

## **Harcèlements à bord et responsabilité de l'armement.**

**Patrick CHAUMETTE**

Professeur émérite de l'université de Nantes.

A Brest, le procès pénal à l'encontre de l'armement Genavir et de trois de ses salariés pour harcèlement, agressions sexuelles et discrimination, les 22 et 23 avril 2025, a reçu un écho important, dans les médias, mais aussi dans la communauté maritime. Le 3 décembre 2025, la chambre sociale de la cour d'appel de Rennes a confirmé le harcèlement moral et sexuel et condamné l'armement à 10 000 € de dommages et intérêts.

### **Les faits.**

**En l'espèce**, trois anciennes officières et une ancienne matelote ne peuvent plus embarquer à la suite du harcèlement dont elles disent avoir été victimes à bord, et une autre matelot, toujours en poste au sein de l'armement Genavir par passion, mais éprouvée, estime que sa condition de femme la freine dans sa progression professionnelle. Des femmes qui avaient fait des choix forts, des femmes qualifiées, qui avaient accepté les contraintes de la vie en mer sur leur vie personnelle, a souligné la procureure.

Les faits avaient été signalés à la hiérarchie de Genavir par cinq personnels, femmes et hommes, dès juin 2019, mettant en cause un commandant. Une enquête disciplinaire interne avait été ouverte. Elle avait confirmé les faits dénoncés et s'était soldée par une mise à pied de 8 jours pour l'auteur. La direction de l'armement s'était efforcée d'éviter de nouveaux embarquements communs, réduisant ainsi les possibilités des plaignantes, ce qui avait été vivement critiqué. L'inspection du travail s'est saisie de ces cas de harcèlements, et a effectué un signalement auprès du procureur de la République en 2021. Le parquet de Brest a alors diligenté une enquête de police, qui a duré plusieurs années et a vu l'audition de plusieurs anciens salariés, femmes et hommes, qui ont témoigné de faits similaires. C'est donc le parquet qui a retenu ces qualifications et préventions après sa propre enquête. Trois femmes se sont portées partie civile, en qualité de victimes, avant l'audience.

Jusqu'à deux ans de prison avec sursis assortis de peines d'amendes allant de 10 000 à 40 000 euros ont été requises à l'encontre de l'armement Genavir, de son ancien directeur général, d'un ancien commandant et d'un ancien chef mécanicien, à l'issue de l'audience qui s'est élargie au procès de la banalisation du harcèlement sexuel et de l'alcool à bord des navires. La procureure a notamment dénoncé la culture sexiste, le huis clos et le brouillage entre vie personnelle et professionnelle ou encore la banalisation de la sexualisation des femmes, avant de demander à ce que soient retenues toutes les qualifications à l'encontre des accusés : pour les deux anciens salariés, harcèlement sexuel, harcèlement sexuel et agressions sexuelles ; côté armement, blessures involontaires et discrimination professionnelle.

### **Médiatisation contreproductive à Brest ?**

Manifestement, le président du tribunal correctionnel de Brest n'a pas du tout aimé la médiatisation de l'affaire, estimant que le procès ne pouvait pas être considéré comme celui du #MeToo à bord.

Un ancien marin de l'armement Genavir, qui opère la flotte océanographique française de l'Ifremer, a été condamné, le jeudi 19 juin 2025, à deux ans de prison avec sursis pour une agression sexuelle et une tentative d'agression sexuelle. L'ancien chef mécanicien, âgé de 46 ans, avait globalement reconnu des propos sexistes et agressions sexuelles (mains aux fesses, sur le sexe, agression dans une cabine) visant les membres féminins de l'équipage des navires de recherche *Le Pourquoi pas ?* et *L'Atalante*. Il a été condamné pour une agression sexuelle et une tentative d'agression sexuelle à l'encontre de deux femmes membres d'équipage, une peine assez proche des réquisitions. Il devra également verser 3 000 euros de dommages et intérêts à sa principale victime. Les faits de harcèlement sexuel pour lesquels il était poursuivi ont été considérés comme prescrits par le tribunal.

Un ancien commandant et la société Genavir ont été relaxés. L'ancien commandant, âgé de 61 ans, à qui il était reproché des propos et comportements sexistes, des regards insistants et intimidants, mais

aussi d'avoir réalisé une vidéo d'une de ses subordonnées en maillot de bain, à son insu, a été relaxé pour l'ensemble des faits. Le président du tribunal a notamment souligné le caractère subjectif des regards insistants évoqués par les plaignantes et l'absence de connotation sexuelle de la vidéo réalisée dans un lieu public du navire. Genavir a été relaxé des faits de discrimination professionnelle et blessures involontaires qui lui étaient reprochés, de même que son ancien dirigeant. Il ne semble pas que le procureur ait fait appel.

### **Le volet social.**

En janvier 2022, le tribunal judiciaire de Brest avait estimé qu'un armement était responsable d'un manquement à son obligation de sécurité et de prévention, envers une employée navigante, victime de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes de la part d'un commandant entre 2018 et 2020. La salariée avait été licenciée pour inaptitude, à la suite d'un long arrêt-maladie. L'armement avait dû verser 3 000 € de dommages et intérêts à la salariée.

Le 3 décembre 2025, la cour d'appel de Rennes a confirmé le harcèlement moral et sexuel et condamné l'armement à 10 000 € de dommages et intérêts ; le licenciement pour inaptitude a été annulé et remplacé par un licenciement nul eu égard aux faits de harcèlement moral ; ainsi la cause de la rupture du contrat de travail est-elle modifiée ; de ce fait, la demande de 33 000 euros d'indemnités a-t-elle été acceptée, le licenciement n'ayant plus aucune cause réelle et sérieuse. L'entreprise devra aussi rembourser six mois d'allocations chômage, versées par France Travail à la navigante à la suite de cette rupture du contrat, et verser 3 500 euros pour indemnisation et frais de justice à l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

Le tribunal judiciaire de Lorient, le 16 mai 2024, a condamné l'armement, à la suite d'un licenciement pour inaptitude, requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, à la suite de faits subis entre 2012 et 2017 à bord de deux navires hauturiers : un ensemble de faits parfois anciens (propos agressifs, rétrogradations, isolement) avait conduit au constat d'inaptitude, sans que l'armement ne respecte son obligation de prévention et de sécurité ; les faits de harcèlement moral et sexuel ont été établis. Deux autres litiges, mettant en cause le même armement pour les mêmes faits, seront traités par le tribunal judiciaire de Brest en mars 2026.

Cet armement, et les autres, vont-ils apprendre à mieux gérer ces plaintes à bord ? Les institutions internes des armements peuvent-elles gérer ces enquêtes impartialement ou faut-il externaliser vers des instances de médiation ce traitement ? Le risque est grand que cette nouvelle affaire, cette fois-ci pénale, ne reste au fond d'un nouveau tiroir, de plus en plus loin des mémoires.

**Les précédents.** Il y avait déjà eu des précédents et des condamnations dans des affaires semblables.

*1) Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 2 octobre 2007.*

En octobre 2007, la cour d'appel d'Aix-en-Provence avait jugé un cas de harcèlement d'une femme marin à bord d'un ferry, le Kalliste de la Cie Méridionale de Navigation, en 2000. Le capitaine d'armement s'était contenté de réunir ensemble tout l'équipage, hommes et femmes réunis ; les personnels masculins avaient nié toute discrimination et avaient expliqué que les femmes devaient changer de mentalité. Le CHSCT s'était intéressé à l'organisation du travail au restaurant des deux ferries de la compagnie, constatant de fortes différences : les personnels masculins nient et expliquent que les femmes devraient changer de mentalité. L'armement semblait ne s'intéresser qu'à l'égalité salariale. Une réunion extraordinaire, en urgence, du CHSCT eût lieu le 15 novembre 2000, en présence de l'inspecteur du travail maritime et du médecin des gens de mer, qui ont réalisé une analyse très éclairante, notamment de la dégradation de la situation à partir de la première réunion du CHSCT du 28 mars. Les délégués considèrent qu'il s'agit de problèmes d'ordre privé. Il est constaté que les délégués de bord n'ont fait remonter aucune information, que le commandant n'a pas fait une véritable enquête, n'a pas tenu un registre des plaintes, mais a communiqué un rapport au capitaine d'armement, dans lequel il reconnaît avoir sous-estimé la situation. Le règne du déni semble très important. Ce n'est qu'au bout de dix mois que le commandant reçoit les deux femmes concernées. Le Tribunal d'Instance de Marseille, le 12 mai 2006, a annulé le licenciement de la plaignante, en reconnaissant l'existence d'un harcèlement moral, a condamné l'employeur à 40 000 euros de dommages et intérêts, l'employeur ayant manqué à ses obligations de sécurité et de protection de la santé de ses salariés : aucune mesure concrète

de prévention n'avait été prise à partir du mois de mars 2000. Ce jugement a été confirmé par la cour d'appel d'Aix-en-Provence, le 2 octobre 2007.

*2) Tribunal supérieur de justice du Pays basque, 6 mai 2008*

*En Espagne*, malgré l'intrication des nationalités entre pavillon du navire et pays de l'entreprise de manning, en mai 2008, le tribunal supérieur de justice du Pays basque avait lui aussi retenu la responsabilité des employeurs pour du harcèlement sexuel à bord d'un ferry en 1996. A bord du ferry *Pride of Bilbao*, immatriculé aux Bahamas, de la compagnie *P & O European Ferries Ltd*, battant pavillon britannique, une société espagnole employait du personnel hôtelier, dont une femme victime de pratiques de harcèlement sexuel, de la part d'un harceleur ayant un employeur britannique. Au cours de la procédure de 1996 à 2008, se posèrent deux questions délicates : d'une part celle de la compétence juridictionnelle internationale, d'autre part, celle des rapports entre les divers employeurs du personnel travaillant à bord.

La plainte pénale déposée en Espagne se trouva bloquée par l'immatriculation aux Bahamas du navire. Le tribunal du travail de Bilbao admit la violation du droit à la dignité et indemnisa la victime, retenant la responsabilité solidaire des employeurs, en l'absence de mesures préventives suffisantes. Le tribunal supérieur de Justice du Pays Basque infirma cette décision, en raison de l'absence de rapport de travail entre les deux salariés relevant d'employeurs différents. Il en résultait la négation de la communauté de travail et l'impunité du harcèlement, dans ce cas.

La Cour constitutionnelle espagnole, le 17 décembre 2007, retint une analyse fonctionnelle des rapports de travail, la responsabilité solidaire des employeurs, mis au courant des incidents, mais sans réactions suffisantes et donc cassa cet arrêt (STC 250/2007). Le 6 mai 2008, le tribunal supérieur de Justice du Pays Basque retint la responsabilité solidaire des employeurs, du propriétaire du navire, et de l'agence de manning du harceleur. La salariée obtint environ 200 000 € de dommages et intérêts, dix années après sa grave dépression.

**Faible impact et pourtant. Qui s'est intéressé à ces cas ?**

Ils ont été rangés dans les tiroirs, oubliés. Il a été longtemps difficile d'aborder ces questions dans la filière. De nombreux interlocuteurs avaient peur de la stigmatisation. Le monde maritime semble prendre conscience de l'importance de cet enjeu. Le 25 juin 2024, le Conseil supérieur des gens de mer lançait la campagne [Face au harcèlement, toutes et tous sur le pont](#). Elle doit continuer à se décliner dans les établissements de formation et dans les armements. [Cette campagne](#) a été développée avec l'expertise du service social maritime, du service de santé des gens de mer, de l'Institut Maritime de Prévention (IMP) et du CRAPEM (Centre ressource d'aide psychologique en mer). Pour sa responsable, Camille Jégo, le champ d'action des troubles liés aux violences ne relève pas de situations personnelles. Les conséquences des harcèlements, des violences discriminatoires ne sont pas une pathologie individuelle, souligne-t-elle. C'est une pathologie de l'organisation du travail. Les trois affaires ont d'ailleurs, chacune, révélé l'inefficacité des signalements en interne, ignorés dans les hiérarchies. Camille Jégo appelle donc à externaliser l'alerte pour restaurer les marins dans le droit commun.



Et ensuite ? A l'échelle internationale, l'OMI mène cette année 2025, à l'occasion de la journée internationale des gens de mer du 25 juin, une [campagne de communication](#) contre le harcèlement dans le secteur maritime, autour du hashtag #MyHarassmentFreeShip (mon navire sans harcèlement). L'organisation promeut une culture de la dignité, du respect, de la sécurité et de l'inclusion à bord de chaque navire, précise-t-elle dans un communiqué diffusé ce 25 juin. Une journée désignée par les Nations Unies pour reconnaître le rôle essentiel que jouent les gens de mer dans le commerce mondial, la sécurité et la circulation des biens essentiels. La campagne appelle tout le monde à s'unir pour construire un secteur maritime où tous les gens de mer se sentent protégés, valorisés et respectés et où chaque navire est un navire sans harcèlement.

L'OMI prend des mesures concrètes pour lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail maritime. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement, y compris l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel, sera exigée en vertu du Code de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (Code STCW). Les amendements ont été adoptés en 2024, marquant une étape importante dans le renforcement de la protection des gens de mer et reflétant l'engagement de l'OMI en faveur d'un changement systémique par le biais d'une réforme politique et d'une coopération mondiale.

L'OMI et l'OIT travaillent ensemble afin de prévenir et combattre la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, les actes d'intimidation et les agressions sexuelles. : *Prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le secteur maritime*, [5 mars 2024](#).

La 110e session du Comité de la sécurité maritime (MSC) de l'OMI, en juin 2025, s'inscrit dans un contexte où la question du bien-être des gens de mer est devenue centrale, notamment à la lumière des défis révélés par la pandémie de Covid-19, des évolutions des conditions de travail à bord et de la médiatisation croissante des cas de harcèlement ou de violence en mer. Les marins, souvent isolés et confrontés à des conditions de vie et de travail exigeantes, restent exposés à des risques psychosociaux spécifiques : fatigue chronique due aux longues périodes d'embarquement, pressions opérationnelles, horaires atypiques, mais aussi exposition à des comportements inappropriés, voire à des actes de violence ou de harcèlement. Dans ce contexte, la révision du Code international de gestion de la sécurité (Code ISM) marque une étape importante. Ce code, qui constitue la référence mondiale pour la gestion sûre des navires, n'avait jusqu'ici qu'effleuré la dimension sociale et humaine de la sécurité maritime. Or, les travaux récents du Groupe de travail mixte OIT/OMI ont mis en évidence la nécessité d'intégrer explicitement la prévention de la violence, du harcèlement (y compris sexuel), de l'intimidation et des agressions sexuelles dans les systèmes de gestion de la sécurité à bord.

Concrètement, il s'agit désormais d'exiger des compagnies maritimes et des administrations qu'elles mettent en place des politiques claires de prévention, de signalement et de traitement de ces situations. Cela implique la création de procédures accessibles pour signaler anonymement ou non des faits de harcèlement ou d'agression, la désignation de référents à bord et à terre, et l'assurance que chaque signalement sera traité de manière confidentielle et suivie d'effets. Un volet essentiel de ces nouvelles exigences concerne l'accompagnement des victimes, tant sur le plan médical que psychologique, ainsi que la garantie d'une protection contre toute forme de représailles ou de discrimination après un signalement. La responsabilité des compagnies et des autorités maritimes est également renforcée : elles devront non seulement gérer les signalements, mais aussi fournir les ressources nécessaires pour intervenir efficacement, tant à bord qu'à terre. Enfin, la formation des équipages et du personnel à terre sur ces enjeux devient obligatoire, afin de diffuser une culture du respect, de la vigilance et de la tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence ou de harcèlement.

### **Instruments de l'OIT**

Le Groupe de travail tripartite mixte a recommandé que le Conseil d'administration du BIT invite les membres de la [Commission tripartite spéciale de l'OIT](#) de la [Convention du travail maritime](#), 2006, qui s'est réuni en avril 2025, à envisager de soumettre des propositions pertinentes pour amender la MLC, 2006.

Les amendements de 2025 de la MLC concernent la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement, les permissions à terre, le rapatriement, la reconnaissance des gens de mer en tant de « travailleurs clés », la procédure de plainte à bord.

Dès le 3 août 2022, les membres du bureau de la Commission tripartite spéciale (STC) avaient adopté une déclaration sur la garantie d'un environnement de travail sûr à bord des navires, où les gens de mer peuvent vivre sans craindre la discrimination ni les violences physiques ou mentales. Celle-ci mentionne la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, de 2019 et son approche de la discrimination doit être comprise très largement. Elle renvoie non seulement au genre et à l'orientation sexuelle, mais également aux facteurs plus classiques que sont « la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale », conformément à la définition contenue dans l'article 1 de la Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958.

En matière de recrutement et de placement des gens de mer, (Règle 1.4), un nouveau paragraphe est inséré concernant les Directives organisationnelles et opérationnelles, qui imposent de prendre en compte les mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et les agressions sexuelles, dans les processus de recrutement et de placement (Règle 1.4, Principe directeur B1.4.1). La protection de la santé et de la sécurité, la prévention des accidents doivent prendre en compte les dispositions de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement de 2019, dont les définitions sont reprises (Règle 4.3, Norme A4.3). Il en découle des obligations pesant sur les armateurs : l'adoption et la mise en œuvre des politiques et des mesures appropriées, et vis-à-vis des gens de mer. Des mécanismes et procédures de signalement sûrs, équitables et efficaces doivent être mis en place.

Les dispositions visées à la norme A4.3 portant sur la protection de la santé et de la sécurité et la prévention des accidents doivent prendre en compte également la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la version la plus récente du document *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* (Orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires) publiée conjointement par l'International Chamber of Shipping et la Fédération internationale des ouvriers du transport (Principe directeur B4.3.1. Cette thématique est introduite dans les enquêtes après accident du travail ou lésions de maladies professionnelles : Principe directeur B4.3.6).

Il convient de fournir des équipements de protection individuelle nécessaire dans des tailles appropriées pour les gens de mer, des produits d'hygiène menstruelle, appropriés et suffisants, et leurs dispositifs d'élimination devraient être à la disposition des gens de mer (Règle 3.1, Logement et loisirs - Principe directeur B3.1.10 – Articles de literie, ustensiles de table et articles divers).

Les escales sont de plus en plus brèves ; les confinements, liés à la pandémie de Covid, ont laissé des traces ; certains armements ont perdu des marins dans un port étranger, notamment au Canada, ont été sanctionnés pour introduction illicite de main d'œuvre étrangères et à titre de prévention, ont interdit ou très fortement limité les descentes à terre en escale. Les Seamen's Clubs constatent ces freins : les visites

à bord peuvent intervenir, avec l'accord du capitaine, en dehors des opérations commerciales, les visites aux foyers sont parfois entravées. Une nouvelle Norme est introduite afin de faciliter ces permissions à terre, à condition que les formalités requises soient achevées et que les pouvoirs publics n'aient pas de raison de refuser l'autorisation de descendre à terre pour des motifs de santé publique, de sécurité ou de sûreté publique ou d'ordre public (Norme A2.4.2 – Permission à terre). Un visa ou un permis spécial ne peut être exigé. Un refus de descente à terre doit être motivé. Les armateurs doivent accorder aux gens de mer qui ne sont pas en service une permission à terre dès l'arrivée du navire dans le port, excepté lorsque les autorités concernées de l'État du port ont interdit ou restreint le débarquement, ou pour des raisons opérationnelles ou de sécurité. Le principe directeur B2.4.5 concerne la facilitation de la permission à terre, qui participe du bien-être des gens de mer et des conditions de travail décentes. Ces descentes à terre s'effectuent dans le cadre du code ISPS de l'OMI, concernant la sûreté maritime et portuaire. Tout Etat du port devrait s'assurer que le personnel dans ses ports et ses terminaux reçoive des informations et des formations adaptées sur les droits des gens de mer, y compris le droit à des permissions à terre (*Guide pour la sûreté maritime et Code ISPS*, OMI, Londres, 2023).

Compte tenu de l'ampleur du trafic de stupéfiants, du rôle stratégique du transport maritime et des ports, il devient assez fréquent que des marins soient suspectés, ainsi que des dockers. « En cas de gens de mer incarcérés ou consignés dans un port étranger, leur situation doit être traitée rapidement, conformément à la procédure légale, et les intéressés doivent bénéficier de la protection consulaire appropriée, compte dûment tenu des directives OIT/OMI sur le traitement équitable des gens de mer détenus pour des infractions présumées (Principe directeur B4.4.6 – Gens de mer dans un port étranger).

Les Etats devraient désigner et reconnaître les gens de mer comme étant des travailleurs clés et prendre des mesures appropriées pour faciliter leurs déplacements en toute sécurité, lorsqu'ils se déplacent en lien avec leur emploi ou leur travail, notamment, mais non exclusivement, l'accès à la permission à terre, le rapatriement, la relève des équipages et les soins médicaux à terre (Principe directeur B2.5.2 – Travailleurs clés). Lorsque des marins restent trop longtemps à bord, avec trop de contacts avec leur famille, mais aussi, lors de leurs escales, avec des humains, tels les bénévoles des Seamens Clubs, ils considèrent leur navire comme un prison, « a jail » et l'expriment ainsi.

Le référentiel culturel des générations évolue. La sensibilité aux violences discriminatoires, de genres ou d'origines évolue aussi. Malgré le nombre encore restreint de femmes dans la marine marchande, elles sont plus nombreuses à joindre le CRAPEM, Centre ressource d'aide psychologique en mer, animé par Camille Jégo, et situé à l'hôpital de Saint Nazaire. Les marins appellent pour des violences à bord vécues par des hommes et des femmes. Plus qu'à terre, la maltraitance, l'exclusion est une entorse à l'accord tacite du bord de faire groupe, et faire face ensemble aux difficultés de la navigation et de l'isolement.

Le champ d'action des troubles liés aux violences ne relève pas de situations personnelles, c'est une pathologie de l'organisation du travail. Les trois affaires évoquées ont d'ailleurs, chacune, révélé l'inefficacité des signalements en interne, ignorés dans les hiérarchies. Dans un tel cas, Camille Jégo appelle à externaliser l'alerte pour restaurer les marins dans le droit commun. Quand il y a un accident à bord, le médecin du Centre de consultation médicale maritime (CCMM) est appelé. La procédure est la même pour les violences et le harcèlement, conseille Camille Jégo. « Ne pas rester seule, prendre en charge l'ensemble de l'équipage... Il faut arrêter de séparer santé physique et santé mentale. Les médecins sont des tiers référents compétents qui savent assurer les premières étapes de la procédure et orienter vers les lieux de parole ».

**Sources :** Le marin, Mer et Marine,

Gw. Proutière-Maulion, note sous CA Aix en Provence, 18ème ch., 2 octobre 2007, *Droit Maritime Français* 2008, n° 692, pp. 426-434

et « Le rôle du capitaine de navire dans la prévention et la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel à bord », [Neptunus, e-revue](#), CDMO, Université de Nantes, Vol. 15, 2009/2

Me D. Cohen, « Le cas du harcèlement moral d'une femme marin en France », *Les journées d'études de l'Observatoire de Droit des Marins*, 5 et 6 juin 2008, pp. 59-145.

Olga Fotinopoulou-Basurko, “Acoso sexual abordo de buques (A propósito de la STC 250/2007\*) Sentencia del Tribunal constitucional. STC 250/2007”,

*Les journées d'études de l'Observatoire des Droit des Marins*, 2008, pp. 83-109.

Gwenaële Proutière-Maulion : “Regards croisés sur la lutte contre le harcèlement moral et sexuel à bord des navires où de la difficile application d'un texte de droit commun à un secteur spécifique”, *Les journées d'études de l'Observatoire de Droit des Marins*, 2008, pp. 121-145.

Sur la santé mentale et les suicides à bord, v. Raphaël Baumler & Maria Carrera-Arce, “Suicide at sea: navigating in restricted visibility”, *Maritime Studies* (2025) 24:42 <https://doi.org/10.1007/s40152-025-00422-3>