other way as workers in factories around the world were routinely locked behind chained doors for weeks

or sometimes months, with no freshwater or food, unpaid and given no sense of when they might be permitted to go home, would there be immediate outrage? ... Not at sea. » (Urbina, 2019)

Ce problème est pris très au sérieux par la communauté internationale tel que l'OMI, ITF, 'International Chamber of Shipping' (ICS), syndicats et autres associations de marins. En 2014, il y a eu un amendement de la MLC pour prévenir les abandons d'équipages/navires. Cet amendement est entré en force depuis le 18 janvier 2017 obligeant les armateurs à souscrire à une assurance qui prévient les faillites de l'entreprise. Ce dernier reçoit un certificat. Un certificat 'Blue card' (différent de celui issu par l'ITF) doit être issu par l'assurance ou l'organisme de sécurité financière. L'objectif, est de protéger les personnes travaillant à bord, de leur permettre leur rapatriement et l'accès aux besoins essentiels avec paiement des salaires pendant au moins 4 mois après que le navire est déclaré abandonné.

Pour ce fait, un navire est considéré abandonné lorsque :

- 1) L'armateur ne peut couvrir les frais de rapatriement
- 2) L'armateur ne peut couvrir les besoins essentiels des marins, inclus la maintenance du navire
- 3) Impossibilité de payer les salaires pendant une période de 2 mois.

(Singhal & Høgenes Nilsen, 2018)

Cas de Crystal Cruises

Le 26 janvier 2022, les deux navires de la compagnie Crystal Cruises ont été saisi par les autorités (Crystal Symphony et *Crystal Serenity*). Cet opérateur était une filiale du groupe Genting, basée à Hong Kong. Le motif de la saisie est un défaut de paiement de 5 millions de dollars de fuel. Les navires ont donc cessé leurs opérations fin janvier avec 400 membres d'équipage à bord. (Tan, 2022). Mais d'après le media Seatrade, Crystal Cruises souhaitait faire les choses correctement pour son équipage, en effet, toutes les personnes à bord se

sont vus payé leur salaire par l'assurance et rapatrié chez eux les semaines qui ont suivie. Une quarantaine de marins sont encore à bord aujourd'hui et payées afin de rester pour répondre aux règles de l'équipage minimum '*Safe Manning*' en attendant un possible rachat de la compagnie/navires. Le but de ce cas est de montrer que le système semble fonctionner correctement si la compagnie à fait le nécessaire en amont, que les employés à bord restent protégés peut importe où ils sont géographiquement (Seatrade Cruise, 2022).

2.4.3 Harcèlement

Selon l'ISWAN, les cas de brimades et d'abus rapportés en 2017 étaient d'environ 128, ce nombre a augmenté en 2018 (Blake, 2018), tout type de navire est concerné, mais en raison du nombre élevé d'équipages et d'un plus grand multiculturalisme, les navires de croisière sont les plus concernés. Il est important de mentionner que, l'aide aux gens de mer ne traite que des cas signalés, les marins qui ont le courage de contacter des associations externes pour obtenir de l'aide.

Les raisons pour lesquelles une personne peut être victime d'intimidation varient selon la race, la religion, le sexe, l'âge et l'orientation sexuelle. Des exemples d'intimidation pourraient être des critiques injustifiées, l'exclusion de quelqu'un, répandre de fausses informations, ridiculiser une personne. Contrairement à l'intimidation, le harcèlement est sexuellement suggestif, avec des questions persistantes sur les informations privées de la personne avec des contacts physiques.

Ces deux facteurs entraînent les mêmes principaux effets néfastes tels que le stress, le manque de motivation, la réduction des performances au travail, l'absentéisme et la démission (ITF & ICS, 2016)

De plus, avec l'augmentation des connexions internet à bord, la cyberintimidation peut avoir des conséquences désastreuses pour les gens de mer qui n'utilisent pas Internet régulièrement à la maison et ne connaissent pas ses « pièges ». La cyberintimidation est beaucoup plus dangereuse que la manière « traditionnelle », du fait que l'entourage de la victime ne pourra pas identifier la source du problème, les auteurs sont anonymes, ne voient pas les résultats ou les blessures causées. Les victimes ne peuvent pas arrêter de

recevoir du courrier ou des messages (IMEQ, 2019). La cyberintimidation a tendance à avoir le même effet que l'intimidation traditionnelle, à savoir l'anxiété, les problèmes digestifs, les symptômes somatiques, la perte d'intérêt, la perte de motivation, l'abus de drogues et d'alcool, les problèmes physiques et psychologiques, la faible estime de soi et des pensées suicidaires.

La convention du travail maritime ne fournit qu'une ligne directrice aux entreprises et aux états membres. La directive B4.3.1 fait référence aux dispositions sur les accidents du travail, ce chapitre ne met en évidence que ces deux mots « harcèlement et brimades ». Une partie de la santé et de la sécurité doit être prise en compte, aucune procédure n'est mentionnée, c'est l'organisation des gens de mer et l'entreprise qui ont la responsabilité de trouver des solutions pour que la victime puisse signaler de manière anonyme et ainsi résoudre le problème.

Cependant, l'amendement de la convention du travail maritime du 8 janvier 2018 fait référence à la ligne directrice publiée en 2016 par ITF et ICS afin de mettre fin au harcèlement et aux brimades en impliquant les syndicats maritimes, les compagnies et les travailleurs. Cet amendement vise à aider les marins à reconnaître et identifier les harcèlements afin de pouvoir les signaler et de demander de l'aide. Enfin, c'est l'occasion pour chacun de comparer les exemples évoqués précédemment avec son propre comportement envers les autres.

Comme mentionné dans la directive, les politiques doivent être élaborées par des entreprises qui sont également tenues de montrer leur motivation à éradiquer ces pratiques en éduquant l'équipage. Par exemple, un message du Président directeur général, identifier un responsable à bord et à terre, montrer des exemples de comportement typique et informer l'équipages des personnes de contact en cas de problème.

2.4.4 Agences de recrutement

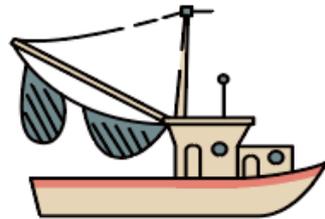
Les problèmes liés aux fausses agences de recrutement semblent à première vue un problème majeur pour tous les armateurs, opérateurs et autres agences de recrutements.

“Carnival Cruise Lines alerts job seekers about fraudulent advertisements that are not endorsed by or affiliated with the cruise line. The scam ads provide a fax numbers and e-mail addresses where applicants can apply for a cruise ship job. Applicants are contacted by phone and advised that they have been hired by Carnival Cruise Lines. They are then asked to wire money to cover the cost of a “uniform deposit” which is actually a payment to the scammer.” (Cruise Ship Jobs Scams, 2021)

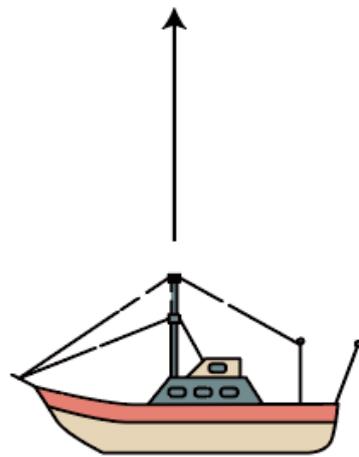
La méthode est souvent la même, le but pour l’agence est de trouver des raisons pour demander de transférer des fonds en avance à la fausse agence pour couvrir des soi-disant frais de visas, voyages, placements. Pour finir la personne va transférer l’argent et ne jamais avoir l’opportunité de monter à bord.

Le deuxième type de fraude, beaucoup plus grave, sont les agences de recrutement, bien réel, avec un emplacement physique qui participent aux trafics d’humains. Un phénomène rencontré en mer de Chine du sud ou aux Philippines. Dans son reportage, sur place, Ian Urbina a enquêté sur le destin tragique de ces jeunes marins. Ce sont surtout les bateaux de pêches qui sont concernés dans comme au large de la Thaïlande. L’agence va proposer du travail à la personne avec un salaire alléchant et des conditions optimales. La personne doit cependant, payer les frais de placement, de billet d’avion, elle se fait ensuite transférer dans un autre pays en attente de placement (par exemple : Singapour). C’est ici, que l’agence annonce que le contrat change, le salaire n’est plus le même et le marin se retrouve à payer plus de frais pendant son service. Ayant déjà avancer de l’argent, et ne pouvant pas retourner chez eux par manque de moyen ou pas dignité, ils acceptent les conditions du nouveau contrat. Ils embarquent sur un navire navette qui les amènera à bord d’un autre navire de pêche ou ils seront vendus au capitaine de ce navire comme le montre la figure ci-dessous. Ces marins, finalement, ne sont pas ou très peu payés et peuvent rester bloqués des années sur ces bateaux. Ce sont les associations qui, dans la mesure du possible, trouve des personnes détenues et essaient de négocier avec le capitaine pour les relâcher (et dans certain cas, racheter leurs liberté).

Trafic d'humain avec les navires de pêche



Navire de pêche illégale
qui reste en mer toute l'année,
achète son équipage au navire navette
et y transfère la cargaison



Navire navette, enregistré,
transfère l'équipage et la cargaison.
Il n'est pas possible pour les autorités
de connaître l'origine de la cargaison

PORT

Figure 3: Graphique montrant la méthode utilisée par les navires impliqués dans le trafic d'humain
Source : propre travail

Chapitre 3

3 Point de vue pratique

3.1 Aspect technique et préparatoire

3.1.1 Diffusion organique et payée

Ce chapitre propose une analyse du questionnaire diffusé pendant la période d'été 2021. Il sera important de différencier les termes « Cliques organiques 'OSC' et cliques payées 'PPC' »

Organic Search Clicks (OSC) ou cliques organiques : La recherche organique est dite, 'naturelle' ou l'utilisateur va voir l'annonce sans que le diffuseur est eu besoin de payer. Ce système fonctionne avec un algorithme qui met en commun les mots clefs de l'annonce et les centres d'intérêts de l'internaute.

Dans le contexte de ce document, la recherche organique est effectuée en publiant le questionnaire sur des groupes « Facebook » rassemblant des marins, ou sur LinkedIn.

Pay Per Click (PPC) ou paiement par clic : Ce terme désigne la diffusion d'une annonce via les réseaux sociaux (Facebook ads) ou les moteurs de recherches (Google ads). A la différence avec la recherche organique, il est possible pour le diffuseur de sélectionner les personnes qui verront l'annonce avec des filtres d'âges, de locations, milieu sociaux, intérêts, etc. (Bathelot, 2020)

Dans le contexte de cette thèse the PPC était utilisé pour toucher des personnes dans le monde entier sans aucun but lucratif.

3.1.2 Outil de création et de diffusion

Le questionnaire a été réalisé entièrement « à la main » en langage informatique PHP, HTML et AJAX. Les données ont été stockées dans une base de données MYSQL. Il est important de préciser que l'utilisation du codage en AJAX a permis d'enregistrer les

réponses de l'internaute en même temps qu'ils écrivaient ou sélectionnaient une réponse. En conséquence, même si la personne ne finissait pas le questionnaire ou n'appuyait pas sur le bouton « Submit the Survey », les réponses étaient enregistrées. L'avantage était de récolter un maximum de données même si ces dernières pouvaient être incomplètes.

Afin de pouvoir diffuser le questionnaire sur les réseaux sociaux, l'outil Facebook Business Manager (FBM) a été utilisée. FBM a permis de diffuser et de récolter les données nécessaires sur Facebook, Instagram via la création d'une page publicitaire. La diffusion du questionnaire sur LinkedIn a été faite par la simple création d'une publication sur le compte personnel de l'auteur de la thèse.

3.2 Les données de FBM

La publication a été imprimée¹ 288 797 fois, en Inde, aux Philippines, en Afrique du Sud et en Ukraine. La couverture² est de 91 521 personnes et 2 192 personnes ont cliqué sur le lien. 80 personnes ont rempli le formulaire et 41 participants l'ont rempli à plus de 50%. Afin de toucher les internautes du milieu maritime, la publication était destinée pour les personnes dont les centres d'intérêts sont :

- Merchant Navy
- Offshore drilling
- Shipping Container
- Ship Transport
- Cruise

Le fait de préserver l'anonymat et la sécurité des participants dans la communication sans conséquences potentielles, a permis d'augmenter leur niveau de confort et a encouragé des réponses honnêtes et non éditées aux questions de recherches. Il était donc de la plus haute importance de maintenir les procédures de collectes de données sécurisées et discrètes.

Certaines réponses ont été écrites dans une langue indienne locales. De ce fait, impossible à traiter par la base de données, d'autres sont trop incomplètes pour être étudiées. Ces réponses ont tout de même été gardées et marquées comme '*not answered*'. Comme décrit dans la méthodologie, le questionnaire était seulement en ligne et via les réseaux sociaux tel que Facebook et LinkedIn

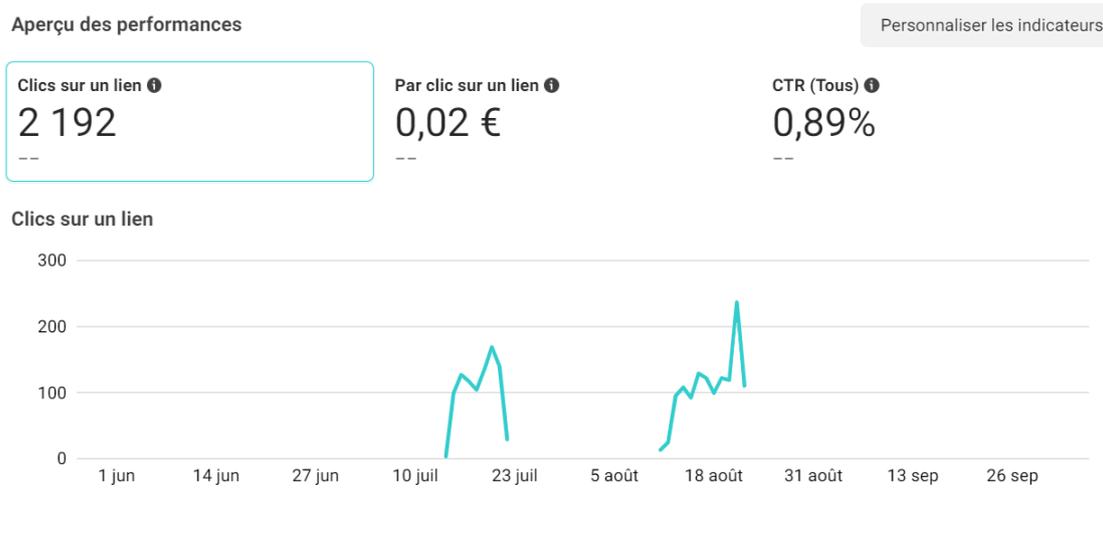


Figure 4: Répartition du budget, temps et CTR de la diffusion du questionnaire
 Source : Facebook Business Manager

¹ Les impressions correspondent au nombre de fois que du contenu issu de votre Page ou traitant de cette dernière est apparu sur l'écran d'une personne

² La couverture correspond au nombre de personnes qui ont vu du contenu issu de votre Page ou concernant cette dernière. Cet indicateur est une estimation.

Attention : ce graphique montre la diffusion du questionnaire sous la forme de « publicité sur Facebook et Instagram » il ne prend pas en compte les clics dit « organique » de ces plateformes ni les clics sur la plateforme LinkedIn.

Ce graphique montre le nombre de clics en rapport avec les dates de publication. La publicité a été publiée pendant deux périodes. La première période en juillet a permis d'avoir un 1^{er} aperçu des résultats. Cependant, des problèmes techniques sur la base de données et le code ont forcé une mise en pause de la publication afin de les résoudre. Le questionnaire a été remis en ligne début août jusqu'à la fin du mois. Un problème technique qui a eu pour conséquence de ne pas enregistrer toutes les informations correctement comme le montre un extrait du tableau Excel ci-dessous. Lors de la deuxième diffusion, il n'y a pas eu de difficultés, toutes les informations ont été récoltées entièrement.

Enfin, les 18-24 ont le plus cliqué sur le lien, 39% contre 17% pour les 25-30 ans, cette donnée n'a pas de corrélation avec la répartition de la population sur les réseaux sociaux. En effet, en 2021 76 % des 18–24 ans utilisent Facebook contre 84 % pour 25–30 ans (Barnhart, 2021).

Il est possible de conclure que le taux de clique des 18-24 ans est plus élevé non pas à cause de la proportion de la population mais probablement due à un intérêt plus important de cette tranche d'âge pour les actualités maritimes sur les réseaux sociaux.

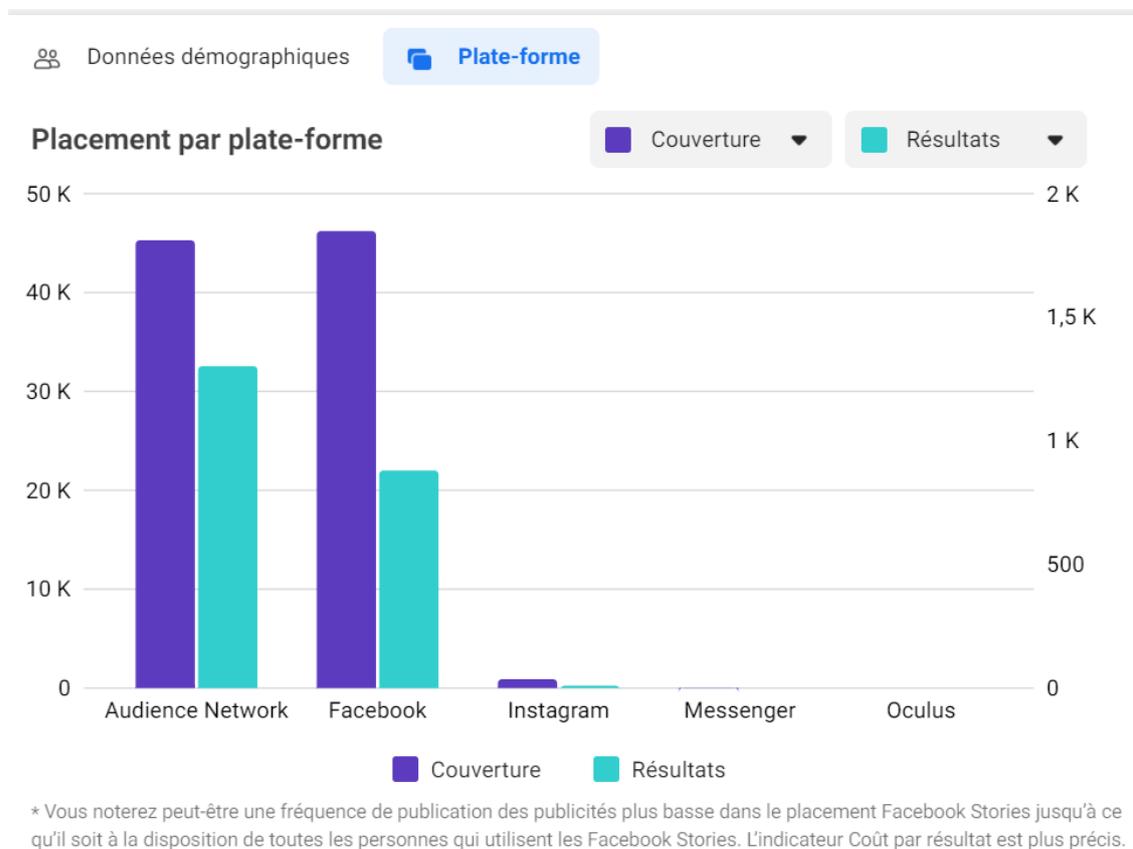


Figure 7: Graphique de la répartition des plateformes (réseaux sociaux)
Source : Facebook Business Manager



Figure 8: Graphique de la répartition des pays
 Source : Facebook Business Manager (application mobile)

Cette photo montre la répartition géographique de la diffusion PPC du questionnaire.

IN : Inde

PH : Philippines

ZA : Afrique du Sud

Le budget était constant pour l'ensemble, 2 € par jour. Il y a cependant une nette différence entre le nombre de cliques et la diffusion en Inde par rapport aux autres pays. Il n'est pas possible d'identifier la raison de cette différence de diffusion. Le système ne permet pas de définir la proportion de diffusions dans chaque pays sélectionné. L'hypothèse vient peut-être des mots clefs utilisés qui ont touché une plus grande majorité de personnes en Inde qu'aux Philippines ou en Afrique du Sud. L'utilisation des réseaux sociaux dans ces pays est peut-être différente, les régulations locales peuvent également restreindre la diffusion d'un questionnaire de ce type.

Seafarers' Survey

4 reactions

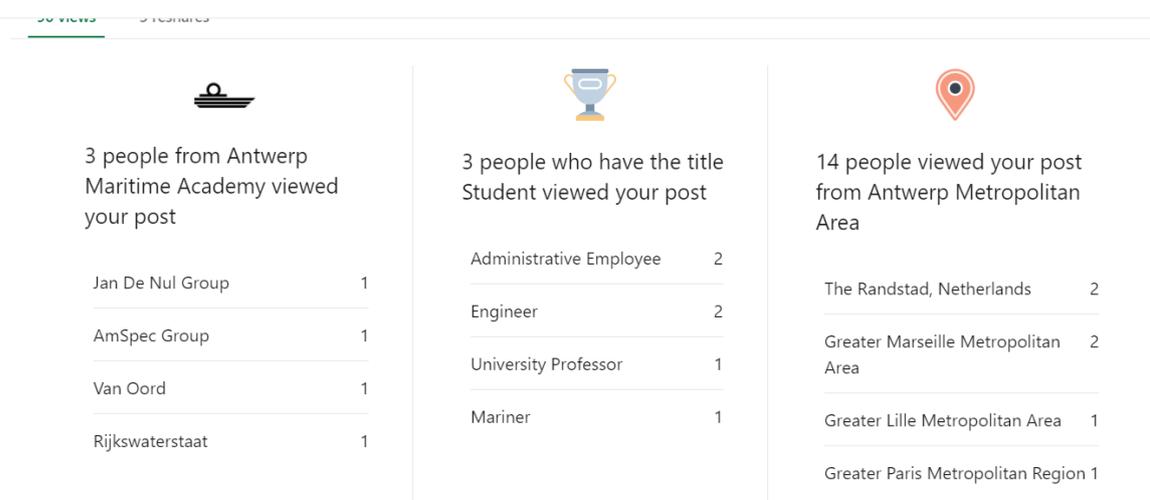


Figure 9: Tableau LinkedIn des personnes qui ont vu la publication
Source : LinkedIn

Sur LinkedIn la publication a été partagée seulement de façon organique, les statistiques montrent seulement que 90 utilisateurs ont vu la publication, que 3 l'ont partagé. L'outil permet de voir les 20 personnes/groupes qui ont montré le plus d'intérêt pour le questionnaire. Il n'est pas possible de savoir si les personnes qui ont rempli le questionnaire avaient vu la publication de façon organique ou payée, ni même de savoir de quel réseau social elles provenaient.

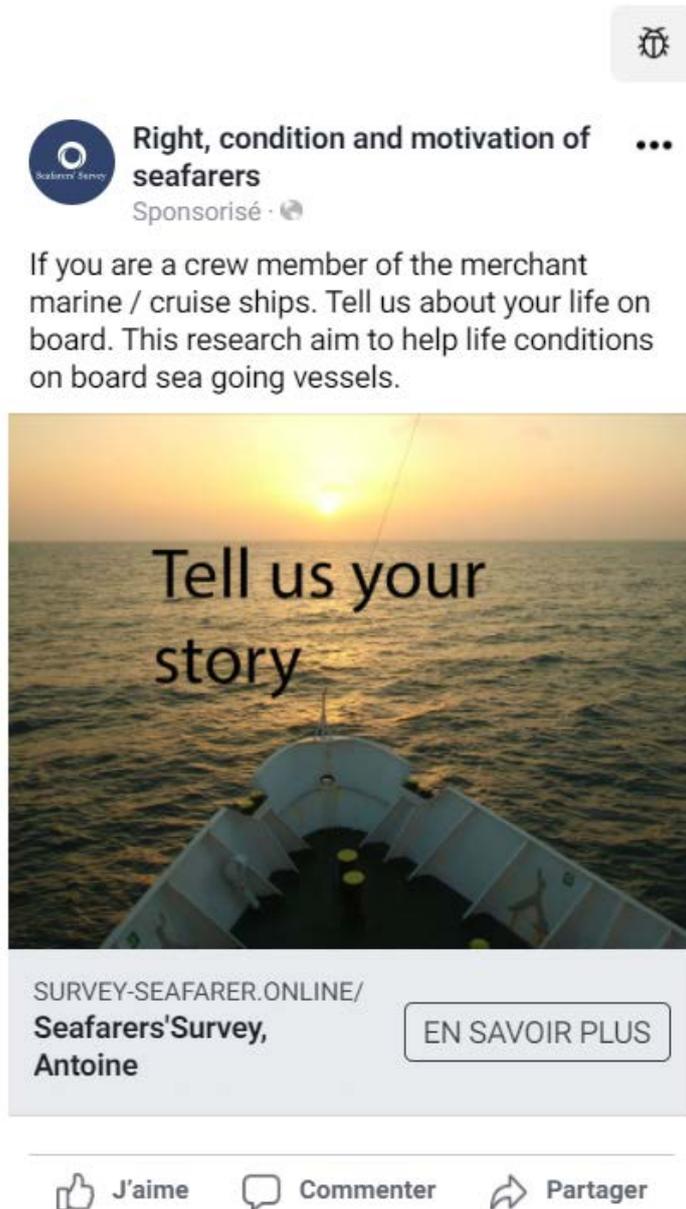


Figure 10: Annonce sur les réseaux sociaux (format mobile Facebook)

L'image ci-dessus montre ce que les internautes ont vu dans leur fil d'actualité mobile. Afin de pouvoir diffuser cette publicité, une page Facebook dédiée avait été créée 'Right, condition and motivation of seafarer'. Celle-ci explique brièvement l'objet de la thèse, le but étant de mettre les personnes en confiance et de montrer le sérieux de ce projet. Le lien cliquable 'En savoir Plus' change de langue en fonction de langage utilisé par la personne.

Seafarers' Survey

This research is being conducted as part of a Master dissertation by Antoine Germaine, a student of Nautical Sciences at Antwerp Maritime Academy in Belgium.

The result of this survey offer us insight into how life at sea can be improved in terms of social relationships and communications between management, both on board and ashore, and other crew members, with different cultural backgrounds.

It will also provide a better understanding of seafarers' perception of their career at sea and how their life on shore has been affected/changed. We will examine the way in which shipping companies and agencies interact with crew and to what extent these organisations are understanding of crew's individual situations. We will then draw parallels with seafarers from other geographical regions and from different cultural backgrounds to make a comparison.

Your answers will remain completely anonymous.

Your main activity was on:

Cruise Liner

Merchant
Marine

Figure 11: Première page du questionnaire

Après avoir cliqué sur 'en savoir plus', la personne était redirigé vers un lien créer spécialement pour cette thèse 'survey-seafarer.online' (Ce lien à été désactivé en novembre 2021). L'image ci-dessus montre la première page que le participant voyait, l'objectif ici était d'être clair et transparent avec les potentiels participants. Sur les quelques 800 personnes qui ont cliqué sur le lien, et sont arrivés sur cette page, 720 personnes ont fermé cette page, 80 ont choisi une des deux options.

3.3 Analyse des réponses du questionnaire

1) Your main activity was on

Le but est d'identifier ce qui est le plus susceptible de répondre au sondage et de faire un lien éventuel entre les postes « officiers ou matelots » et les conditions à bord, durée du contrat, privilèges. Les réponses à choix multiples sont différentes pour les paquebots de croisière et le reste de la marine marchande. Pour les personnes qui ont sélectionné un paquebot de croisière dans une première page, elles ont pu choisir entre (nourriture et boissons, entretien ménager, opération maritime, artiste invité, activité pour les jeunes) également des employés tiers, ces personnels ne sont pas employés par l'entreprise mais gérés par une agence à terre qui les déplace de navire en navire en fonction de la demande/des événements. Ces tiers peuvent inclure, mais sans s'y limiter, des musiciens, des photographes et des personnages de spectacles.

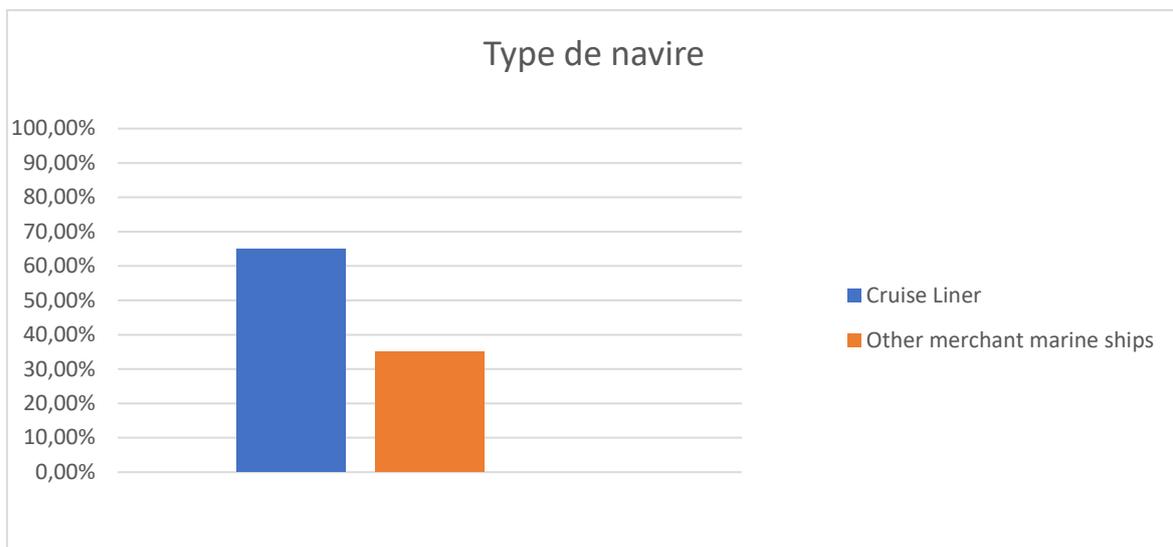


Figure 12: Graphique type de navire

Le graphique montre la répartition des personnes qui ont répondu au questionnaire. Le choix de séparer 'Cruise Liner' et 'Other Merchant ship' a été expliqué plus haut. Il est possible de conclure que les personnes qui ont répondu à ce questionnaire travaillent ou ont travaillé sur des navires de croisière. Ce résultat se justifie par un nombre important de groupe sur les réseaux sociaux qui rassemblent des offres d'emplois dans ce secteur mais aussi des groupes de partage sur la vie et le travail à bord des navires de croisières, dit 'ship

life'. De plus, un bateau de croisière regroupe environ 41 types de position à bord (vendeur, casino, serveur, etc.) (cruisejobfinder, 2021).

Les navires de type pétrolier, porte-conteneurs, ferrys, ont surtout des positions limitées aux opérations maritimes. Les groupes sur les réseaux sociaux se concentrent sur les offres d'emplois et peu d'entre eux sont des groupes de partage qui parlent de la vie en mer.

Il est donc possible de conclure que pendant la diffusion du questionnaire, les personnes présentes sur les réseaux sociaux qui ont un intérêt pour les navires de croisières sont plus nombreuses que les marins des autres types de navires.

2) What country do you come from? (Choix multiples)

Cette question est de la plus haute importance puisqu'elle permet d'étudier les différences dans les réponses selon les origines des marins.

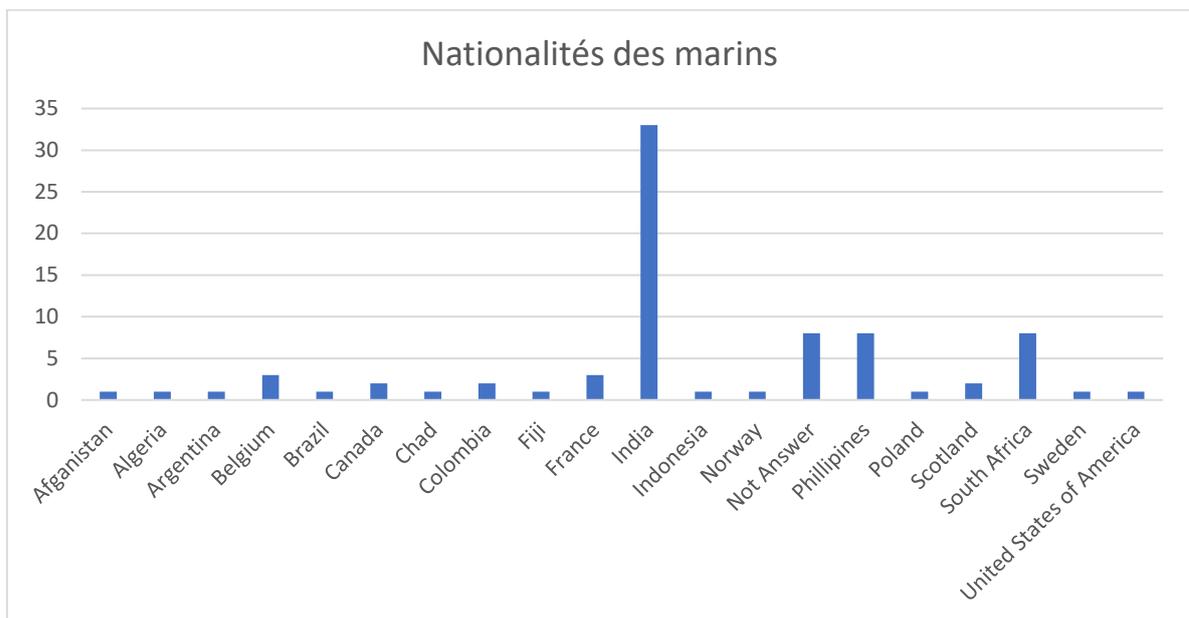


Figure 13: Graphique nationalité des marins participants

Le graphique de cette deuxième question rejoint les statistiques proposées par Facebook Business Manager qui montrait que la diffusion du questionnaire était sous forme de publicité diffusée essentiellement en Inde. Le diagramme inclut les réponses via une recherche 'organique' et 'payé'.

L'hypothèse est que les personnes des pays comme la France, Belgique, Suède, USA ont répondu à ce questionnaire via la plateforme LinkedIn, il a été constaté clairement que ces mêmes participants ont répondu au questionnaire de façon approfondie et complète.

Les personnes d'Inde et des Philippines ont répondu par des courtes phrases, mots clefs ou encore 'yes-no'. Il est possible que la barrière de la langue joue un rôle dans le développement des réponses, ou l'intérêt porté au questionnaire en fonction des différentes cultures. Pour conclure cette question, les résultats sont directement liés au ciblage de la publication Facebook.

3) What is/was your present/latest position on board? (Choix multiples)

L'objectif est de déterminer l'expérience des marins, cela donnera un aperçu de l'objectivité de leurs réponses. Cela donnera également une idée si un marin avec une grande expérience maritime est plus susceptible de répondre à l'enquête.

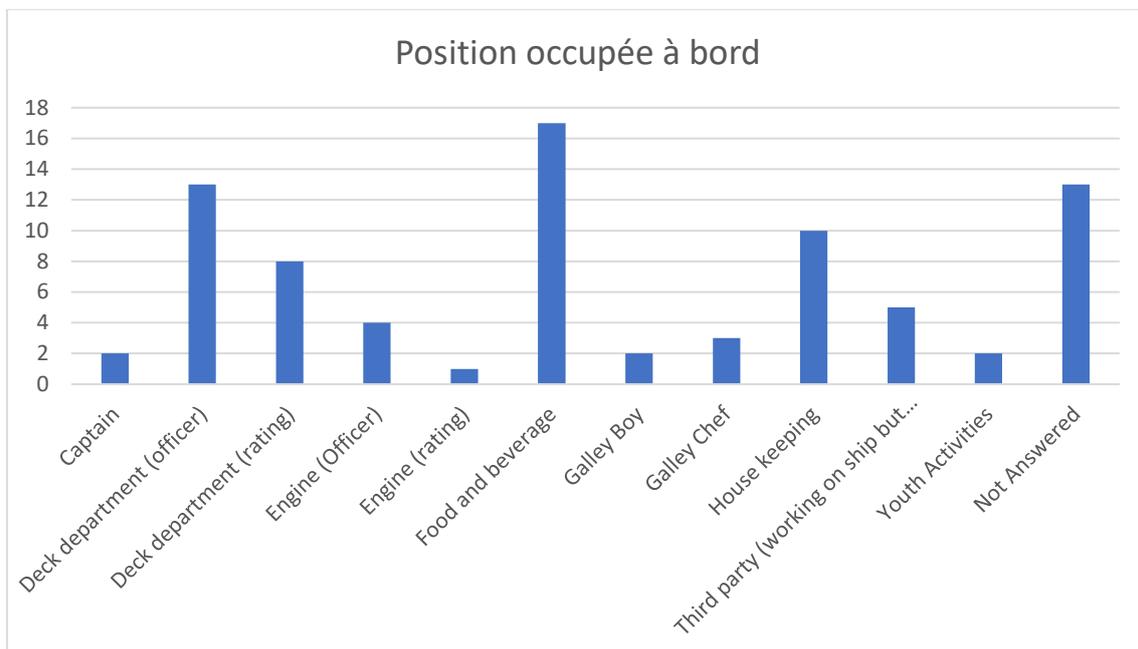


Figure 14: Graphique de la position occupé à bord

Ce graphique montre la répartition des positions occupées par les personnes qui ont répondu au questionnaire. Il faut remarquer une part importante de personnes qui n'ont pas choisie de réponse 'Not answered', il est impossible de savoir pourquoi ces personnes n'ont pas répondu.

Les réponses montrent un grand nombre de membres d'équipage travaillant dans le département 'food and beverage', ce qui concerne strictement les personnes des navires de croisière dans le domaine de barman, serveur, cuisinier, chef, etc. La majorité des participants qui ont répondu 'food and beverage' sont d'origine indienne. Aussi, la majorité des personnes qui ont répondu 'house-keeping' viennent de pays en voie de développement.

Il y a-t-il une volonté des entreprises de croisière à sélectionner la nationalité selon position ?

Une recherche sur le site de recrutement de l'une des plus grosses compagnies de croisières en mer, 'Royal Caribbean', 24 navires actif, montre que la compagnie passe par des agences de recrutement pour trouver leur personnel de bord. La personne qui recherche du travail doit donc trouver une agence de son pays de nationalité.

" Please select your country of residence from the list below to find the nearest authorized Hiring Partner or Referral Agent. If your country of residence is not listed, we apologize for the inconvenience, but we currently do not have a partnership developed in your country."(royalcaribbeangroup, 2021)

Pour l'Europe de l'Ouest, la seule agence est en France, mais celle-ci ne propose que des positions de management dans le domaine médical ou l'hôtellerie (chef de partie) (proseastaff, 2021).

L'agence de recrutement du Canada, propose des positions dans le domaine médical ou le théâtre (cruiseshiptechs, 2021).

Les agences en Inde et en Indonésie offrent des emplois dans tous les domaines allant du nettoyage 'house-keeping', de l'hôtellerie à manager (hireinternational, 2021).

ASSISTANT WAITRESS

RESTAURANT ATTENDANT



Positions Open:

- Restaurant Attendant

NO Immediate deployment

General Requirements:

1. Updated CV
2. Passport copy
3. Experience certificates
4. Last Education Certificate
5. - Minimum age for F&B services 21 and above
- Minimum age for other positions 18 and above
- 4-5 star hotel restaurant or banquet service experience
6. Supervisor name and phone number

Figure 15: Photo annonce de travail d'une compagnie/agence, Equinox Bahari Utama, 2021

Ces positions demandent très peu d'expérience et aucun diplôme, ce qui rend ces emplois accessibles à beaucoup de personnes et permet également de monter à bord rapidement.

Cette volonté de certaines compagnies à sélectionner la nationalité dès le recrutement en fonction des postes pourrait tout d'abord venir du salaire que les entreprises offrent. Selon le site de recrutement de Cruise Line Job, un Dining Room Junior Waiter / Waitress ou Commis gagnerais entre 1200\$ et 1800\$ seulement pendant son service en mer. Un 'Pool Attendant', pour la maintenance de la piscine gagnerait entre 700 et 900\$ par mois en mer.

Comme énoncé dans le premier chapitre de ce document, ces salaires sont très insuffisants pour une personne dite Occidentale, mais convenable pour une personne d'un pays en voie de développement.

Les exemples ci-dessus sont basés sur les chiffres de Royal Caribbean, du groupe Carnival. Chaque entreprise applique des procédures de recrutement et des salaires différents. C'est le cas de Disney Cruise Line, qui recrute des marins du monde entier pour presque toutes les positions via leur site directement ou des agences de recrutement comme 'International Services' basés à Lorient en France. Cette agence organise le recrutement pour des postes dit 'entry level' en Europe de l'Ouest pour les entreprises comme Disney Cruise Line et Seaburn. Avec un salaire minimum de 2 500\$ par mois pendant le temps en mer (international services, 2021).

Pay Slip					
Planning Ocean					
France				Date:	31.08.2018
				Period:	201808 01.08.2018-31.08.2018
				PIN:	109206
				Rank:	WAITER
				Vessel:	Crystal Serenity
				Employment Start Date:	28.05.2018
				Employment End Date:	
				Payment Currency:	USD
E-CodeText	Basis	Quantity	Rate	Amount	Comment
Paid:					
101 Basic Wages	1 648,00	30,00		1 648,00	ICSL-CY
110 Paid out Vacation				544,50	ICSL-CY
111 Supplemental Wages	1 040,00	30,00		1 040,00	ICSL-CY
171 Overtime Hours Week 1		4,50	7,53	33,89	ICSL-CY
172 Overtime Hours Week 2		8,50	7,53	64,01	ICSL-CY
173 Overtime Hours Week 3		4,50	7,53	33,89	ICSL-CY
174 Overtime Hours Week 4		3,50	7,53	26,36	ICSL-CY
Total:				3 390,65	
Deducted:					
203 Ship Welfare	2,00			-2,00	ICSL-CY
204 Folo Charges				-26,15	ICSL-CY
204 Folo Charges				-5,60	ICSL-CY
204 Folo Charges				-5,50	ICSL-CY
401 Union Dues	20,00		20,00	-20,00	ICSL-CY
Total:				-59,25	
Contributions:					
Total:					
This Period		Accumulators		This Period	This Year
Balance B/F		Gross Earnings		3 390,63	
Paid	3 390,62	Vacation Pay		-379,50	
Deducted	-59,25				
Net	3 331,37				
New Balance	3 331,37				

Figure 16: Bulletin de salaire d'un marin, Source : Participant à un entretien

Un autre exemple, est ce bulletin de salaire de la compagnie Crystal Cruise pour une position d'entrée de serveur à bord pour un membre d'équipage de nationalité Française.

Pour conclure cette question, le salaire proposé par certaines entreprises de croisières les obligent à sélectionner leurs candidats en fonction de leurs nationalités dès le recrutement. Il n'y a pas de salaire standard proposé dans la MLC, il n'y a pas de salaire commun à toutes les entreprises. Chaque compagnie est donc libre de faire le recrutement comme elle le souhaite et comme négocié dans la convention collective.

“When establishing such procedures and in fixing minimum wages, due regard should be given to international labour standards concerning minimum wage fixing, as well as the following principles:

(a) the level of minimum wages should take into account the nature of maritime employment, crewing levels of ships, and seafarers' normal hours of work; and

(b) the level of minimum wages should be adjusted to take into account changes in the cost of living and in the needs of seafarers.”

McConnell, Devlin, & Doumbia-Henry, 2011

Durant l'interview avec Exmar, la question « la nationalité des membres d'équipage est-elle importante ? », la compagnie a répondu qu'elle n'avait aucune obligation de nationalités à bord. Sauf pour leur département Off-shore, lorsqu'il est mené des opérations sur les côtes Brésilienne, le gouvernement de ce dernier impose que 50% de l'équipage soit local. Exmar a ajouté qu'elle préfère avoir un équipage multiculturel à bord de leur navire afin d'éviter les petits groupes de même nationalité qui pourrait amener à des conflits sociaux à bord.

« If, for instance, we have two resumes with the same skill for the same position, a Ukrainian and a Filipinos, we will look in our ship nationality list and if there is already a lot of Ukrainians on this ship, we will most likely hire the Filipinos to keep a good balance. » (Exmar HR, 2022)

Une autre raison, qui pourrait amener à choisir une nationalité plutôt qu'une autre selon Exmar, est la situation géographique du navire *“Trading area”* en effet. Si un navire opère

dans la mer Baltique, des marins des pays Baltiques seront plus rapides et moins couteux à faire transiter entre l'aéroport de résidence et le port d'embarquement.

4) How long is generally 1 contract? (Choix multiples)

Il faut d'abord remarquer que sur les 80 réponses, entre 16 et 18 participants n'ont pas sélectionné de choix.

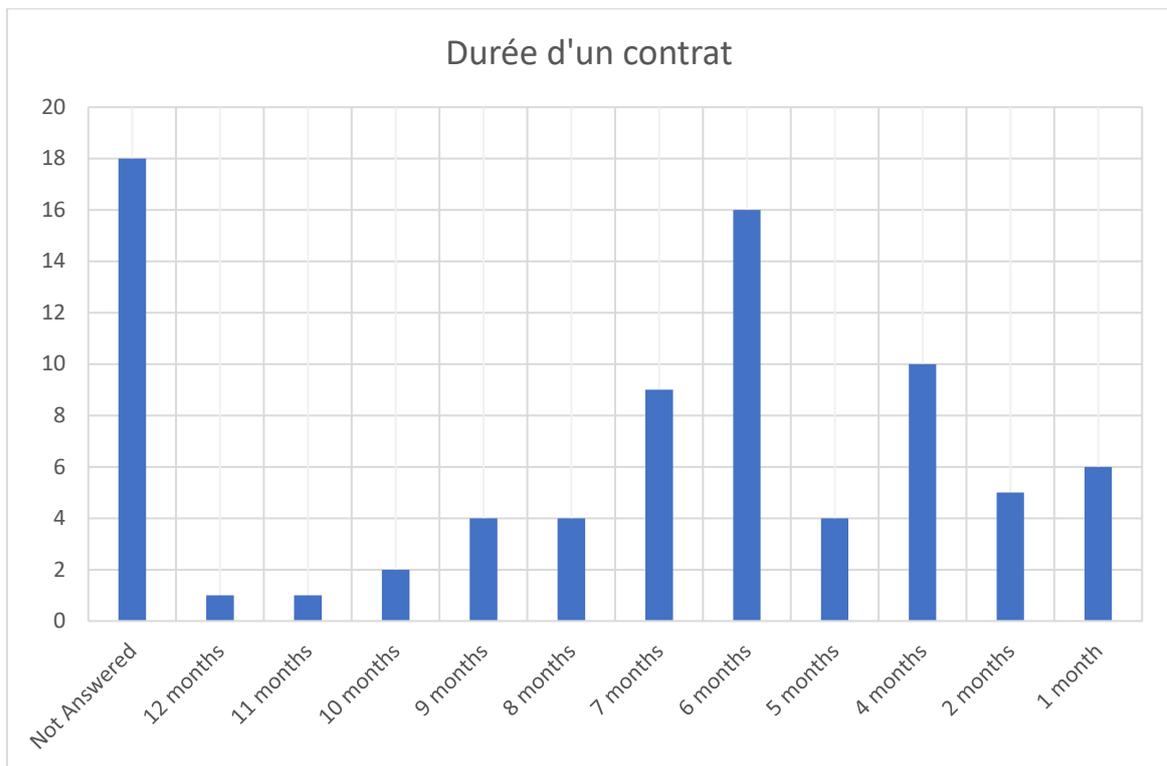


Figure 17: Graphique durée d'un contrat à bord

Pour ces deux graphiques, la part de non-réponse est d'environ 20%, ce pourcentage augmente de plus en plus au fil des questions mais reste acceptable pour les questions à choix multiples.

Pour la durée d'un seul contrat, il est possible que la majorité soit en moyenne de 6 mois, cette donnée coïncide avec ce que les compagnies maritimes expliquent sur leurs site web.

“How long will I be onboard?”

*Contract lengths vary by position but **range between four and ten months**. After each contract you will receive approximately 60 days of vacation before your next assignment.”(PrincessCruises, 2021)*

“- What is the standard length of a contract on a cruise ship?”

*Most cruise lines offer **minimum four to six months contracts**, depending on the cruise line or/and position, contracts could be extended, or employees could take time off and then go back for another contract.(Cruise Ship Jobs, 2019)*

“How long are the contracts?”

*Normally, **from 6 to 12 months**, depending on the company and the specific project. The different sort of contracts can be extended by mutual agreement.”(windrosenetwork, 2022)*

Il est important de mentionner que la durée maximale d'un contrat est de 12 mois selon le guide de l'ITF.

*“The **MAXIMUM** period you can be expected to serve on board before being entitled to repatriation at the shipowner's expense is 12 months”(ITF, 2020)*

Les données pour la question de la durée du contrat ont donc une corrélation avec la théorie. En analysant les données plus en détails, il est possible de distinguer que les personnes qui ont une position dans l'hôtellerie ont une durée de contrat d'environ 6 mois, certains jusqu'à 12 mois, les contrats des officiers de la marine marchande, ont une durée de moins de 5 mois. Pour les participants qui ont sélectionné entre 6 et 12 mois, il n'est pas possible de déterminer si cette extension de contrat est liée à leur position (*House keeping*, serveur, AB, *boiler*), à leur demande, ou à la crise sanitaire. En effet, il est possible pour un employé d'étendre son contrat à bord s'il le souhaite, mais, selon l'ITF, une compagnie ne

peut pas forcer une personne à rester en service si son contrat est terminé, elle a le devoir de rapatrier la personne.

À la suite de l'interview avec Dan, selon ses statistiques, aux Philippines, la durée moyenne d'un contrat pour un officier philippin est de 4 à 6 mois, tandis que les 'ratings' restent en mer entre 7 et 12 mois. Dan, n'as pas fait de distinction entre les marins du transport de marchandises et ceux des bateaux de croisière. Mais il y a ici, une grosse différence entre les données de ce formulaire, ce qu'avance les compagnies maritimes sur leur site de recrutement et les données de Dan. Pourtant les compagnies maritimes ne font pas de distinction de nationalités en fonction de la durée du contrat.

Cependant ces données sont 'perturbées' par la crise sanitaire du COVID-19, beaucoup de marins se sont vu refuser l'entrée au port, et l'interdiction de débarquer pour rejoindre l'aéroport (ou alors les vols avaient été annulés). D'après une publication de l'OMI, en juillet 2021, 250 000 marins étaient encore bloqués à bord de bateau de la marine marchande, bien au-delà de la date de fin de leur contrat. Si cette même question avait été posée aujourd'hui, peut être que la moyenne de durée d'un contrat serait moins grande. Il est en effet plus facile pour les marins de la marine marchande d'aller et venir du navire. Depuis septembre 2021, ICS a publié un guide pour les marins et les armateurs sur les mesures COVID (vaccin, débarquement, etc.) (ics-shipping, 2021).

Pour les navires touristiques de masse, la quasi-totalité des compagnies de croisières avait arrêté leurs activités entre 2020 et 2021, les marins avait donc tous été rapatriés (non sans mal) et il n'y avait pas de changement d'équipage pour ces types de navires du fait que les navires étaient à quai/ancre.

Témoignage de Laura, Française, département Bar, lorsqu'elle était à bord d'un bateau passagers de 1 000 clients, plus 600 équipages au large de l'Australie en mars 2020.

« La compagnie a d'abord débarqué tous les passagers, comme mon contrat était à la fin, la compagnie m'a aussi débarquée à Perth pour prendre l'avion jusqu'en France. Mais voilà, tous les avions étaient annulés, je suis donc retournée sur le navire. Comme je n'avais pas de contrat et j'étais sur le bateau, je n'avais pas besoin de travailler (de toute façon, il n'y avait plus de client), je ne recevais plus de salaire de l'entreprise, j'étais juste nourrie et logé à bord, évidemment, je devais participer aux « drill » chaque semaine. Le navire a ensuite quitté

l'Australie pour aller à l'ancre au large de la Malaisie pendant 1 mois avant que je puisse prendre l'avion et rentrer. »

Aujourd'hui, Janvier 2022, une partie des bateaux a repris leurs activités et l'embarquement des marins se fait plus facilement.

Pour conclure l'analyse du graphique de la question 4, il est important de mentionner les personnes qui exécutent leur premier contrat à bord, sont plus susceptibles de démissionner entre 15 jours et 1 mois. En effet, en analysant les données, certaines réponses montrent :

Nombre de contrat : 1

Durée de contrat : 1 mois

D'autres réponses, où la durée de contrat est de 1 ou 2 mois avec un nombre de contrats supérieurs à 1 peuvent être des marins de petit bateau sur des voyages locaux.

5) How many contracts have you completed ? (Choix multiples)

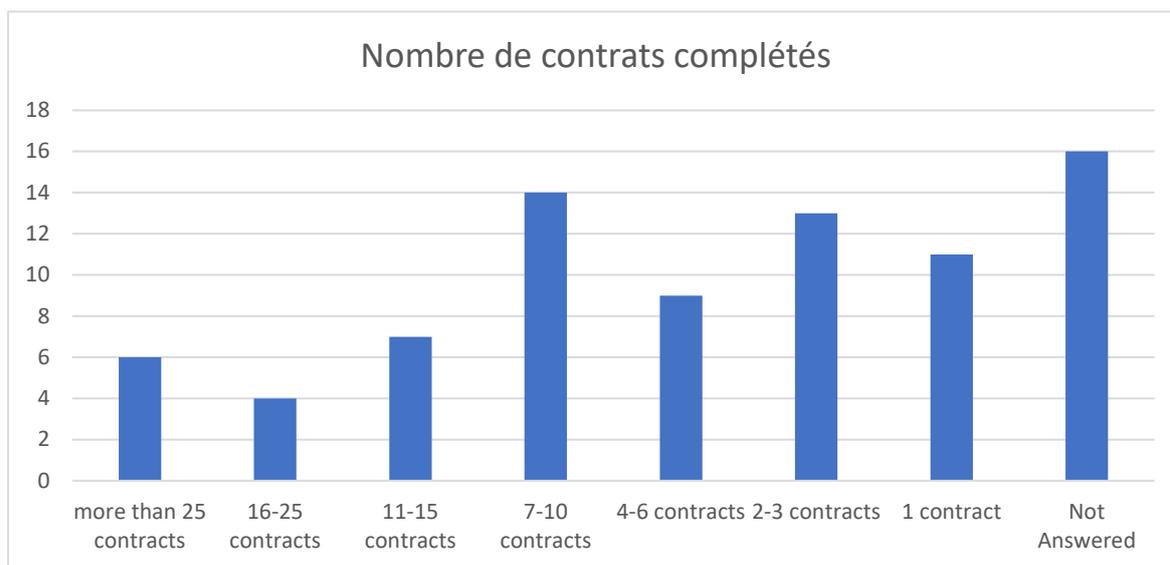


Figure 18: Graphique nombre de contrats complétés

Cette question est plus ou moins liée avec la quatrième (temps de contrat), il y a tout d'abord le même nombre de non-réponses, l'analyse de base montre que 6 participants ont sélectionné plus de 25 contrats, la majorité sont de la marine marchande des pays occidentaux, mais il n'est pas possible de conclure de corrélations entre le nombre de contrats et la position à bord, ou l'origine nationale des participants. Il en va de même pour

le reste des réponses, il n'y a pas une nationalité ou une position qui montre plus ou moins de contrats que la moyenne.

L'hypothèse de cette question, était que les personnes qui ont une carrière en mer dite « longue », plus de 10 contrats, considèreraient le navire comme leur maison, il faut faire le lien avec la question 17 "Where is home for you ?", 10 sur les 81 personnes ont répondu 'on a ship', autrement dit, ces personnes se sentent plus chez eux à bord qu'à terre. En examinant les données ligne par ligne, 100% des personnes qui ont choisi "on a ship" ont effectuer moins de 10 contrats sur les navires. Il est possible de dire qu'en moyenne, les marins avec un faible nombre de contrats sont plus jeunes, la majorité sont sans enfants, plus amenés à voyager, n'ont aucun pied à terre et donc considèrent le navire comme leur maison. La tendance changerait lorsqu'ils fondent une famille, deviennent plus âgés.

Selon un témoignage d'un Serveur Senior qui est en mer depuis plus de 25 ans sur un bateau de croisière :

'When I am on a ship, I am at home. When I am with my family, I am in vacation, that is the way it is'

Ce témoignage montre que les statistiques sur un groupe de personne ne reflètent pas 100% des individus et qu'une analyse cas par cas est nécessaire pour approfondir les données. Il est important de se rendre compte que le questionnaire faisait 17 questions dont la majorité était des questions ouvertes. Il n'était pas possible de rajouter des questions pour l'âge, le sexe ou autres données qui auraient fait diminuer le taux de réponses des autres questions.

6) Do you have dependents (family to take care of such as partner, children and/or parents)? (Question ouverte)

L'objectif ici est de connaître la première motivation des personnes à vouloir travailler à bord et s'ils ont un lien à terre, « un pied à terre ». Il était aussi intéressant de chercher une corrélation entre la nationalité de la personne et les personnes à charge. L'hypothèse finale voudrait que les répondants des pays en voie de développement soient les seuls de la

famille à subvenir au besoin de la famille lorsqu'ils sont en mer. Et donc que le partenaire ne travaille pas. Pour guider cette hypothèse, selon le site Quartz India, sur les 115 millions de femmes mariées, 55% travaillent (Karnik, 2016), tandis qu'en France, il est de 84% (Echo, 2013).

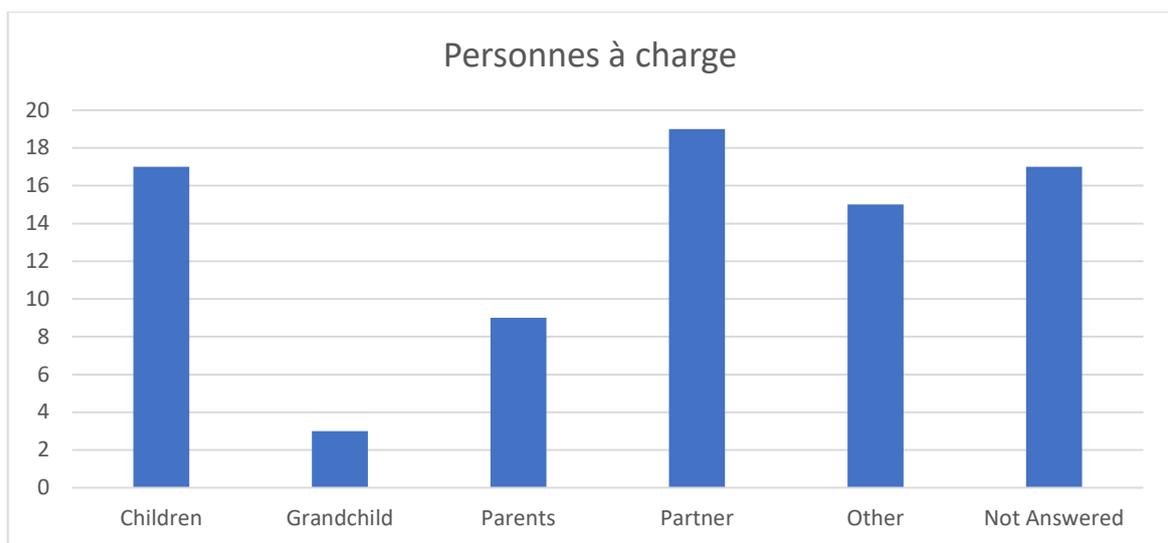


Figure 19: Graphique personnes à charge

Les personnes qui ont répondu 'other' ou n'ont pas répondu, n'ont probablement pas de famille à charge. 48 personnes sur 81 ont répondu un membre de la famille, soit 59% des participants. Une analyse ligne par ligne montre qu'il n'y a pas de corrélation entre les personnes à charge et la nationalité. En d'autres mots, les participants venus des pays riches ou de pays en développement ou encore les LMIC ont la même proportion de personnes à charge. Il n'y a pas n'ont plus de corrélation avec les autres questions comme la position à bord. Il est donc possible de conclure que le nombre de marins qui ont une personne à charge, quel que soit la personne (enfant, parent, partenaire, etc.), est indépendant des autres variables tel que le pays d'origine ou la position à bord.

7) Please give a brief description of where and how you spend your time when on vacation (ashore between contracts). (Question ouverte)

Cette question ouverte donnera un résultat statistique sur comment les marins passe leurs temps à terre, le but était de chercher si des personnes utilisent leurs vacances pour des

projets professionnels comme des entreprises indépendantes à terre, des boulots secondaires. Ou si des personnes considèrent leurs vacances comme une occasion de profiter de sa famille.

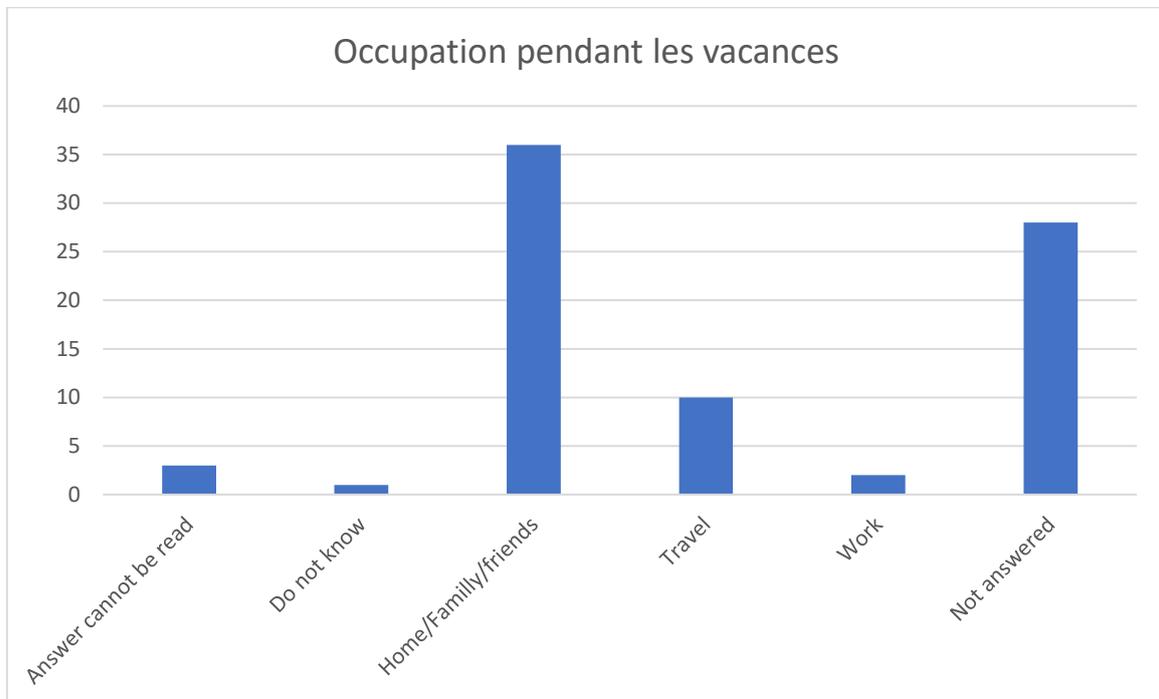


Figure 20: Graphique occupation pendant les vacances

Les réponses sur cette question ont été classées par catégories afin de pouvoir les analyser globalement. Il apparaît que la plupart des participants préfère passer leur vacances en famille, dans leur pays de résidence. Très peu d'entre eux font de voyage pendant leur temps libre et quelques-uns trouvent du travail à terre.

En étudiant les réponses cas par cas, certaines occupations reviennent plus fréquemment telles que naviguer à bord de bateau à voile, construire / rénover sa maison. Il n'y a pas de corrélation entre l'origine des participants, leur position à bord et ce qu'ils font pendant leur temps libre. Il y a cependant un lien entre les personnes à charge (dépendance) et cette question, les participants n'ayant pas répondu à la question sur les personnes à charge ou ayant répondu « other » ont, à cette question mis en avant l'intérêt pour le voyage ou le travail à terre.

Lors d'un entretien avec Alexander, marin Suédois travaillant à bord de bateaux de croisière dans les cuisines en tant que sous-chef, a affirmé que le travail à bord lui à donner le courage de se lancer plus facilement à l'aventure. Mais aussi le courage

d'affronter de nouvelles choses, de gérer des situations de stress, de s'adapter à des cultures/personnes différentes. Il décrit sans hésiter qu'il met de l'argent de côté pour de futurs investissements mais que le reste il le dépense en voyages et billets d'avion. La vie de bateau lui à changer sa « vision de la vie » a-t-il dit.

"I am not thinking of settling down and having kids right now anymore, working on a ship give me the opportunity to have the resources and money to go anywhere at any time, it opens the mind in some way" Alexander, 2020 (avant COVID)

8) Is it financially more beneficial to work and live on a ship or to work ashore? Could you give us some details ? (Question ouverte)

Une question ouverte dans le but d'avoir une comparaison financière entre leurs salaires versus dépenses à terre et en mer.

Les réponses à cette question montrent que 94% des participants qui ont répondu, affirment qu'il est avantageux financièrement d'être sur le bateau. Une seule personne a répondu 'non' dû au nombre d'heures qui a doublé par rapport à un travail à terre. Les autres réponses montrent comme l'hypothèse de départ le voulait que le salaire à bord soit plus élevé qu'à terre, et surtout le fait qu'il n'y a pas de dépenses à bord, (nourrie, logé, blanchie) en effet, pour rappeler le premier chapitre, un armateur ne peut pas facturer ni la nourriture, ni le logement quand le marin est en service à bord. D'ailleurs, même lorsque le contrat est terminé et que celui-ci est à bord, l'armateur est toujours tenu de subvenir gratuitement au besoin de l'employé.

Dan Aldrich, fait référence aux Philippines et explique très clairement la différence de salaire entre le navire et à terre comme vu dans le premier chapitre de ce document. Il ajoute que le salaire moyen est d'environ 300\$ à terre pour une personne, ce qui permet de vivre normalement, ceci représente le salaire dans un restaurant en ville. Avec un salaire de 1000 \$, la personne peut vivre confortablement assure l'interviewer. Dan Aldrich estime que le salaire à bord pour un philippin est en moyenne de 1500 \$ à 5 000\$ en fonction du type de navire, de la position et de la compagnie. Avec ces statistiques, il conclut qu'il est difficile pour un philippin de quitter la vie en mer à cause des raisons mentionnées plus tôt,

et que le pays n'offre pas beaucoup d'emplois à terre intéressants qui permettent de commencer une nouvelle carrière.

9) How has your life improved since you started working on a ship? (What has changed in your life ?) (Question ouverte)

Comment une carrière en mer affecte-t-elle la vie d'une personne. Il y a-t-il une évolution positive ou négative. La question guide légèrement 'improved' la personne, car, il est normal de penser que les marins font ce métier avec l'objectif d'améliorer leur niveau de vie. Les hypothèses de cette question étaient que les participants parlent en premier du bénéfice financier et matériel que leur apportent la vie en mer comme l'achat d'une nouvelle voiture, ou d'une maison. Ou que les répondants parlent de leur rapport social entre le temps libre qu'ils passent entre deux contrats et leurs familles.

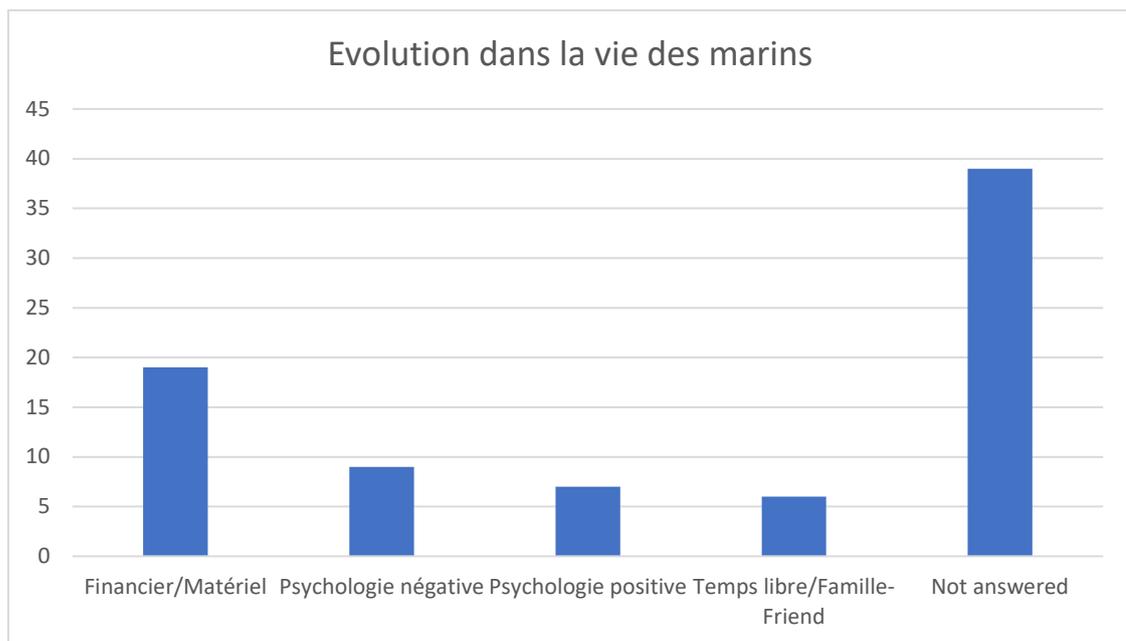


Figure 21: Graphique évolution dans la vie des marins

Les réponses ont été classées par catégorie, cependant, ici, les réponses sont très diverses et les catégories ne reflètent pas entièrement ce que toutes les personnes ont décrit. Comme attendu, ¼ des participants disent que les économies faites à bord leur permettent d'augmenter considérablement leur pouvoir d'achat. Nombreux d'entre eux parlent d'achat de voiture, maison.

Ce témoignage de Azem, et son conjoint, couple d'origine Turk, tous les deux travaillaient à bord d'un bateau de croisière dans le département 'Food and beverage', leurs contrats s'effectuaient en même temps. Il décrit sans tabou l'achat d'un appartement proche d'Istanbul avec sa femme, trois chambres et vue sur la mer pour environ 80 000\$. Chacun a un salaire entre 4 000 et 5 000€, soit un total moyen de 9 000€ par mois à deux. Le couple explique qu'ils n'ont pas fait de crédit pour acheter leur appartement et se sont arrangés avec le propriétaire pour payer la totalité en deux ans. Azem ajoute qu'après avoir fini de payer leur appartement, ils retourneront travailler à terre et auront des enfants. Pour eux la vie en mer était enrichissante autant d'un point de vue professionnel que personnel. Il explique qu'au début il aimait beaucoup sortir du bateau pour visiter, participer aux soirées dans le 'crew bar'. Aujourd'hui, le couple se concentre sur le travail seulement, ils voient la vie à bord plus comme un sacrifice pour atteindre des objectifs à terre, mais que à la longue, le travail est très fatigant, très stressant et que ce type de clientèle leurs donne le sentiment d'un moindre. L'interviewé conclut qu'il conseille le maritime à tous les jeunes, mais que ce n'est qu'un tremplin pour arriver à autre chose, et que les marins qui restent trop longtemps deviennent 'fous'.

Certains des participants préfèrent économiser pour acheter un bien ou rénover, d'autres préfèrent voyager. Nombreux participants disent rester avec leur famille, se concentrer sur leur enfants/partenaire et profiter des vacances. L'avantage de la marine marchande/croisière est que lorsque le marin est à terre, il est dégagé de toute responsabilité de son travail.

" My life has become more enriched since I have started working on a ship. It is stressful at times when out to sea and your loved ones miss you, and you equally miss them. However, looking at it as the average person working ashore 5 days a week and weekend off is working 8 months a year. Where a sailor only usually works 6 months a year and when I'm home there are no distractions that keep me from being fully focused on my loved ones. " (Source: Participant du questionnaire)

Cependant les réponses ici semblent se concentrer sur l'aspect psychologique, plutôt que matériel, ce qui est inattendu. Ce qui a mené à crée deux autres catégories dans le graphique ci-dessus, 'Psychologie positive' rassemble les personnes dont le moral / état d'esprit s'est amélioré lorsqu'ils sont à terre en vacances pendant leur carrière en mer.

"It's not just a job, it's a lifestyle. You adapt to it and it feels like you have so much freedom when on vacation." (Source: Participant du questionnaire)

Ces personnes représentent environ 10% des réponses et montrent qu'ils ont une vision plus positive de leur carrière en mer, et un état d'esprit optimiste depuis qu'ils ont commencé à naviguer. Les raisons sont toutes assez variées et indépendantes des autres questions. Certaines raisons mettent en avant le confort matériel, une réussite sociale, des rencontres que ce soit sentimental ou amical. Enfin d'autres ont le sentiment de continuer à apprendre et à évoluer en permanence, des émotions retrouvées également chez les travailleurs à terre. Aucun participant dans ce questionnaire ou dans les entretiens ne font référence à des problèmes de santé dus à leur travail qui dégraderaient leur état d'esprit.

La deuxième catégorie ajoutée est la psychologie négative : l'inverse. Les réponses ici mettent en avant un mal-être de la personne à cause de leur travail en mer.

"Insecurity, anxiety, depression, paranoia, loneliness. Don't go out much, because of no pay during vacation I can't afford to buy things I don't need." (Source: Participant du questionnaire)

"I can give lot more to my wife and family, but I see them less and I am more stressed." (Source: Participant du questionnaire)

Ces participants sont légèrement plus nombreux que ceux qui pensent positif. Il semble ici, que les personnes emportent leur stress avec eux à terre, n'arrivent pas à relativiser et à prendre du recul face aux problèmes qu'ils ont rencontré à bord. Ces personnes admettent donc que leur vie à certes améliorer certain points de leur niveau de vie, mais au détriment de leur santé psychologique.

10) What are your plans once you stop your career at sea? (Question ouverte)

Pour cette question ouverte, l'objectif était d'étudier la reconversion professionnelle des répondants.

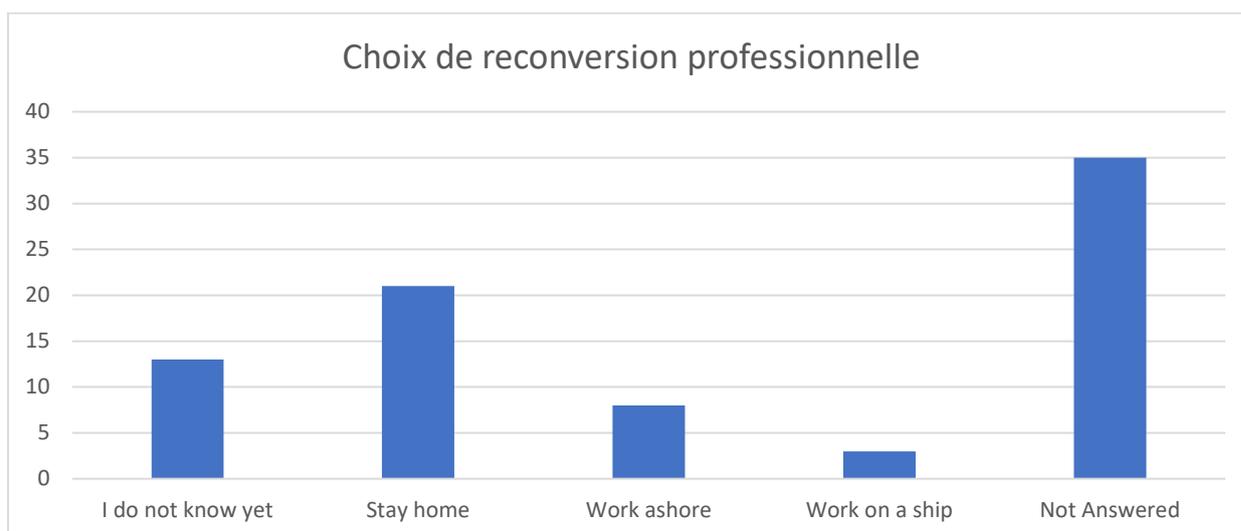


Figure 22: Graphique reconversion professionnel

Cette question était importante pour comprendre l'ambition des gens de mer, environ 50 personnes ont donné une réponse complète à cette question ouverte. Les réponses ont été catégorisées puis présentées sur le graphique ci-dessus. Ce dernier montre qu'un quart des participants souhaite retourner chez eux et y rester avec leur famille, leur amis, ou les emmener voyager. Il y a donc comme hypothèse qu'ils ont économisé assez d'argent pour ne pas devoir travailler à terre, ou ont cotisé via une sécurité sociale privée ou publique. Une fois encore ici, les participants de pays occidentaux ont donné une réponse plus complète et détaillée que les personnes d'Inde ou de Philippines qui ont préféré des mots clefs. Dans le cas où les personnes qui souhaitaient continuer de travailler à terre, aucune ne faisaient référence à un poste au sein même d'une compagnie maritime

"Once I retire, I plan to enjoy the rest of my days traveling the world with my wife and taking our children and hopefully grandchildren with us." (Source: Participant du questionnaire)

Lors de l'entretien en ligne avec le responsable de formation de l'IMEC, Dan, il a, selon ses recherches et statistiques, conclu que la plupart des marins philippins, après leur carrière

en mer, retournent vivre au Philippines et vont majoritairement ouvrir leurs propres activités professionnelles indépendantes, comme un restaurant, une boutique. Une autre partie des marins retraités va devenir enseignante dans l'une des 96 écoles maritimes aux Philippines. En effet, il est estimé qu'il y a 25 000 étudiants diplômés chaque année, il y a donc beaucoup de places disponibles dans l'enseignement et la formation. Une autre partie des marins va travailler dans les agences maritimes 'manning agencies' et le reste ne va pas travailler du tout, soit vivant sur leurs économies ou sur les investissements faits pendant leur période en mer. Il est important de noter qu'il n'a pas été mentionné de reconversion professionnelle dans les bureaux d'une compagnie maritime, celle-ci se trouvant essentiellement en Europe, Etats-Unis, Chine, Taiwan, Etc. Pour les philippins la reconversion professionnelle était avant 2000 après 25 à 30 ans de services en mer, pour les marins plus jeunes, il est après 10 à 15 ans de services en mer. Pour comparaison, selon L'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers, les jeunes diplômés restent environ 5 ans sur un bateau avant de prendre un travail à terre.

Lors de l'interview avec Laura, qui a d'abord commencé par travailler dans le bar d'un bateau de croisière de 1000 passagers, elle raconte que le navire lui a permis de commencer une nouvelle carrière dans le vin. En 2019, la compagnie maritime lui propose des formations de sommelier à bord et l'obtention d'un certificat dans le domaine du vin, elle effectue deux contrats en tant que sommelier. Lors de la crise du COVID-19, Laura fut débarquée en juin et rapatriée en France. Pendant un an elle a fait « des petits boulots » pendant la crise du COVID-19, en 2021 Laura décide de commencer un Master international basé en France en 'Œnologie, viticulture et management des terroirs' qui couvre la production et la vente du vin. Ces études lui permettront de travailler dans la production du vin et répondre au problème du changement climatique.

En discutant avec Edson au sujet de sa reconversion professionnelle, il a indiqué qu'il était sur le bateau lorsque la pandémie a frappé, en mars 2020. La compagnie a mis fin à son contrat sans préavis et fait de son mieux pour le rapatrier rapidement au Brésil, le bateau étant proche des côtes des Etats-Unis, il a eu moins de difficultés que Laura pour rentrer chez lui. Il s'est senti, comme beaucoup d'autres marins, trahi par la compagnie maritime, qui dit :

« When you work on board a cruise ship, you get 'brainwashed', company wants to make you feel that you are part of a family where everyone is supporting/helping each other, but then, when the COVID-19 outbreak arrived and the passenger left the ship, the company simply furlough us and send us home. I felt betrayed, my engagement for the industry is gone, we worked hard, gave our best, and in one day, it was all over. » Edson, 2020

Edson ajoute qu'il est resté plusieurs semaines chez lui pour profiter de ses vacances, mais qu'il a continué ses études dans les relations internationales. Il n'a pas mentionné dans l'interview s'il retournerait à bord ou dans la même entreprise. Il affirme néanmoins que la vie à bord lui a donné les ressources financières pour reprendre les études et démarrer quelque chose de nouveau.

Il y a une différence claire ici, entre les marins des bateaux de croisières et le reste de la marine marchande. Bien que le changement d'équipage fût difficile pendant plusieurs mois, voir jusqu'à juillet 2021, pour les marins de la marine marchande (Tanker, container, bulk, etc.), ils n'ont pas envisagé d'abandonner le maritime. De plus les compagnies maritimes marchande ont soutenu le plus possible ces marins en les informant de la situation et en essayant de trouver des solutions pour faire le changement d'équipage comme l'a indiqué Exmar pendant l'interview

“ COVID-19 was very difficult, some of our crew could not go home for a year, it was linked to the country. Some countries allowed (in 2020) crew changes (for instance, port of Le Havre, in France, French and Belgium could sign off there but not the other nationalities, still today (2022) there is countries where crew changes is not possible for every nationality. We were very concerned for the crew on board who were still working and the crew ashore, who did not make any money for their family. We even, at some point, considered hiring a private plane to do crew changes in Africa. “ Interview avec Exmar, 2022

Cette dévotion des compagnies marchandes pour leurs équipages contrairement aux entreprises de croisières a profondément affecté l'intégrité des employés et a accéléré la reconversion professionnelle de nombreux marins des navires de croisières. Quand n'est-il aujourd'hui, février 2022, la variante Omicron du COVID-19 est en baisse, les pays rouvrent leurs frontières avec moins de complications administratives (test COVID, formulaire de localisation). Depuis décembre, de nombreux bateaux de croisières se sont

remis en service. Quelles conséquences pour les marins qui avaient choisi de ne plus retourner à bord ? Ceux qui avaient perdu la confiance de leur compagnie ? Vont-ils finalement retourner travailler en mer ?

Pour conclure cette question, il semble que la reconversion à terre a été forcée par l'arrivée du COVID-19. Il est également possible de conclure que des personnes ont profité de ne pas pouvoir retourner à en mer pour se remettre en question, chercher ce qu'ils voulaient vraiment faire dans la vie. Malheureusement, la reconversion dépend surtout du pays de résidence de la personne, des emplois disponibles et des salaires à terre. Il est montré ici, qu'une personne venant de pays occidentaux aura plus d'ouverture professionnelle à terre contrairement aux Philippines par exemple. Cependant, les marins ayant économisé suffisamment pendant leur service en mer pourront vivre confortablement dans des pays en voie de développement sans devoir travailler, ce qui n'est pas le cas si la personne vit dans un pays riche.

11) What do you LIKE most about your job at sea/on board? (Question ouverte)

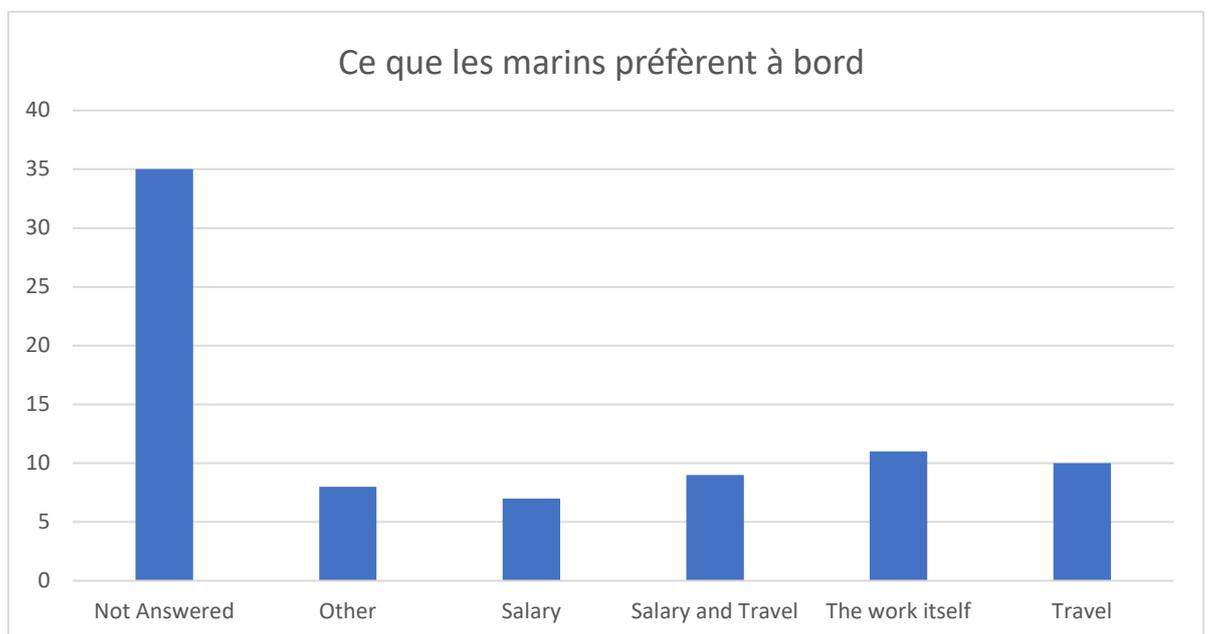


Figure 23: Graphique ce que les marins préfèrent à bord

Les réponses pour cette question ont été classées par catégorie, le salaire et le voyage se retrouvent ainsi dans deux catégories, cependant en examinant les réponses ligne par ligne

la catégorie voyage met en avant des marins qui aiment sortir à terre pour quelques heures, aller au restaurant, boire un verre, visiter la ville/port et découvrir de nouvelles cultures. Le voyage serait le plus apprécié des participants, suivi par le salaire et le job en lui-même. La catégorie "other" regroupe les participants qui aiment le côté social à bord et les réponses qui ne peuvent pas être catégorisées. Il n'est cependant pas possible par manque de données de savoir s'il y a une corrélation entre le pays d'origine et ce qu'aiment les personnes.

"What I liked the most and miss the most is the feeling of continuous awaiting of something new to come...new itineraries, new people, social events, awaiting and planning vacation. I did not hate anything that would be very specific for the ships only (like some abusive uneducated leaders, you face them on land as well)" (Source: Participant du questionnaire)

Les différents entretiens avec les marins ont montré que chaque personne trouve, dans son métier en mer, une raison de continuer à naviguer. De manière général les personnes apprécient particulièrement le fait d'avoir plusieurs mois de vacances en une seul fois. Les participants témoignent avoir le temps de pouvoir voyager, de rester avec leurs familles ou travailler en saison comme discuté à la question « sept ». Il en va de même, également que le salaire représente une part importante de la motivation des marins qui a également été discutée de nombreuses fois dans cette publication.

"My favorite thing about sailing on the ocean is the exotic places we get to go and the thrill of facing the weather and waves the ocean throws at us. Knowing that I'm in charge of my 768ft island and all the operations of the ship." (Source: Participant du questionnaire)

Les personnes qui ont choisi 'the work itself', cette catégorie dépend du type de navire sur lequel travaillent les personnes et les positions. L'analyse du questionnaire montre que les répondants dont la position à bord est jugée attractive, intéressante, ont mis en avant que leur travail compte plus que le salaire. Pour exemple, le département qui s'occupe des enfants sur un navire passager, le département des spectacles, ressources humaines (à bord). Pour les navires de la marine marchande, les marins officiers sur les navires de dragage ou autre type de navire qui fonctionnent sur le principe de projet.

Les autres réponses sont très diversifiées, l'intérêt pour le maritime va du monde en lui-même et de la notoriété sociale qu'il en dégage comparée à un travail à terre. D'autres,

aiment le fait de rencontrer de nouvelles personnes constamment, ou, de ne pas être avec des personnes de leurs propre pays/culture.

Les compagnies essayent de jouer un rôle dans le confort psychologique des personnes à bord en offrant des moments spéciaux à leurs équipages que ces derniers apprécient fortement selon les témoignages. Durant l'interview avec Edson, il a indiqué que lors d'une escale à Copenhague, la compagnie avait réservé une boîte de nuit pour tout l'équipage. L'entreprise Exmar pendant l'interview offre des produits/souvenirs régionaux à l'équipage pendant une escale.

12) What do you DISLIKE most about your job at sea/on board? (Question ouverte)

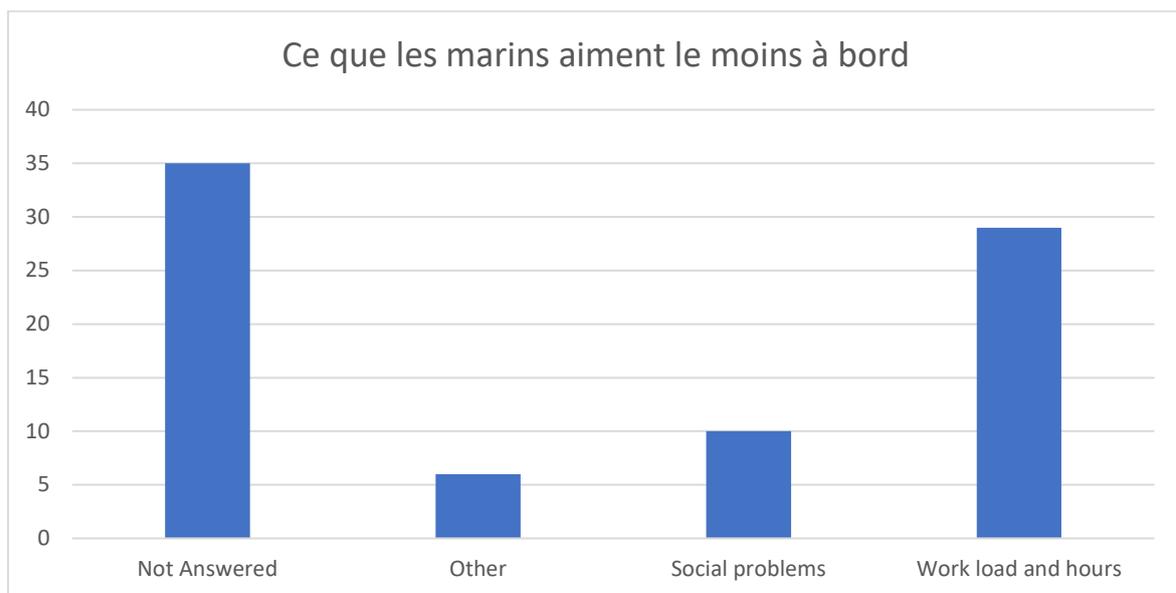


Figure 24: Graphique ce que les marins aiment le moins à bord

Les réponses ont été regroupé par catégorie, problèmes sociaux regroupent les personnes qui ont de mauvaises relations avec leurs collègues/supérieurs et l'éloignement avec leur famille. La catégorie "Work load and hours" inclue les personnes qui trouvent leur activité trop stressante, avec trop de d'heures de travail, fatigués ou qui ne sentent pas bien dans leur travail de manière générale. Dans la catégorie "other" toutes les réponses non classables et non répétitives. Cela inclut les personnes qui ont du mal à trouver un contrat à bord.

“The ‘ship life’ I hate. It’s a word to hide the fact it’s actually sexual and regular harassment and bullying. I also hate the tier system and how every other department has a sense of freedom and Dining Room have none...”

Ce que les participants se plaignent le plus sont les heures de travail, le manque de repos. En effet, comme d’écrit dans le chapitre précédant, le nombre maximum d’heures qui peut être légalement travaillé sur une période de 24 est de 14h. Pour un travail à terre, la moyenne sur une même période est de huit heures, un marin travaillerait 1,75 fois plus qu’une personne à terre. Pendant les interviews les participants rapportent également que cette limite de 14h n’est pas tout le temps respecté. En effet, Alexandre raconte que lorsque le nettoyage n’est pas terminé à la fin du service, le chef leur demande de pointer la fin de journée ‘clocked out’ pour ne pas risquer de dépasser cette limite et de revenir finir leurs tâches. Ces pratiques font monter les heures de travail jusqu’à 17 h par jours selon les témoignages pour les navires passagers. Sur les navires de la marine marchande, cela dépend beaucoup du nombre d’équipage à bord, de la position de la personne et surtout du type de navire. Il est possible de conclure que le chef officier est en général la personne qui souffre le plus du manque de sommeil des heures supplémentaires car il est responsable de la cargaison (chargement et déchargement) mais a aussi les quarts à faire. Un problème que certaines compagnies essaient de résoudre en donnant moins de responsabilité à ce dernier ou en aillant un 1^{er} officier pour la navigation et un chef officier pour la cargaison.

Le stress au travail est une autre réponse souvent citée, en partie causée par le manque de sommeil et souvent le résultat d’un travail intense et continue.

13) Do you feel your agency/company understands and listens to you? (Choix multiples)

Le but de la question était de savoir ce que l’équipage pense de la gestion de son entreprise lorsqu’il rencontre un problème ou s’il a simplement besoin d’avoir des informations administratives. Ici le HR ne représente pas la partie recrutement mais seulement après la signature de leur contrat. Il est assumé que tous les marins sur les navires de tourisme de masse connaissent le terme ‘Human ressources’ ou HR car ce département fait partie intégrante de toutes les entreprises de moyenne taille. Il est aussi assumé que si

l'entreprise est trop petite pour avoir un département HR, alors, la personne en charge ou l'armateur lui-même est considéré comme le HR. De telles explications n'ont pas été mise sur la page du questionnaire afin de ne pas alourdir ce dernier.

Remarque : lorsque la personne indique que son activité est sur des navires marchands autres que croisières, le terme HR a été remplacé par 'company' afin de faciliter la compréhension des réponses. Les résultats du graphique ci-dessous combinent les deux « types de questions ».

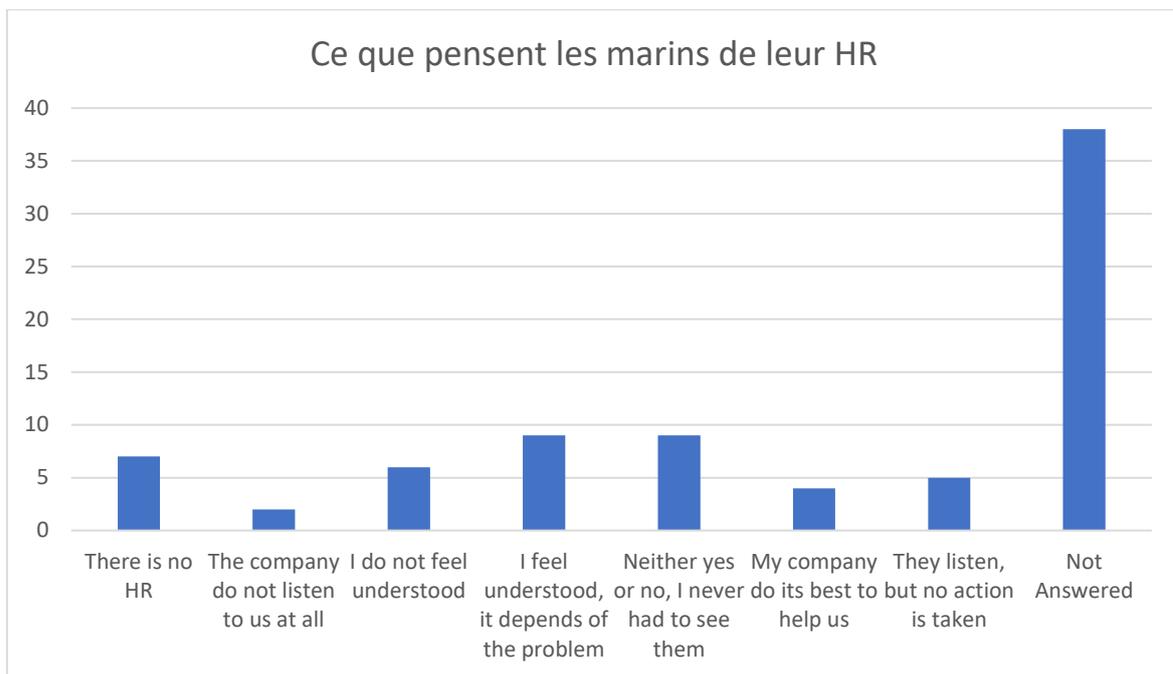


Figure 25: Graphique ce que les marins pensent de leur HR, ou personne en charge des liens sociaux

Pour cette question à choix multiples, plus de la moitié des participants ont répondu. Les réponses sont assez homogènes, il n'y a pas de choix qui se démarque plus que les autres. Cependant, un plus grand nombre de répondant ont indiqué qu'ils n'ont pas eu affaire au HR de leur entreprise, ou la personne en charge des problèmes à bord. Pour certaine entreprise, le HR est une des solutions finales la ou les autres tentatives pour trouver des solutions ont été épuisées. Pendant l'entretien avec Exmar, les ressources humaines ont montré une grande importance au département social à bord. Elles mènent régulièrement des campagnes de sensibilisation à l'ouverture culturelle et la tolérance. Chaque navire à un officier dédié pour écouter et trouver des solutions, dans le cas où une dispute surviendrait entre deux membres d'équipage. Si cet officier ne peut trouver de solution, le Capitaine peut alors intervenir. Enfin, la personne peut directement contacter l'office à

terre pour demander de l'aide. En effet, la compagnie à un courriel anonyme pour les marins qui souhaitent se plaindre '*grievance procedure*'.

14) If necessary, would the company take measures to send you back home (e.g. if there was a domestic emergency)? (Choix multiples)

Dans cette question à choix multiples, le but était de connaître le ressenti des marins envers leur employeur, en cas d'urgence chez eux. Le problème ici est de définir ce qu'est une urgence à la maison, pour certaine personne, par exemple une fuite d'eau dans le toit pourrait être une urgence, pour d'autre, un membre de la famille malade est un argument valable pour demander un rapatriement d'urgence. Il n'était pas possible de faire une question ouverte car le questionnaire aurait été trop chargé. Il a donc été assumé que les personnes considèrent un membre de la famille proche, décédé, malade, une catastrophe naturelle ou guerre comme une raison valable pour rentrer.

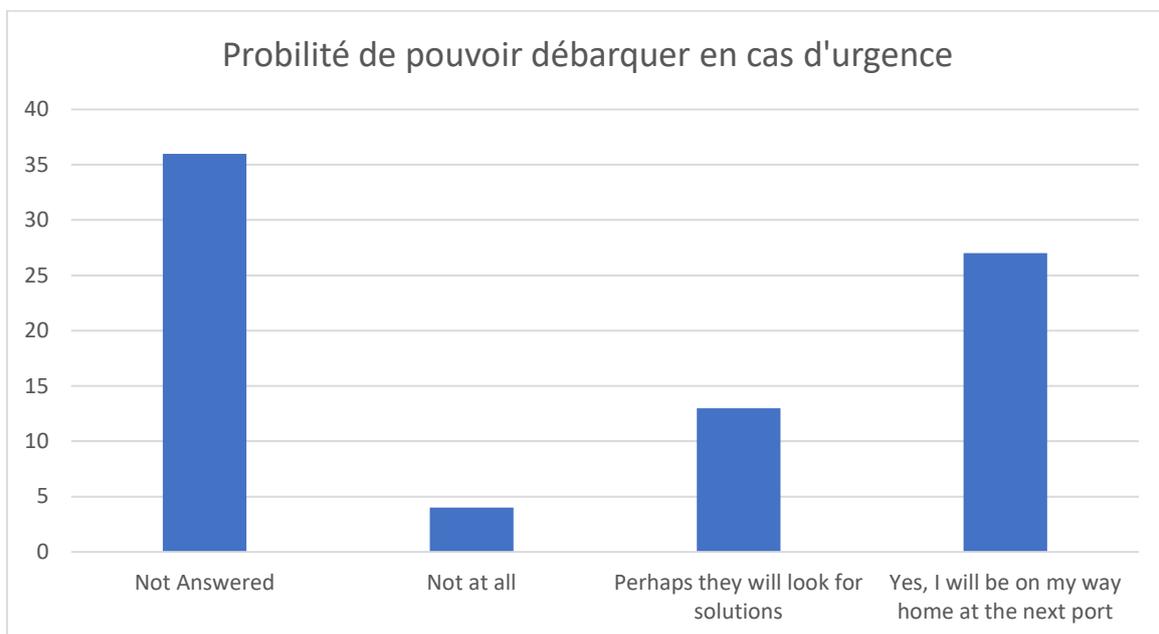


Figure 26: Graphique probabilité de pouvoir débarquer en cas d'urgence

Cette question à choix multiples a reçu un nombre de réponses supérieures à la moyenne. A première vue, ¼ des participants fait confiance à leurs entreprises lorsqu'il s'agit d'une urgence à la maison. Selon Exmar, à la suite de l'interview, ils essaient de faire de leur mieux afin de rapatrier un membre d'équipage en cas d'urgence. Ils doivent d'abord déterminer si c'est une urgence, pour cela, ils regardent la CBA de l'entreprise. Si la raison de l'urgence

est dans la liste des ententes signées entre la compagnie et les syndicats, l'opérateur du navire a donc le devoir de rapatrier le marin au frais de l'entreprise. Dans le cas contraire, c'est à l'employé de payer lui-même. Exmar rapporte aussi qu'il n'est pas toujours possible de débarquer une personne en fonction de sa nationalité. En 2017, sur un navire de croisière, un membre d'équipage philippin, apprenait que sa mère était décédée. Le navire, à ce moment opérait dans la mer Baltique, ne pouvait débarquer des marins de cette nationalité. Il a fallu plusieurs jours avant de pouvoir le faire rentrer aux Philippines. Ces problèmes se sont nettement accrus pendant la crise du COVID-19 où le débarquement était quasiment impossible pour plusieurs mois.

Globalement, ces trois questions ont reçu trop peu de réponses ou des réponses trop incomplètes pour être étudiées. La première raison serait que les personnes n'ont pas eu envie de finir le questionnaire, et se sont concentrées sur les 13 premières où elles pouvaient exprimer leur vie personnelle et leurs émotions.

15) Do you depend on a manning agency ?

If you answered 'yes', do you trust the agency when it contracts you to a new company?

What relationship do you have with your manning agency ? (Question ouverte)

La question 15 était peut-être trop longue et demandait trop d'informations au participant. Il est également possible que peu de personnes dans ce questionnaire ont eu recours à des agences de recrutement. Néanmoins, ce sujet a été abordé fréquemment dans les autres questions via les recherches ou les interviews.

16) Have you ever been in a position where you have felt you were not treated in accordance with the law (maritime law)? Could you detail ? (Question ouverte)

La question 16 était très sensible, et encore une fois c'était une question ouverte en dernière position. Les quelques réponses intéressantes parlent de trop d'heures de travail, trop de stress ou de la difficulté d'être une femme à bord. Ces sujets ont été discutés de

nombreuses fois pendant les interviews et ont été analysés et ajoutés dans les questions précédentes.

17) How did your agency/company handle the COVID-19 crisis from your point of view? Tell us briefly how the initial outbreak/crisis affected you and if it changed your relationship with the agency/company. (Question ouverte)

La question 17 n'a reçu qu'une dizaine de réponses, et celles-ci étaient trop courtes pour en faire une analyse. Tout comme la question 16, le COVID-19 est venu prendre une place importante dans cette thèse au fur et à mesure de son écriture. Par conséquent, des témoignages, des articles ont été analysés et ajoutés aux questions précédentes.

18) Where is "home" for you? (Choix multiples)

La psychologie derrière cette question est bien entendue de ne pas seulement parler d'un toit, d'une maison, mais d'un endroit où la personne se sent dans son espace de confort, zone de sécurité. Cela peut être au sein de sa famille, auprès d'une amie, ou d'un endroit où la personne puisse se sentir bien.

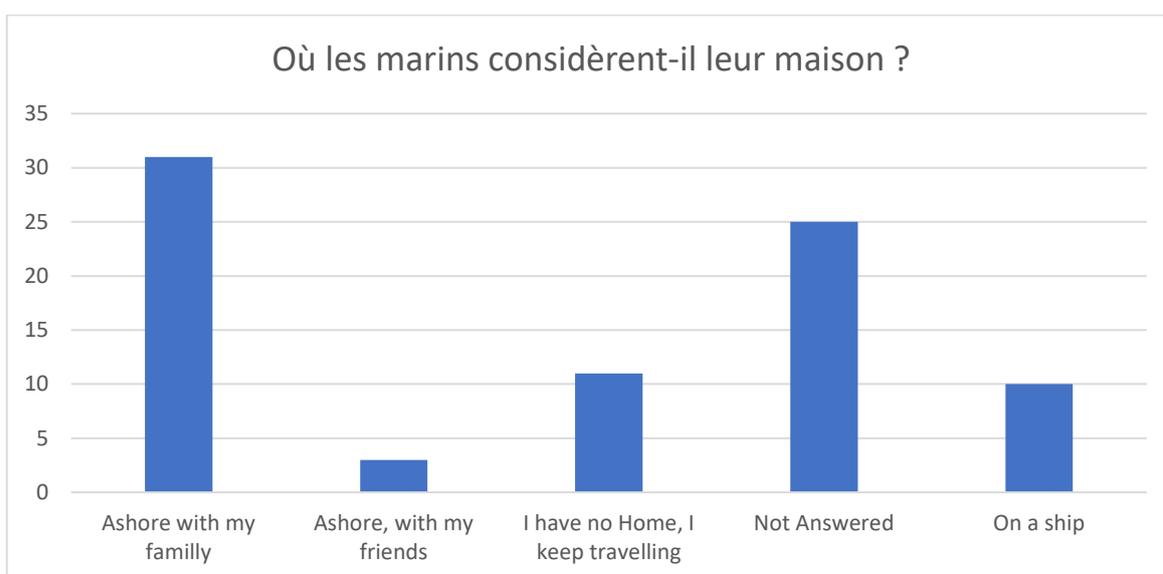


Figure 27: Graphique où les marins considèrent-il leur maison

Cette dernière question, la dix-huitième de cette question était l'une des plus répondues, il y a donc un intérêt certain. Il y a clairement une corrélation entre la question 'Que faites-

vous pendant vos vacances à terre et où est votre maison ?' La plupart des participants ont répondu qu'ils passaient leur vacances à terre avec leurs familles et ont répondu qu'ils considéraient leur maison comme 'à terre avec leur famille'. Ici, ce sont les 10 personnes qui ont répondues que le bateau était 'devenu' leur maison. Il est en revanche difficile de trouver une corrélation entre le nombre de contrats effectués et la réponse à cette question.

L'hypothèse de départ voudrait qu'un marin qui a effectué beaucoup de contrats (plus de dix), considère le bateau comme sa maison. Cependant, certaines personnes, avec un seul contrat effectué considèrent le bateau comme leur maison...

Enfin, la majorité des personnes qui considèrent le bateau comme leur maison travaillent sur un bateau de type croisière. Cela est justifiable par le confort, la modernité à bord ainsi qu'un grand nombre d'équipage dont beaucoup sont de même nationalité, ce qui facilite le confort social et l'intégration.

Une autre hypothèse psychologique trouvée lors de la recherche sont les membres d'équipage des pays plus pauvres. Ces marins partent dans le but de ramener de l'argent pour leur famille, leur unique objectif est le bien-être de leur femme et enfants (indépendant du type de navire). Au point, où leur propre vie ne compte plus. En effet, cette conclusion a été faite avec les marins qui ont entre 15 et 25 ans de services en mer. En passant tellement de temps à bord, où ils n'ont pas besoin de cuisiner de faire le ménage ou de faire de démarche administrative (la compagnie peut s'occuper des demandes de passeport, visa, etc.) Ces personnes auraient oublié ce qu'est de vivre à terre, et de gérer leur vie à terre, provoquant un cercle vicieux entre vouloir quitter le navire, mais sans savoir quoi et comment faire pour revenir à une vie dite 'normale'. Le problème serait donc plus qu'une simple reconversion professionnelle, mais un problème social invisible.

Conclusion

Tout d'abord une conclusion sur les deux premiers chapitres qui reprennent la partie théorique de cette publication. Il est en effet possible de dire que la convention du travail maritime couvre beaucoup d'aspects du droit social ; les guides et conseils de l'ITF et des associations sont abondants. Mais les informations qui montrent un résultat positif sont limitées. Les pays Européens qui, par nature, ont un système social développé et des siècles d'expériences en commerce sur la mer, ont su intégrer une sécurité sociale au secteur maritime. Les pays '*Low and Middle Income Countries*' (LMIC) que l'on peut qualifier comme étant économiquement meilleurs que des pays en développement arrivent, avec le temps à intégrer certaines mesures sociales à terre, qui ont, et qui prennent effet en mer. Pour les autres pays en développement, ce sont les associations de défenses des marins qui jouent le plus grand rôle social, là où peu de justice sociale existe.

Il y a sans aucun doute, une volonté de la communauté internationale qui travaille dans le but d'améliorer la qualité de vie des marins à bord. La MLC propose des solutions proches de celles à terre et met en valeur le confort, la sécurité de l'emploi et la justice sociale. Cependant cette convention ne peut être ratifiée que par les pays qui en ont les moyens techniques, financiers et avec une politique sociale avancée, comme l'Europe ou l'Amérique du Nord. De plus, les syndicats et les associations de marins participent grandement à ces droits sociaux en aidant les gouvernements et en informant les principaux intéressés.

Les recherches ont également montré que l'application de cette convention à bord est très variable en fonction du pavillon, de la nationalité de l'armateur, du type de navire, de la taille, des voyages.

Une étude approfondie et une comparaison est nécessaire sur la ratification de la MLC par les états membres entre eux de manière absolue et relative à leur produit intérieur brut (PIB). Il faudrait également comparer comment chaque nation l'applique à bord, les méthodes utilisées pour informer les compagnies et les marins sur le droit social. Un questionnaire destiné aux armateurs pour savoir comment ils travaillent avec les syndicats et comment ils intègrent des mesures sociales au sein de l'entreprise. Finalement, un

questionnaire pour les marins afin de vérifier qu'ils soient correctement informés, et que leurs droits sociaux sont appliqués à juste mesure.

Les entretiens auprès des organisations et le questionnaire avait pour but de chercher des corrélations entre les personnes de certaines nationalités, de savoir, si le fait d'avoir l'OMI qui développe des conventions internationales destinées à standardiser le monde maritime et de réduire les inégalités. Cependant les conventions telles que la MLC, les guides de l'ITF n'obligent ni les compagnies maritimes ni les nations à suivre les règles proposées. En conséquence, même si d'un point de vue global la plupart des armateurs applique le même schéma pour leurs employés (mode de recrutement, termes du contrat, embarquement, procédure de plainte, rapatriement et fin du contrat). Les recherches ont montré que chaque pays s'organise différemment pour gérer les relations entre les marins et les organisations/armateurs. L'exemple le plus marquant sont les Philippines où le gouvernement a dédié plusieurs services publics dont le but est de former, de conseiller et d'assister les marins/travailleurs étrangers dans leur carrière. Dans ce pays, l'état a dû répondre aux travailleurs émigrés de masse. Là où d'autres pays comme l'Europe vont principalement se reposer sur leurs syndicats et organisations privées. Comme le montre la dernière affaire avec P&O, où l'entreprise a licencié 800 employés et a 'obligé' d'autres à signer un nouveau contrat avec un salaire moins élevé. Ici, seuls les syndicats se sont investis dans l'affaire, en effet, P&O reste dans le cadre l'égal de son pavillon et au minimum requis pour ce type de navire.

Les gens de la mer semblent avoir compris que deux variables sont importantes quand on choisit de trouver un emploi. Il leur faut tout d'abord bien se renseigner sur les pratiques de l'entreprise, les conditions d'emploi, un contrat de travail clair, transparent qui met en avant les devoirs de l'entreprise en cas de problèmes avec le navire (exemple : conditions de rapatriement). Le marin doit être attentif à la Convention Collective signée entre les syndicats et l'armateur pour le navire. En effet, cette dernière est capitale et détermine les "*minimum labour standard*" que doit tenir l'entreprise pour son navire, cette dernière n'est pas automatiquement liée à la nationalité de l'entreprise. Un opérateur peut avoir des navires de pavillons différents et donc avoir des normes de travail minimum différentes (temps de travail, salaire, vacances).

Pour conclure cette thèse, il est de la responsabilité du marin de trouver une entreprise et un navire qui s'adapte le mieux au niveau de vie dans son pays d'origine, comme le montre crew.org dans son profil LinkedIn, cette agence d'annonce de travail en mer met en évidence que certains armateurs cherchent seulement un équipage d'une nationalité bien spécifique tandis que d'autres s'ouvrent internationalement. L'OMI devrait-il alors imposer des règles absolues internationalement pour les salaires. Avantageux pour les personnes des pays en développement et LMIC mais rendant peu profitable pour les personnes occidentales car le salaire risquerait d'être en dessous du niveau de vie de leur pays de résidence.

Il y a donc dans tous les cas, une inégalité, soit absolue ou relative, les médias et l'opinion publique ne semblent regarder que les valeurs absolues (philippin payé 1000\$ contre un Américain payé 1500\$ pour le même poste choqué). Pourtant, relatif au niveau de vie, L'Américain va avoir beaucoup de mal à finir ses fins de mois avec un tel salaire, tandis que le philippin va avoir un niveau de vie élevé.

Bibliographie

ITF (2020) Seafarers Rights Guidance

<https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/news/files/20200616SeafarersRightsGuidance.pdf>

Barnhart, B. (2021). Les données démographiques sur les réseaux sociaux pour étayer la stratégie de votre marque en 2021

https://sproutsocial.com/insights/new-social-media-demographics-fr_fr/

Bathelot, B. (2020). PPC - Définitions Marketing » L'encyclopédie illustrée du marketing.

<https://www.definitions-marketing.com/definition/ppc/>

BBC. (2022). P&O Ferries forced to reverse attempt at pay cut. *BBC News*.

<https://www.bbc.com/news/business-61209894>

Blake, T. (2018). Workplace bullying is widespread problem for crew.

<https://safetyatsea.net/news/2018/workplace-bullying-is-widespread-problem-for-crew/>

Cruise Ship Jobs Scams—How to Keep Safe. (2021). *CruiseShipJobs.com*.

<https://cruiseshipjobs.com/career-advice/cruise-ship-job-scams/>

Cruise Ship Jobs—Frequently Asked Questions. (2019).

<https://www.cruiseshipjob.com/frequent.htm>

Cruisejobfinder (2021). Cruise Ship Positions | Onboard Job Descriptions.

<https://www.cruisejobfinder.com/JobDescriptions/>

Princess Cruises (2021). Princess Cruises : Cruise Ship Employment FAQ.

Www.princess.com. <https://www.princess.com/careers/shipboard-cruise-jobs/faq/>

cruiseshiptechs (2021). Cruise Ship Jobs, Recruitment and Coaching-Just Cruisin Recruitment.

<https://www.cruiseshiptechs.com>

Ministère des affaires maritimes (2019). Élève administrateur(trice) des affaires maritimes

<http://www.concours.developpement-durable.gouv.fr/eleve-administrateur-trice-des-affaires-maritimes-a206.html>

Equinox Bahari Utama (2021). Cruise Ship Hiring Partner in Indonesia.
<https://ebu.co.id/job/cruise/>

Fusaro, M. A., Bernard; Blakemore, Richard; Vanneste, Tijl. (2015). *Law. 1500-1800, 1500-1800*,. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Gibson, R. (2015). Statendam earns full marks during USPH inspection for third time.
<https://www.cruiseandferry.net/articles/statendam-earns-full-marks-during-usph-inspection-for-third-time>

Hireninternational (2021). Public Area Attendant – Hiren
<https://www.hireninternational.com/job/housekeeping-cleaner/>

Ibrahim, M. (2018). Maritime diversity : How the industry is improving for women.
Raconteur. Consulté à l'adresse <https://www.raconteur.net/hr/diversity-inclusion/maritime-jobs-women/>

ics-shipping (2021). ICS launches new guidance for seafarers and shipowners to navigate ongoing pandemic challenges.
<https://www.ics-shipping.org/press-release/ics-launches-new-covid19-guidance-for-seafarers-and-shipowners/>

ics-shipping, ics-shipping. (2021). Intergovernmental organisations.
<https://www.ics-shipping.org/representing-shipping/igos/>

ILO, I. (2013). Basic facts on the Maritime Labour Convention 2006.
http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/WCMS_219665/lang--en/index.htm

ImagesMusicales (2018). Le Petit Mousse.
<https://blog.imagesmusicales.be/le-petit-mousse/>

IMEQ (2019). Cyberbullying & Seafaring.
<https://www.imeq-magazine.com/single-post/2019/10/29/cyberbullying-onboard>

International Transportworkers Federation. (1996). *Solidarity : The first 100 years of the International Transport Workers' Federation*.

International services (2021). Travailler sur un bateau de croisière avec Disney Cruise Line. <https://www.internationalservices.fr/disney-cruise-line-c44.html>

ITF (2020). A Short Guide to Your Rights Under the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC).
<https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/news/files/20200616SeafarersRightsGuidance.pdf>

ITF & ICS (2016). GUIDANCE ON ELIMINATING shipboard HARASSMENT AND BULLYING.
<https://www.itfglobal.org/media/1279810/harassment-guide.pdf>

Karnik, M. (2016). Most Indian working women are married. *Quartz*.
<https://qz.com/india/866357/most-indian-working-women-are-married/>

Land-link (2013). Vietnam. *LandLinks*.
<https://www.land-links.org/country-profile/vietnam/>

Les Echos (2013) Les femmes au foyer toujours moins nombreuses.
<https://www.lesechos.fr/2013/08/les-femmes-au-foyer-toujours-moins-nombreuses-327438>

Lloydslist (2020). Seafarer abandonment cases at record high. *Lloyd's List*.
<https://lloydslist.maritimeintelligence.informa.com/LL1135170/Seafarer-abandonment-cases-at-record-high>

McConnell, M. L., Devlin, D., & Doumbia-Henry, C. (2011). *The Maritime Labour Convention, 2006 : A legal primer to an emerging international regime*. Leiden ; Boston: Martinus Nijhoff Publishers.

McDonald, T. (2020). Covid : The 400,000 seafarers who can't go home.
<https://www.bbc.com/news/business-54549612>

Numbeo (2021). Cost of Living in Indonesia.
https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Indonesia

Philippine-Embassy (2021). Duty and Tax Free Privileges : Embassy of the Philippines in Singapore.

<https://www.philippine-embassy.org.sg/the-philippines-2/duty-and-tax-free-privileges/>

proseastaff (2021). Chef de Partie jobs on cruise ships.

<https://www.proseastaff.com/galley-jobs/cruise-ship-chef-partie>

Rider, G. (2016). Social protection.

<https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--en/index.htm>

Royal Caribbean group (2021). Our Hiring Partners. *RCG Careers*.

<https://careers.royalcaribbeangroup.com/our-hiring-partners/>

Seatrade Cruise (2022). Crystal Cruises says it wants to do right by the crew. *Seatrade-cruise.com*.

<https://www.seatrade-cruise.com/crew-crewing/crystal-cruises-says-it-wants-to-do-right-crew>

Seatrade (2021). Philippines international seafarer deployment plummets 54% in 2020. *Seatrade Maritime*.

<https://www.seatrade-maritime.com/ship-operations/philippines-international-seafarer-deployment-plummets-54-2020>

Service Social Maritime (2020). Cotisation & adhésion.

<https://www.ssm-mer.fr/qui-sommes-nous/adhesions-cotisations>

Singhal, R., & Høgenes Nilsen, I. (2018). The Maritime Labour Convention – theory and practice—GARD.

<https://www.gard.no/web/updates/content/25481418/the-maritime-labour-convention-theory-and-practice>

SRI (2014). Abandonment of Seafarers.

<https://seafarersrights.org/abandonmentofseafarers/>

Tan, H. (2022). Crystal Cruises is shutting its US offices and has terminated employees days after 2 ships were seized in the Bahamas : Report. *Business Insider*.

<https://www.businessinsider.com/crystal-cruises-shuts-us-offices-lets-employees-go-ships-seized-2022-2>

Urbina, I. (2019). *The outlaw ocean : Journeys across the last untamed frontier* (First edition.). New York: Alfred A. Knopf.

Windrosenetwork (2022). Frequently Asked Questions : Merchant Ships.
<http://www.windrosenetwork.com/Frequently-Asked-Questions-Merchant-Vessels>

World Health Organization (Éd.). (2011). *Guide to ship sanitation* (3rd ed.). Geneva: World Health Organization.

Figures

Figure 1 : Graphique représentant la relation entre employeurs, agence et marins Source : propre travail.....	19
Figure 2: Graphique représentant la relation entre employeurs et syndicats/ITF Source : propre travail.....	20
Figure 3: Graphique montrant la méthode utilisée par les navires impliqué dans le trafic d'humain Source : propre travail.....	43
Figure 4: Répartition du budget, temps et CTR de la diffusion du questionnaire Source : Facebook Business Manager	46
Figure 5: Extrait du tableau Excel, données perdu suite à un problème de code	47
Figure 6: Graphique de répartition des âges et des genres Source : Facebook Business Manager.....	47
Figure 7: Graphique de la répartition des plateformes (réseaux sociaux) Source : Facebook Business Manager.....	48
Figure 8: Graphique de la répartition des pays Source : Facebook Business Manager (application mobile).....	49
Figure 9: Tableau LinkedIn des personnes qui ont vu la publication Source : LinkedIn	50
Figure 10: Annonce sur les réseaux sociaux (format mobile Facebook).....	51
Figure 11: Première page du questionnaire.....	52
Figure 12: Graphique type de navire.....	53
Figure 13: Graphique nationalité des marins participants.....	54
Figure 14: Graphique de la position occupé à bord	55
Figure 15: Photo annonce de travail d'une compagnie/agence, Equinox Bahari Utama, 2021	57

Figure 16: Bulletin de salaire d'un marin, participant aux	58
Figure 17: Graphique durée d'un contrat à bord	60
Figure 18: Graphique nombre de contrats complétés	63
Figure 19: Graphique personnes à charge	65
Figure 20: Graphique occupation pendant les vacances	66
Figure 21: Graphique évolution dans la vie des marins	68
Figure 22: Graphique reconversion professionnel	71
Figure 23: Graphique ce que les marins préfèrent à bord	74
Figure 24: Graphique ce que les marins aiment le moins à bord	76
Figure 25: Graphique ce que les marins pensent de leur HR, ou personne en charge des liens sociaux.....	78
Figure 26: Graphique probabilité de pouvoir débarquer en cas d'urgence.....	79
Figure 27: Graphique où les marins considèrent-ils leur maison.....	81

Annexes

Liste des questions

- 1) Your main activity was on : (Choix multiples)
- 2) What country do you come from? (Choix multiples)
- 3) What is/was your present/latest position on board? (Choix multiples)
- 4) How long is generally 1 contract? (Choix multiples)
- 5) How many contracts have you completed? (Choix multiples)
- 6) Do you have dependents (family to take care of such as partner, children and/or parents)? (Question ouverte)
- 7) Please give a brief description of where and how you spend your time when on vacation (ashore between contracts). (Question ouverte)
- 8) Is it financially more beneficial to work and live on a ship or to work ashore? Could you give us some details ? (Question ouverte)
- 9) How has your life improved since you started working on a ship? (What has changed in your life ?) (Question ouverte)
- 10) What are your plans once you stop your career at sea? (Question ouverte)
- 11) What do you LIKE most about your job at sea/on board? (Question ouverte)
- 12) What do you DISLIKE most about your job at sea/on board? (Question ouverte)

13) Do you feel your agency/company understands and listens to you? (Choix multiples)

14) If necessary, would the company take measures to send you back home (e.g. if there was a domestic emergency)? (Choix multiples)

15) Do you depend on a manning agency?
If you answered 'yes', do you trust the agency when it contracts you to a new company? What relationship do you have with your manning agency? (Question ouverte)

16) Have you ever been in a position where you have felt you were not treated in accordance with the law (maritime law)? Could you detail? (Question ouverte)

17) How did your agency/company handle the COVID-19 crisis from your point of view? Tell us briefly how the initial outbreak/crisis affected you and if it changed your relationship with the agency/company. (Question ouverte)

18) Where is "home" for you? (Choix multiples)

Réponse au questionnaire

	Your main activity was on:	What country do you come from?	What is/was your present/latest position on board?	How many contracts have you completed?	How long is generally 1 contract?	Do you have dependents (family to take care of such as partner, children and/or parents)?	Please give a brief description of where and how you spend your time when on vacation (ashore between contracts).
1	Other merchant marine ships	India	Engine (Officer)	11-15 contracts	4 months	Other	Wife home
2	Other merchant marine ships	India	Deck department (officer)	4-6 contracts	6 months	Partner	At home
3	Cruise Liner	India	Deck department (officer)	11-15 contracts	8 months	Children	familly
4	Cruise Liner	India	House keeping	7-10 contracts	7 months	Children	familly
5	Cruise Liner	Indonesia	Food and beverage	7-10 contracts	6 months	Children	I cook on ship, I cook at home
6	Cruise Liner	India	Food and beverage	4-6 contracts	7 months	Partner	familly, frien
7	Cruise Liner	India	Deck department (rating)	1 contract	8 months	Other	I go back to normal life, stay with my gf

8	Cruise Liner	Colombia	Food and beverage	7-10 contracts	7 months	Partner	with my wife we like to travel in South America
9	Cruise Liner	India	Third party (working on ship but from another company)	2-3 contracts	10 months	Parents	stay with family and girlfriend
10	Cruise Liner	India	House keeping	7-10 contracts	7 months	Other	Family and friend
11	Other merchant marine ships	Norway	Deck department (rating)	11-15 contracts	1 month		
12	Cruise Liner	South Africa	Youth Activities	2-3 contracts	4 months	Other	I travel around, go to Europe is my dream
13	Cruise Liner	India	Food and beverage	4-6 contracts	6 months	Partner	with my girlfriend, parents
14	Cruise Liner	India	Third party (working on ship but from another company)	7-10 contracts	4 months	Partner	
15	Cruise Liner	India	Food and beverage	2-3 contracts	6 months	Other	chilling in my place
16	Other merchant marine ships	Chad				Parents	
17	Cruise Liner	Phillipines	House keeping	1 contract	6 months	Other	I just did 1 contract...
18	Cruise Liner	India	Food and beverage	11-15 contracts	6 months	Children	family mosly

19	Cruise Liner	Colombia	Third party (working on ship but from another company)	2-3 contracts	5 months	Other	I am photographer on board,when a shore I do weding photography
20	Other merchant marine ships	South Africa	House keeping	16-25 contracts	7 months	Children	with my kids as much as I can
21	Other merchant marine ships	India	Galley Chef	2-3 contracts	5 months	Other	stay home, waiting to go back onboard
22	Cruise Liner	Phillipines	Deck department (officer)	4-6 contracts	4 months	Other	I am a free bird
23	Cruise Liner	India	Food and beverage	1 contract	6 months	Parents	familly at home
24	Cruise Liner	India	Youth Activities				
25	Cruise Liner	India	Food and beverage	7-10 contracts	8 months	Grandchild	familly
26	Other merchant marine ships	India	Deck department (officer)	7-10 contracts	7 months	Partner	at home, friend girl friend
27	Cruise Liner	Phillipines	Deck department (officer)	11-15 contracts	4 months	Children	Children and my wife, we are building are house
28	Other merchant marine ships	Argentina	Captain				
29	Cruise Liner	Phillipines	Deck department (rating)	7-10 contracts	6 months	Partner	in my hometown
30	Cruise Liner	India	House keeping	7-10 contracts	6 months	Parents	mother and father

31	Cruise Liner	South Africa		4-6 contracts	4 months	Grandchild	
32	Cruise Liner	France	Engine (Officer)			Children	With my family
33	Cruise Liner	Scotland					Travel, visiting friends in America
34	Cruise Liner	Poland	Food and beverage			Partner	
35	Other merchant marine ships	Sweden	Food and beverage	7-10 contracts	6 months		Traveling, relaxing
36	Cruise Liner	Phillipines	Deck department (officer)	16-25 contracts	4 months	Children	
37	Cruise Liner	Brazil	Third party (working on ship but from another company)	16-25 contracts	5 months	Parents	I saved to built my house and some traveling around the world
38	Cruise Liner	Scotland					Travel, visiting friends in America
39	Cruise Liner	India	Food and beverage	4-6 contracts	7 months	Partner	my girlfriend i met on a ship
40	Cruise Liner	South Africa	Food and beverage			Children	
41	Cruise Liner	India	Food and beverage	2-3 contracts	7 months	Other	I travel with my frinds
42	Cruise Liner	India	Third party (working on ship but from another company)	4-6 contracts	6 months	Partner	FAMILY
43	Cruise Liner	India		2-3 contracts			d

44	Cruise Liner	India	House keeping	4-6 contracts	6 months	Children	family
45	Other merchant marine ships	South Africa	Galley Boy	1 contract	6 months	Other	with friend
46	Other merchant marine ships	Phillipines	Deck department (officer)	7-10 contracts	4 months	Partner	I like to stay with my partner and take care of our house
47	Cruise Liner	India	Food and beverage	7-10 contracts	5 months	Other	I travell
48	Cruise Liner	India	House keeping	7-10 contracts	7 months	Children	family
49	Cruise Liner	India	House keeping	4-6 contracts	9 months	Partner	my wife
50	Other merchant marine ships	South Africa	Galley Chef	11-15 contracts	6 months	Partner	We are renovating our house
51	Cruise Liner	South Africa	Food and beverage	2-3 contracts	6 months	Partner	home
52	Other merchant marine ships	South Africa	Engine (rating)	2-3 contracts	4 months	Children	with family
53	Cruise Liner				8 months		
54	Other merchant marine ships	India					
55	Other merchant marine ships						

56	Cruise Liner						
57	Other merchant marine ships	India	Captain	16-25 contracts	4 months	Partner	
58	Other merchant marine ships	India	Galley Boy	2-3 contracts	11 months	Other	
59	Cruise Liner			more than 25 contracts			
60	Cruise Liner	India	Deck department (rating)	2-3 contracts	9 months	Parents	
61	Other merchant marine ships		Deck department (officer)				
62	Cruise Liner						
63	Cruise Liner	India	Food and beverage	7-10 contracts	9 months	Parents	
64	Other merchant marine ships	Phillipines	Deck department (officer)	more than 25 contracts	10 months	Children	Family
65	Cruise Liner	Phillipines	House keeping	1 contract	2 months	Grandchild	
66	Cruise Liner	India	Deck department (rating)	more than 25 contracts	9 months	Parents	
67	Other merchant marine ships	Belgium	Deck department (officer)	2-3 contracts	2 months	Other	
68	Other merchant marine ships	United States of America	Engine (Officer)	more than 25 contracts	2 months	Partner	I'm an outdoor enthusiast, so a great deal of my time home is spent Hiking, biking, fishing, and exploring new areas. I always can be found busy doing something when I'm home.
69	Other merchant marine ships	Canada	Deck department (officer)	more than 25 contracts		Children	Camping

70	Other merchant marine ships	Canada	Galley Chef	more than 25 contracts	2 months	Partner	I go to my camp. I enjoy fresh water fishing on my time off.
71	Other merchant marine ships	France	Engine (Officer)	2-3 contracts	1 month	Partner	Both on and off shore (sailboat)
72	Cruise Liner	Belgium	Deck department (rating)	1 contract	1 month		
73	Other merchant marine ships	France	Deck department (officer)	1 contract	1 month	Parents	
74	Cruise Liner						
75	Cruise Liner	Fiji	House keeping	1 contract	1 month	Children	
76	Other merchant marine ships	Algeria	Deck department (officer)	1 contract	2 months	Partner	10
77	Other merchant marine ships	Afganistan	Deck department (rating)				12
78	Cruise Liner			11-15 contracts	1 month	Children	1
79	Other merchant marine ships	Belgium	Deck department (rating)	1 contract	12 months	Children	^ ^ ^ ^ ^ I visit my family, travel around, chill
80	Cruise Liner	India	Food and beverage	1 contract	6 months	Other	^ ^ ^ ^ ^ Travel with my friends

Is it financially more beneficial to work and live on a ship or to work ashore? Could you give us some details?	How has your life improved since you started working on a ship? (what has changed in your life?)	What are your plans once you stop your carrier at sea?	What do you LIKE most about your job at sea/on board?	What do you DISLIKE most about your job at sea/on board?
yes	house and bmw	stay home enjoy all the money	salary go ashore	engine kaput
better on a ship, but I don't see my family much	better money but social is bad	stay with my wife, I have been away for too long	It is chill job, sometime boring but less stress than on a passenger ship	When you don't have time to sleep
yes lot more	life, in India with money, it is better	retire at home	being on a bridge, watch the sea	heavy sea, difficult loading or unloading operation, sometime bad captain
yes	I am more stressed, I don't see my kids grew up	work ashore	salary at the end of the month help to stay on a ship, drink, sometime small things, event make you happy, tips	being treated like a dog by officer or other crew department or passenger
salary at home is 200\$, and 1200 on ship	can buy a car, house gift for my child	stay on a ship	go ashore, relax on deck, drink with my collegs	when it is too busy, too hot in a galley... the chef don't always listen, waiter are rude
yes yes 3 times better	I came back home with lot of money to enjoy life better	home	salary travel	food, stress, hours client
Yeah		only started last year	I learned a lot in my first contract	I have to be concentrated, learn fast, it is stressful

yes, lot more on ship	I can give lot more to my wife and family, but I see them less and I am more stressed	I have no idea	to meet people, party on board, client, visit ports	stress, noise, always with people around, no place to be alone, my cabinmate
yes shi	not improved, ship life make me sad when at sea	retire	sometime good vibe, nice guest	long hours, pressur...
more money on ship	have big house	nothing yet	salary, travel, girls	the ship, the work...
Compare to SA, it is a lot of money for me	With the salary I get from the ship, life is way more comfortable	A job ashore but not in SA	I like to take care of the kids, meet people	It is an exhausting job
on a ship but it is diffilt	I do know if it improved		when duty is over	Drills
Yes more money on ship	Better living	Retire, chill at home	I do this for money	too much work, guest are difficult
yes yes	more money, more restaurant, party	too young still	i like the fun, crew bar, ashore money...	work too much, not enough sleep
yes, but is it worth it?		I actually don t know if I ll dp a second contract	it was my forst contract, I learned so much, so a lot of new things, but it	it is very stresfull, long hours, some people are hard, some guys rude, make you feel like a dog
yes better salary, less taxe, les trouv		more than 10 years on ship, its for life now	travel salary, sometime client make you feel good	long hours

Americans by photo at bigger price	I can buy new material	I started to work started no long ago so I do not know yet	beautiful ship, sea is beautiful, crew is nice	we need to keep standarts very high
yes, for 20 years I do this	my familly is in good physical condition because I can afford what they need	I don't know	sometime passenger can be nice, and surprise you	I never stop, it is a h24 job
ohhh yes	everything	keep cooking, I love cooking, maybe ashore in a nice restaura	travel, make my crew happy with the food, I try to be flexible, not everyone is indian on board	It is hard job, 3 times a day meal, sometime in heavy sea, everything goes on a floor
compare to Philippines, this is so much better, but very difficult for us to find a position on board	Got a nice house, a car...	I will stay on ship for few years...	travel, salary, navigation...	Not being certain I will go back on ship when I am in vacation, it is a up and down buisness
better money on ship	life is better in india when you have money	I do know if I stop	meet nice people, travel	being bulled by other people, officer can be bad, make us work hard, longer
yes, ship better	not improved, I hate it but I can't stop	find go job ashore	Just the money	Everything about ship, I have been trying to stop for years
yes for money, but no for the social	I learned a lot on a ship	don know	responsabilities of an officer, wadge that help me very much	can be very stressfull, exhausting
yes of course	We can enjoy more our life with less worries	take some rest at home	I like to be on a bridge, watch the sea, go ashore, have a beer	To be away from my beloved

yes, money is worth on ship	yes	take care of my grandkids	always the same shift,	can be hot, hard work
yes	I can take more care to my family	I don t know	salary, go ashore	feeling tired all the time
On a ship	I can travel a lot more	Job ashore	The experience	Poor skills at management level
No. The number of hours at sea is double and travel expenses are not something to be considered	Insecurity, anxiety, depression, paranoia, loneliness. Donâ€™t go out much, because of no pay during vacation I canâ€™t afford to buy things I donâ€™t need.		The â€˜ship lifeâ€™ I hate. Itâ€™s a word to hide the fact itâ€™s actually sexual and regular harrassment and bullying. I also hate the tier system and how every other department has a sense of freedom and Dining Room have none. I liked seeing new cities and countries.	
Yes, as a regular waiter on the cruise ship I was able to make on average what would be a high in rank manager's position salary back at home	I paid off an apartment without being forced to take a loan	I am currently living on land continuing working in a hospitality business	What I liked the most and miss the most is the feeling of continuous awaiting of something new to come...new itineraries, new people, social events, awaiting and planning vacation. I did not hate anything that would be very specific for the ships only (like some abusive uneducated	After 14 years at sea I feel like I am forever torn between land and sea.

			leaders, you face them on land as well)	
Yes, the tax relief pushes up what you get in your pocket compared to land based work	It's not just a job, it's a lifestyle. You adapt to it and it feels like you have so much freedom when on vacation.	Have not thought about it	Like the way of life, the community with colleagues. I guess the only dislike is you can never get a full day to be alone.	I'm not sure have a home. Feels like you are very fluent working like this and I always keep on the move.
I save more on the ship than on land I could make more at home but I would spend more	I learnt how to plan things and save money for priorities such as building my house and traveling	Go back to study life never stops so studying is a great source to refresh the brain	I like to be in different places and I hate to be far from my family	
No. The number of hours at sea is double and travel expenses are not something to be considered	Insecurity, anxiety, depression, paranoia, loneliness. Don't go out much, because of no pay during vacation I can't afford to buy things I don't need.		The "ship life" I hate. It's a word to hide the fact it's actually sexual and regular harassment and bullying. I also hate the tier system and how every other department has a sense of freedom and Dining Room have none. I liked seeing new cities and countries.	

it is better wadge on a ship	I met my grilfriend on a ship	don't know	to go ashore	client are difficult some time
more money on a ship and no need to worry for cooking, cleaning	I don 't worry for money	Get a wife		Tireing
MORE WADGE ON SHIP	MORE CONFORTABLE AT HOME	STAY WITH MY FAMILLY	MONEY TRAVEL	SOMETIME THE AGENCY DO NOT GIVE JOBS
better money on ship		stay with my familly	salary	lon hours work
plenty money when I go home	I go out a lot with my friend when on vacation		the pay	I do all shit job aboa
For a Philippines, it is lot better to be on a ship, about 2000\$ as officer were I was earning 700\$ in Manilla	With have more time for ourself my wife and I	We will stay home and enjoy lif	even after 7 years on board, I still like to go ahore in port and drink or walk around	I don't llike to be away from my familly
Get tips from the guest		travel arround	Now I am an officer, it is easier and I like to go out in port	tiering
no job in my village	I buy things for my famili	home		
bigger money on a ship	a car, a house	stay with wif	diffilte client and lot of work	diffilte client and lot of work
money is about 3 to 4 time more on a ship but I do not get pay while in vacation		stay home	Salary mostly, at the beginning I like travelling, but I know all the ports now	It depends on the officer

<p>When you work on a ship, all the money you earn goes home. You don't have to pay for food, or fuel to get to and from the office, as you take your office with you everywhere you go.</p>	<p>My life has become more enriched since I have started working on a ship. It is stressful at times when out to sea and your loved ones miss you, and you equally miss them. However, looking at it as the average person working ashore 5 days a week and weekend off is working 8 months a year. Where a sailor only usually works 6 months a year and when I'm home there are no distractions that keep me from being fully focused on my loved ones.</p>	<p>Once I retire, I plan to enjoy the rest of my days traveling the world with my wife and taking our children and hopefully grandchildren with us.</p>	<p>My favorite thing about sailing on the ocean is the exotic places we get to go and the thrill of facing the weather and waves the ocean throws at us. Knowing that I'm in charge of my 768ft island and all the operations of the ship.</p>	<p>The worst part about being at sea is the time away from loved ones. That is the hardest part about the job by far.</p>
<p>On ship. No expenses.</p>	<p>Yes. Time on, time off.</p>	<p>Retire and relax!</p>	<p>Not knowing what you will do or see from one day to the next.</p>	<p>Missing special occasions at home.</p>
<p>I make twice as much money working on a ship as compared to when I was a chef on land at a resort.</p>	<p>More family time. I get equal time home as I do working. Generally I work 6 weeks on and get 6 weeks off.</p>	<p>Buy a big RV bus and travel North America with my wife.</p>	<p>The benefits and pay</p>	<p>The crew are complete savages. Lazy pigs that make my job in the galley unbearable some days because of their laziness. Not all crew just young arrogant crew members mainly.</p>

You earn more money on a ship	Achieved a dream	Idk but it will have something to do with the sea	Doing something that most people don't do	X
11	12	13	14	15
23	34	45		
dzd				
There is no taxes to pay for seafarers, and I like that someone cook for me on board	^ ^ see above	^ ^ Work ashore	^ ^ Go ashore, visit port travel, being on a bridge, deck	^ ^ When we have a lot of port of call, we work overtime, which is exhausting
Salary is 3 times on a ship and there is no tax	I can provide a better living for my family	Hope to have enough house so I can stop working	Like to see my friends on board, the salary and go in ports	It can be difficult with the passengers or officer, or just stressfull

Do you feel your agency/company understands and listens to you?	If necessary, would the company take measures to send you back home (e.g. if there was a domestic emergency)?	Do you depend on a manning agency? If you answered "yes", do you trust the agency when it contracts you to a new company? What relationship do you have with your manning agency?	Have you ever been in a position where you have felt you were not treated in accordance with the law (maritime law)? Could you detail?	Have you witnessed incidents on board where you felt others were not treated in accordance with the law (maritime law)? Could you detail?	How did your agency/company handle the COVID-19 crisis from your point of view? Tell us briefly how the initial outbreak/crisis affected you and if it changed your relationship with the agency/company.	Where is 'home' for you?
I feel understood, it depend of the problem	Yes, I will be on my way home at the next port				Big mess	Ashore with my family
I do not feel understood	Yes, I will be on my way home at the next port	I trust the company, they are good and European			Communication with the company was good, that is all that matter	Ashore with my family
They listen, but no action is taken	Perhaps they will look for solutions	no			It was difficult to go home for a while	Ashore with my family
There is no HR	Yes, I will be on my way home at the next port		work too much, I don't know the maritime laws		I had no job for a long time, may be in september	Ashore with my family

I do not feel understood	Yes, I will be on my way home at the next port		When an officer don't talk to me in a nice way			On a ship
There is no HR	Yes, I will be on my way home at the next port	yes, they d ont always listen, they mistake, I hate agency but no choice				Ashore with my family
Neither yes or no, I never had to see them	Perhaps they will look for solutions	Was easy with the manning				Ashore, with my friends
	Perhaps they will look for solutions	I don t trust any of them but I have no choice				Ashore with my family
Neither yes or no, I never had to see them	Perhaps they will look for solutions	yes	when I work more than 12 h			Ashore with my family
I do not feel understood	Yes, I will be on my way home at the next port	Yes they do good, easy to go onboard with them				Ashore with my family
Neither yes or no, I never had to see them	Yes, I will be on my way home at the next port		To be a women on a ship, I sometime have to tell men to behave			I have no Home, I keep travelling
I do not feel understood	Perhaps they will look for solutions	They speak my language so it is easier to understand all the documents..				Ashore with my family
They listen, but no action is taken	Yes, I will be on my way home at the next port	I do not trust them but no choice, it is the only way		get no respect from some officers sometimes	Was difficult to go on board for a while	Ashore with my family

Neither yes or no, I never had to see them				ship is crazy, different culture		I have no Home, I keep travelling
Neither yes or no, I never had to see them	Perhaps they will look for solutions	I was hired by a manning agency but I have not much relation	respect for women is still far away	harassment, racism... everyday	my contract was before covid	I have no Home, I keep travelling
I feel understood, depend of the problem	Yes, I will be on my way home at the next port	yes, manning				Ashore with my family
	Perhaps they will look for solutions	we have an agency that dispatch us between ships, I keep good relation because they provide me with job	well...		I have to stay home a few months	I have no Home, I keep travelling
Neither yes or no, I never had to see them	Perhaps they will look for solutions	Manning agency do ok	What is on ship stay on ship	I stay away from problem		Ashore with my family
My company do its best to help us	Yes, I will be on my way home at the next port					I have no Home, I keep travelling
My company do its best to help us	Yes, I will be on my way home at the next port		I was the lucky one to be able to go ashore and go back on board without too much problems			I have no Home, I keep travelling
Neither yes or no, I never had to see them	Perhaps they will look for solutions		I am a women on board a cruise ship, pretty much everything is either immoral or illegal	sexual harassment,		Ashore, with my friends

				racism is everyday life		
I do not feel understood	Not at all		all the time, they treat us like dogs		They did not handle anything, they fired everyone	Ashore with my family
I feel understood, it depend of the problem	Perhaps they will look for solutions					On a ship
I feel understood, it depend of the problem	Yes, I will be on my way home at the next port	The company hire us directly				Ashore with my family
They listen, but no action is taken	Yes, I will be on my way home at the next port					Ashore with my family
Neither yes or no, I never had to see them	Yes, I will be on my way home at the next port					Ashore with my family
They listen, but no action is taken	Perhaps they will look for solutions			yes		Ashore with my family

						I have no Home, I keep travelling
						I have no Home, I keep travelling
						Ashore with my family
						Ashore with my family
There is no HR	Yes, I will be on my way home at the next port					On a ship
						On a ship
I feel understood, depend of the problem			I try not get fire that is it			I have no Home, I keep travelling
	Yes, I will be on my way home at the next port		SOMETIME WE WORK TOO MUCH			Ashore with my family
I feel understood, depend of the problem	Yes, I will be on my way home at the next port					Ashore with my family

Neither yes or no, I never had to see them	Yes, I will be on my way home at the next port	I don't care, so long I go on a ship				Ashore, with my friends
	Yes, I will be on my way home at the next port	no, company do directly	I guess I was the lucky one to be on board and I could go home in time			Ashore with my family
There is no HR	Yes, I will be on my way home at the next port	manning agency take care of everything	overwork and overtime			On a ship
I feel understood, depend of the problem	Yes, I will be on my way home at the next port	yes, I don't like the agency but I have no choice	work too much		no jobs	Ashore with my family
There is no HR	Yes, I will be on my way home at the next port	Human Resources?		it is a cruise ship, always bad things	no work	Ashore with my family
	Perhaps they will look for solutions	no	I was no sure we could sign on			Ashore with my family
I feel understood, depend of the problem	Perhaps they will look for solutions	manning agency take care of everything but I need to call them a lot to get a place on board	we work overtime without clock in- in		no job during 2020	Ashore with my family
			was difficult to come on board for a time			Ashore with my family

						keep travelling
						Ashore with my family
						On a ship
They listen, but no action is taken	Yes, I will be on my way home at the next port		When the outbreak first started we were quarantined onboard. No crew changes were taking place and we kept cargo moving as normal, just stayed out on the ship for a lot longer than normal. Until the company came up with a procedure to do crew changes safely.			Ashore with my family
I feel understood, it depend of the problem	Yes, I will be on my way home at the next port	No.				Ashore with my family
I do not feel understood	Yes, I will be on my way home at the next port	No, I am hired through my empl	Covid screening required before leaving home. Covid screening upon arrival to ship, no shore leave.			Ashore with my family
My company do its best to help us	Yes, I will be on my way home at the next port	No	X			I have no Home, I

						keep travelling
					,fgf/f"	co
There is no HR	Not at all			20		co
The company do not listen to us at all	Not at all	16		17		On a ship
My company do its best to help us	Yes, I will be on my way home at the next port					On a ship
There is no HR	Not at all	manning?				On a ship