



# COMITE DES PECHEES

## SOUS-COMITÉ DU COMMERCE DU POISSON

### Dix-neuvième session

11-15 septembre 2023

## DIRECTIVES DE LA FAO SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DANS LA FILIÈRE DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE: PÊCHE INDUSTRIELLE

### Résumé

Le présent document décrit le processus d'élaboration de la première section des directives de la FAO sur la responsabilité sociale dans la filière de la pêche et de l'aquaculture (ci-après «les directives de la FAO»), qui porte sur la pêche industrielle. Ces travaux s'inscrivent dans le cadre du mandat en matière de viabilité sociale confié à la FAO par ses membres en 2017 et du soutien apporté à cet égard par les membres lors de la 18<sup>e</sup> session du Sous-Comité du commerce du poisson .

### Suite que le Sous-Comité est invité à donner

- Prendre acte du rôle essentiel que pourraient jouer les directives de la FAO pour favoriser l'instauration de conditions de travail décentes en tenant compte des problèmes sociaux dans la filière de la pêche et de l'aquaculture, comme demandé dans la Déclaration sur la durabilité de la pêche et de l'aquaculture du Comité des pêches (2021) et souligné par le Comité des pêches et le Sous-Comité du commerce du poisson.
- Donner des orientations aux fins de la poursuite de l'élaboration des directives de la FAO, y compris en ce qui concerne les prochaines étapes à suivre sachant qu'un grand nombre de parties prenantes devront être consultées.
- Inviter les partenaires à apporter un appui à la FAO pour la poursuite de l'élaboration de ses directives, compte tenu de leur importance pour les questions de genre et la pêche artisanale.

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. Audun Lem, Directeur adjoint  
Courriel: [audun.lem@fao.org](mailto:audun.lem@fao.org)

## INTRODUCTION

1. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), les métiers du secteur de la pêche font partie des trois activités professionnelles les plus dangereuses<sup>1</sup>. Il est donc essentiel d'assurer des conditions de travail décentes dans toute la filière de la pêche et de l'aquaculture pour atténuer les risques et limiter les dangers auxquels sont exposées les nombreuses personnes dont le revenu, les moyens de subsistance ou l'emploi dépendent de ce secteur d'activité.
2. Les atteintes aux droits humains et aux droits des travailleurs tout au long des chaînes de valeur restent préoccupantes dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture, notamment dans les activités de capture, d'élevage et de transformation<sup>2</sup>. Les pratiques non viables peuvent générer de nombreux problèmes sociaux à diverses étapes des chaînes de valeur, en particulier pour les personnes vulnérables comme les travailleurs migrants, les femmes et les enfants. En effet, les travailleurs migrants sont plus exposés au risque d'esclavage moderne, de servitude pour cause de dette, de travail forcé et d'autres formes de maltraitance, en particulier dans le cadre de la pêche illicite, non déclarée et non réglementée. L'absence de services adéquats en matière de protection sociale, de sécurité sociale ou de soins de santé, l'inexistence de relations de travail officielles et la médiocrité des conditions de travail sont autant de problèmes structurels qui persistent tout au long de la filière de la pêche et de l'aquaculture. Dans beaucoup de pays, la non-application de la législation du travail reste un problème majeur dans le secteur<sup>3</sup>.
3. Divers instruments internationaux portant sur les droits des travailleurs visent à garantir des pratiques sociales équitables, mais leur complexité et leur diversité ne facilitent pas leur mise en œuvre par les parties prenantes du secteur de la pêche et de l'aquaculture. De plus, certains instruments s'appliquent à plusieurs secteurs et ne tiennent pas compte des particularités de la pêche et de l'aquaculture.

## CONTEXTE

4. Les membres se sont félicités de l'inscription pour la première fois du thème de la viabilité sociale à l'ordre du jour de la 16<sup>e</sup> session du Sous-Comité du commerce du poisson<sup>4</sup>. Le Sous-Comité a pris acte de la nécessité de traiter les questions sociales en veillant à la protection et à la promotion des droits humains et des droits des travailleurs. C'est pourquoi, il a été demandé à la FAO d'élaborer des directives pratiques sur la responsabilité sociale dans la filière de la pêche et de l'aquaculture pour permettre la mise en place de conditions de travail décentes, conformément à la Déclaration sur la durabilité de la pêche et de l'aquaculture du Comité des pêches (2021)<sup>5</sup>.
5. Les directives de la FAO doivent être d'application volontaire, non contraignantes, concrètes, complémentaires, rédigées dans un langage simple, utiles et basées sur le large éventail de normes, de conventions et d'accords internationaux déjà en vigueur, comme convenu par le Sous-Comité. Elles doivent également tenir compte des différentes réalités et capacités nationales, s'agissant notamment des pays en développement et de la pêche artisanale<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008856/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008856/lang--fr/index.htm).

<sup>2</sup> <https://www.fao.org/documents/card/fr?details=cb5009en>.

<sup>3</sup> <https://doi.org/10.4060/cc0461fr>.

<sup>4</sup> <https://www.fao.org/3/i8157t/i8157t.pdf#page=26>.

<sup>5</sup> <https://www.fao.org/3/cb3767fr/cb3767fr.pdf>.

<sup>6</sup> <https://www.fao.org/documents/card/fr/c/cc1513t>.

6. La FAO travaille à l'élaboration de ces directives depuis que ses membres l'ont mandatée pour travailler sur la responsabilité sociale en 2017. Plusieurs consultations multipartites ont été menées dans le monde pour cerner les lacunes et les besoins du secteur. Y ont participé, entre autres, des représentants de la profession, de gouvernements, d'organismes des Nations Unies, d'organisations non gouvernementales, de syndicats, d'organisations internationales et du monde universitaire. Ces consultations ont joué un rôle de premier plan dans l'élaboration d'un projet de directives en vue de la 17<sup>e</sup> session du Sous-Comité du commerce du poisson<sup>7</sup>.

7. En 2021, la FAO a tenu une série de consultations régionales informelles en ligne, qui ont permis aux membres d'examiner les travaux en cours. Ces huit consultations concernaient l'Europe, l'Asie centrale, l'Afrique, le Proche-Orient et l'Afrique du Nord, l'Amérique du Sud et l'Amérique du Nord, les Caraïbes, l'Asie et l'Océanie. Plus de 140 experts et représentants de 66 membres et d'organisations, telles que la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), l'OIT et l'Organisation maritime internationale (OMI), ont participé à ces consultations informelles. Il a été souligné que les directives de la FAO pourraient être un outil précieux pour le secteur privé, mais aussi aider les États à améliorer les conditions de travail dans le secteur et à veiller à ce qu'elles soient décentes.

### **ÉLABORATION DE LA PREMIÈRE SECTION DES DIRECTIVES DE LA FAO: PÊCHE INDUSTRIELLE**

8. Lors de la 35<sup>e</sup> session du Comité des pêches, tenue en septembre 2022, les membres ont approuvé la poursuite des travaux sur les directives, ce qui a donné le coup d'envoi de l'élaboration de la première section consacrée à la pêche industrielle. Conformément aux recommandations formulées par les membres lors de la 18<sup>e</sup> session du Sous-Comité du commerce du poisson, les directives de la FAO traiteront des droits des travailleurs, des conditions de travail décentes et de la protection sociale en s'appuyant sur le large éventail de conventions et d'accords internationaux existants.

9. Les directives de la FAO comprendront une partie générique qui traitera de la nature et du champ d'application, y compris du secteur privé, des principes reconnus au niveau international et d'aspects transversaux tels que le genre et le travail des enfants, ainsi que six sections consacrées respectivement à la pêche industrielle, à la pêche artisanale, à la production aquacole, à la transformation, à la distribution et à la vente au détail.

10. La FAO commencera par élaborer les six sections consacrées à la filière de la pêche et de l'aquaculture. Elle établira la partie générale des directives une fois les six sections achevées, afin de produire un texte complet, inclusif et solide, et d'intégrer les aspects transversaux pertinents issus de différentes approches et réalités.

11. La FAO a créé un groupe de travail technique composé de 15 experts de la pêche industrielle, du droit international, du droit du travail et des conditions de travail décentes pour échanger au sujet de la structure et du contenu de la section consacrée à la pêche industrielle. Le groupe comprenait notamment des représentants du secteur, des syndicats, d'organismes régionaux, du monde universitaire et d'organisations non gouvernementales. D'autres organisations internationales ont participé au processus, dont la CNUCED, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'OIT et l'OMI.

12. La FAO a organisé plusieurs consultations en ligne avec le groupe de travail technique et les organisations internationales pour aboutir à un premier projet, qui a été publié sur une plateforme électronique pour permettre la formulation de commentaires et d'avis. Suite à cela, la FAO a révisé sa première version.

---

<sup>7</sup> <https://www.fao.org/3/nb389fr/nb389fr.pdf>.

13. Dans un souci de transparence et d'inclusivité, la première version révisée de la section sur la pêche industrielle des directives de la FAO a fait l'objet d'une consultation publique. La FAO a assuré la promotion de cette consultation sur le site web GLOBEFISH<sup>8</sup>, Twitter, LinkedIn et via des courriels.

14. Les multiples consultations avec les parties prenantes, sans oublier la consultation publique en ligne, ont permis de recueillir plus de 400 commentaires et de produire une deuxième version révisée offrant une approche plus pragmatique, plus rigoureuse et plus complète.

15. La deuxième version révisée de la section sur la pêche industrielle des directives de la FAO est reproduite à l'annexe I. Cette version a été rédigée sur la base des conventions, normes et instruments internationaux répertoriés dans le document de travail soumis à la 18<sup>e</sup> session du Sous-Comité du commerce du poisson<sup>9</sup>. La section des directives de la FAO présentée ici traite uniquement de la pêche industrielle. La partie générale des directives décrira quant à elle le cadre de base dans lequel s'inscrivent les six sections.

### PROCHAINES ÉTAPES

16. Suite à un processus de consultation approfondi et inclusif faisant intervenir diverses parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture, les membres vont désormais avoir la possibilité de formuler des commentaires et des avis sur la section relative à la pêche industrielle des directives de la FAO via une plateforme en ligne jusqu'en décembre 2023. En principe, la FAO soumettra une version finale du texte en 2025, à la 20<sup>e</sup> session du Sous-Comité du commerce du poisson, en tenant compte des commentaires et des avis reçus.

17. Parallèlement à la consultation des membres, la FAO continuera l'élaboration des cinq autres sections des directives (pêche artisanale, production aquacole, transformation, distribution et vente au détail), comme cela a été proposé lors de la 18<sup>e</sup> session du Sous-Comité du commerce du poisson<sup>10</sup>, en ayant recours au même processus inclusif et transparent que pour l'élaboration de la section sur la pêche industrielle.

18. Tout au long de l'élaboration des directives de la FAO, cette dernière tiendra les membres informés de l'avancement du texte et de toute question pertinente dans le cadre des réunions du Bureau du Sous-Comité du commerce du poisson et par l'intermédiaire de tous les outils en ligne qui pourraient être employés à l'avenir pour faciliter les communications entre les sessions.

---

<sup>8</sup> <https://www.fao.org/in-action/globefish/globefish-home/en/>.

<sup>9</sup> <https://www.fao.org/3/cb9931fr/cb9931fr.pdf>.

<sup>10</sup> <https://www.fao.org/3/cb9931fr/cb9931fr.pdf>.

**Annexe I****Directives de la FAO sur la responsabilité sociale dans la filière de la pêche et de l'aquaculture****Section relative à la pêche industrielle****Table des matières**

|   |    |
|---|----|
| 1. MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET RÉVISION.....  | 6  |
| 2. RESPECT DES DROITS HUMAINS .....   | 6  |
| 3. ABOLITION DU TRAVAIL FORCÉ .....   | 7  |
| 4. LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS .....  | 7  |
| 5. ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE<br>PROFESSION .....                           | 8  |
| 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES.....  | 8  |
| 7. PRESTATAIRES DE SERVICES DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT, Y<br>COMPRIS LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES ..... | 9  |
| 8. CONTRAT D'ENGAGEMENT .....   | 10 |
| 9. RÉMUNÉRATION JUSTE ET RÉGULIÈRE .....  | 12 |
| 10. SOINS MÉDICAUX À BORD ET À TERRE .....  | 13 |
| 11. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN MER .....   | 14 |
| 12. EFFECTIFS ET HEURES DE REPOS.....   | 15 |
| 13. DROIT AUX CONGÉS .....  | 16 |
| 14. RAPATRIEMENT.....   | 16 |
| 15. ACCIDENTS .....   | 17 |
| 16. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET QUALIFICATIONS<br>PROFESSIONNELLES .....                                  | 17 |
| 17. SÉCURITÉ SOCIALE.....   | 17 |
| 18. MÉCANISMES DE RECOURS, AUTRES MÉTHODES DE RÈGLEMENT DES<br>DIFFÉRENDS ET ACCÈS À LA JUSTICE.....        | 18 |
| 19. TRANSPARENCE.....   | 18 |

## 1. MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET RÉVISION

- 1.1. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent collaborer afin d'atteindre les objectifs et de mettre en œuvre les principes décrits dans la présente section des Directives de la FAO sur la responsabilité sociale dans la filière de la pêche et de l'aquaculture (ci-après «les Directives de la FAO»)<sup>1</sup>.
- 1.2. Les États et les organisations internationales, qu'elles soient gouvernementales ou non gouvernementales, doivent s'employer à faire comprendre la présente section des Directives de la FAO aux différents acteurs de la filière et, dans la mesure du possible, les inciter à accepter volontairement les Directives de la FAO et à les appliquer dans les faits.
- 1.3. Dans le cadre de son rôle au sein du système des Nations Unies, la FAO doit suivre la mise en œuvre de cette section des Directives de la FAO et ses effets sur la pêche industrielle, en coopération avec toutes les organisations internationales concernées et les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture. La FAO transmettra ses analyses au Comité des pêches.
- 1.4. La FAO, par l'intermédiaire de ses organes compétents, pourra réviser cette section des Directives de la FAO pour tenir compte des évolutions de la filière de la pêche et de l'aquaculture, à condition que le processus de révision associe toutes les parties prenantes concernées et les membres de la FAO.

## 2. RESPECT DES DROITS HUMAINS

- 2.1. Il est crucial que toutes les parties prenantes respectent l'ensemble des droits humains internationalement reconnus ainsi que les lois et règlements nationaux applicables pour assurer la viabilité sociale de la filière de la pêche et de l'aquaculture et instaurer des conditions de vie et de travail décentes à bord des navires de pêche. La détection d'un risque d'atteinte aux droits humains doit entraîner l'adoption de toutes les mesures requises pour prévenir, atténuer, contrer ou éliminer les éventuels effets préjudiciables liés à ce risque, notamment en usant de l'influence d'une partie prenante pour amener une autre partie prenante à modifier concrètement ses pratiques répréhensibles.
- 2.2. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent évaluer, prévenir, atténuer, contrer ou éliminer les effets préjudiciables sur les droits humains qui pourraient découler de leurs propres activités et, dans la mesure du possible, de celles d'autres parties prenantes avec lesquelles elles entretiennent des relations d'affaires. À cette fin, elles doivent exercer leur devoir de diligence en matière de droits humains en mettant en place des politiques et des programmes pour:
  - a) déterminer et évaluer les incidences négatives réelles ou potentielles sur les droits humains et les droits des travailleurs de leur activité ou de celle d'autres parties prenantes avec lesquelles elles entretiennent des relations d'affaires dans leur chaîne de valeur;

---

<sup>1</sup> Cette section des Directives ne comporte aucune définition de la pêche industrielle ou des parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture, à l'image des normes internationalement reconnues et de la législation applicable. En pratique, l'expression «parties prenantes» englobe tous les intervenants de la filière: fournisseurs de services d'appui, transformateurs des produits de la pêche, détaillants, grossistes, investisseurs, etc. Les parties prenantes comprennent également les propriétaires de navires de pêche ou toute autre personne morale ou physique que le propriétaire a chargée de l'exploitation du navire, par exemple l'armateur-gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue. Les prestataires de services de recrutement et de placement, notamment les agences d'emploi privées, comptent parmi les principaux acteurs visés par le texte du fait de leur rôle en tant que pourvoyeurs de main-d'œuvre, sans oublier les propriétaires de navires de pêche dans le cas où ils se chargent de la gestion de l'équipage. Les capitaines sont des pêcheurs dirigeant un navire de pêche et donc des travailleurs dont les droits doivent être respectés, mais ils peuvent aussi être chargés d'appliquer les recommandations formulées dans cette section au même titre que n'importe quelle autre partie prenante. En règle générale, les pêcheurs doivent également être considérés comme des parties prenantes dans le contexte de cette section car toute personne physique ou morale intervenant dans la filière de la pêche et de l'aquaculture est sensée respecter les droits humains et les droits des travailleurs. Les organisations de pêcheurs et de propriétaires de navires de pêche comptent également parmi les parties prenantes.

- b) tenir compte des résultats des évaluations d'impact dans leurs activités et prendre les mesures qui s'imposent au regard de leur part dans les incidences détectées;
- c) mesurer l'efficacité des mesures prises pour lutter contre les incidences négatives sur les droits humains afin d'en tirer des enseignements en fonction de leur degré de réussite;
- d) informer toutes les parties prenantes concernées et, le cas échéant, le grand public, des mesures prises et de l'efficacité des politiques et programmes en place.

2.3. Dans le cadre de l'exercice du devoir de vigilance en matière de droits humains, il conviendra de tenir compte des incidences de la pêche industrielle sur les communautés traditionnelles, les artisans pêcheurs et les petits pêcheurs, les peuples autochtones, les minorités raciales ou ethniques et les religions ou convictions, du point de vue des droits culturels, sociaux et économiques.

### **3. ABOLITION DU TRAVAIL FORCÉ**

- 3.1. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent collaborer pour éradiquer toute forme de travail forcé ou obligatoire. Le caractère isolé de nombreuses opérations de pêche rend la collaboration encore plus impérieuse et pressante.
- 3.2. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture, notamment les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent prendre les précautions nécessaires pour que le travail forcé ou obligatoire n'ait pas cours dans le cadre de leurs activités ou de celles d'autres parties prenantes avec lesquelles elles entretiennent des relations d'affaires. À cet égard, elles doivent respecter leurs obligations juridiques et suivre les normes internationales d'application volontaire existantes en matière de conduite responsable des entreprises, y compris en s'acquittant de leur devoir de vigilance concernant les droits humains.

### **4. LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS<sup>2</sup>**

- 4.1. Dans le cadre des opérations de pêche, il convient de prévoir des dispositions visant à éradiquer le travail des enfants, sachant notamment que de telles opérations sont de nature à mettre en danger la santé et la sécurité des enfants.
- 4.2. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture, notamment les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent contribuer à l'abolition effective du travail des enfants, ce qui suppose de prendre sans délai des mesures efficaces pour assurer l'interdiction et l'éradication des pires formes de travail des enfants, telles que:
  - a) le travail des enfants n'ayant pas atteint l'âge légal minimum pour travailler fixé par le pays, lequel devrait être supérieur à 16 ans;
  - b) toute activité mettant en danger la santé, la sécurité et la moralité des pêcheurs âgés de moins de 18 ans, lesquels doivent être considérés comme de jeunes pêcheurs;
  - c) le travail de nuit des jeunes pêcheurs.

---

<sup>2</sup> D'après l'OIT, le travail des enfants est souvent défini comme un emploi qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental.

## **5. ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION**

- 5.1. La mondialisation rapide du secteur de la pêche a conduit à la complexification des relations de travail à bord des navires de pêche. C'est pourquoi toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture, notamment les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent redoubler d'efforts pour respecter les principes d'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de non-discrimination des pêcheurs en raison de l'âge, du groupe ethnique, de la race, de la couleur, de la nationalité, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale, de l'origine sociale ou de tout autre critère inscrit dans la législation nationale.
- 5.2. Les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent contribuer à l'élimination de la discrimination envers toutes les personnes, en particulier les femmes, les minorités et d'autres groupes vulnérables à bord des navires de pêche, en facilitant leur accès à l'emploi, leur évolution professionnelle et leur présence à des postes de décision et de direction. Il convient d'appliquer des conditions égales en matière d'emploi, de rémunération et d'avancement, et il est notamment interdit de discriminer une personne ou de résilier son contrat en raison du fait qu'elle s'est mariée, qu'elle est enceinte ou qu'elle a des enfants.
- 5.3. Les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent éliminer toutes formes de discrimination envers les travailleurs migrants. Tous les travailleurs, quel que soit leur statut, doivent systématiquement bénéficier de conditions de vie et de travail décentes à bord des navires de pêche et dans leurs autres lieux de travail.
- 5.4. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent reconnaître et respecter les formes traditionnelles d'organisation, les savoirs locaux, ainsi que les usages qui y sont associés, notamment ceux liés aux communautés traditionnelles, aux artisans pêcheurs et aux petits pêcheurs, aux peuples autochtones, aux minorités raciales ou ethniques et aux religions ou convictions.

## **6. RELATIONS PROFESSIONNELLES**

- 6.1. Encourager une solide gouvernance du travail est essentiel pour garantir l'emploi décent dans la filière de la pêche et de l'aquaculture. La liberté d'association et la négociation collective doivent être respectées dans le secteur. Il faut donc des organisations de pêcheurs et des organisations de propriétaires de navires de pêche solides, autonomes et capables de prendre part à un dialogue social et à des négociations de fond sur des questions professionnelles, telles que la rémunération et le temps de travail, dans l'optique d'instaurer des conditions de vie et de travail décentes à bord des navires de pêche.
- 6.2. En vertu des textes réglementaires nationaux et internationaux relatifs au travail, les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent:
  - a) respecter le droit des pêcheurs de créer ou de rejoindre un syndicat ou d'autres structures de représentation de leur choix;
  - b) respecter le droit des pêcheurs d'avoir des syndicats ou d'autres structures de représentation de leur choix pour mener les négociations collectives;
  - c) mener des négociations constructives avec les représentants des pêcheurs en vue de parvenir à des accords concernant les conditions de vie et de travail à bord des navires de pêche;



- d) veiller à ce que les représentants des pêcheurs aient le droit de négocier et de formuler des accords collectifs et d'en surveiller l'application, comme il convient;
- e) fournir aux représentants des pêcheurs les informations nécessaires pour mener des discussions fructueuses au sujet des conditions de vie et de travail à bord des navires de pêche, notamment dans le cadre du dialogue social;
- f) fournir aux pêcheurs et à leurs représentants des informations exactes et impartiales au sujet des activités du propriétaire du navire de pêche;
- g) faciliter les discussions et la collaboration relatives à des questions d'intérêt mutuel entre les employeurs, les pêcheurs et les représentants des pêcheurs, notamment dans le cadre du dialogue social;
- h) reconnaître, faciliter et protéger l'action entreprise, de leur propre chef ou à la demande d'un pêcheur, par les syndicats et les autres structures de représentation pour s'attaquer et remédier aux violations des droits humains et des droits des travailleurs. Il convient en particulier d'accorder l'accès à bord des navires de pêche et à leurs installations et de permettre la communication avec les travailleurs à bord, conformément au cadre juridique international.

## **7. PRESTATAIRES DE SERVICES DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT, Y COMPRIS LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES**

- 7.1. Les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, ont joué un rôle important dans la mondialisation rapide du secteur de la pêche. Ils doivent participer activement à l'amélioration des conditions de vie et de travail à bord des navires de pêche. Du fait de leur rôle d'intermédiaires, notamment avec les propriétaires de navires de pêche, ils sont particulièrement bien placés pour évaluer, prévenir, atténuer, contrer ou éliminer toute incidence négative sur les droits humains.
- 7.2. Les propriétaires de navires de pêche doivent user de leur moyens d'action pour évaluer, prévenir, atténuer, contrer ou éliminer toute incidence négative sur les droits humains liée aux activités des prestataires de services de recrutement et de placement, y compris des agences d'emploi privées.
- 7.3. Les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent:
- a) agir de manière équitable, transparente et non discriminatoire;
  - b) s'abstenir d'avoir recours à des stratégies, méthodes ou listes empêchant ou dissuadant des pêcheurs qualifiés de postuler;
  - c) certifier que les contrats d'engagement sont conformes aux lois et règlements applicables, y compris toute convention collective applicable;
  - d) veiller à ce que les pêcheurs soient informés de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu de leur contrat d'engagement avant ou pendant le processus d'engagement;
  - e) veiller à ce que les pêcheurs aient la possibilité d'examiner leur contrat d'engagement avant et après sa signature et en reçoivent une copie;
  - f) vérifier que les pêcheurs qu'ils recrutent ou placent sont qualifiés et détiennent, le cas échéant, les documents valides requis pour l'exercice de leurs fonctions, notamment un certificat médical;
  - g) veiller à ce que les propriétaires de navires de pêche aient les moyens d'empêcher que les pêcheurs soient exploités ou bloqués dans un port étranger;

- h) disposer d'une assurance pour dédommager financièrement les pêcheurs en cas de pertes dues à un manquement de leur part ou de la part des propriétaires de navires de pêche concernés aux obligations qui leur incombent au titre du contrat d'engagement;
- i) veiller à ce que les pêcheurs aient accès à un système de sécurité sociale, à ce que les cotisations soient versées en temps voulu et à ce qu'une assistance soit fournie aux pêcheurs pour leur permettre de bénéficier des prestations sociales auxquelles ils ont droit.

7.4. Il convient de ne pas facturer aux pêcheurs, directement ou indirectement, en tout ou partie, des honoraires ou d'autres frais pour leur recrutement ou leur placement. Les frais de visa doivent être pris en charge par le propriétaire du navire de pêche ou par le prestataire de services de recrutement et de placement. Toutefois, les pêcheurs peuvent devoir engager des dépenses pour obtenir un certificat médical valide, un livret professionnel, un passeport ou d'autres documents de voyage. Ces frais doivent être rendus publics et annoncés de manière transparente et le pêcheur doit en être informé à l'avance.

7.5. Si le prestataire de services de recrutement et de placement ne remplit pas ses obligations, le propriétaire du navire de pêche doit assumer toutes les responsabilités au titre du contrat d'engagement du pêcheur, même s'il est l'entreprise utilisatrice.

7.6. Les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent tenir un registre exact de tous les pêcheurs qu'ils recrutent ou placent, tout en respectant le droit à la vie privée et la confidentialité. Les propriétaires de navires de pêche doivent tenir un registre public des prestataires de services de recrutement et de placement avec lesquels ils font affaire.

## 8. CONTRAT D'ENGAGEMENT

8.1. Compte tenu de la complexité, de la diversité et du caractère parfois informel des contrats d'engagement dans la pêche, il est difficile de garantir des conditions de vie et de travail décentes aux pêcheurs. La promotion du recours à des contrats d'engagement transparents, faciles à comprendre, équitables et juridiquement contraignants doit être au cœur du devoir de vigilance concernant les droits humains.

8.2. Les propriétaires de navires de pêche et, le cas échéant, les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent fournir aux pêcheurs un contrat d'engagement rédigé dans leur langue principale, en termes simples, dans lequel figure tous les renseignements concernant leurs conditions de vie et de travail. Au lieu de faire référence à des règles et des règlements, le contrat d'engagement doit présenter les particularités du travail. Le cas échéant, les conventions collectives doivent être mentionnées dans le contrat d'engagement du pêcheur.

8.3. Le contrat d'engagement du pêcheur doit contenir les informations suivantes:

- a) le nom de famille et autres noms, la date de naissance ou l'âge, ainsi que le lieu de naissance du pêcheur;
- b) le lieu et la date de conclusion du contrat;
- c) le nom et le numéro d'enregistrement du ou des navires de pêche à bord desquels le pêcheur travaillera;
- d) le nom de l'employeur, du propriétaire de navire de pêche ou de toute autre partie au contrat;
- e) le voyage ou les voyages prévus ainsi que leur durée, si l'information est connue au moment de l'établissement du contrat;
- f) la nature de l'emploi ou de l'engagement du pêcheur;

- g) si possible, le lieu et la date auxquels le pêcheur doit se présenter pour commencer son service;
- h) les vivres qui seront alloués au pêcheur;
- i) le montant du salaire du pêcheur ou, si celui-ci est rémunéré à la part, le montant de sa part et la méthode de calcul utilisée, ainsi que toutes les déductions à effectuer sur les recettes totales tirées des captures par le propriétaire du navire de pêche. le montant du salaire et de la part, ainsi que la méthode de calcul utilisée, si un système de rémunération mixte est appliqué. Toute rémunération minimum convenue par les parties;
- j) la durée du contrat et les conditions de cessation, notamment: i) si le contrat a une durée déterminée, la date d'expiration prévue; ii) si le contrat est conclu pour un voyage, le port de destination et l'indication du délai à l'expiration duquel l'engagement du pêcheur cesse après l'arrivée à destination; iii) si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra dénoncer le contrat, ainsi que le délai de préavis applicable, ce délai ne devant pas être plus court pour l'employeur, le propriétaire du navire de pêche ou toute autre partie au contrat;
- k) la protection accordée au pêcheur et à sa famille en cas de maladie, de blessure ou de décès lié(e) à ses fonctions;
- l) le nombre de jours de congés payés annuels ou la méthode utilisée pour les calculer, selon le cas;
- m) la couverture et les prestations en matière d'assurance maladie et de sécurité sociale qui seront fournies au pêcheur par l'employeur, le propriétaire du navire de pêche ou toute autre partie au contrat, selon le cas;
- n) la couverture et les prestations en matière d'assurance maladie et de sécurité sociale qui seront fournies au pêcheur par un organisme national, et toutes les informations utiles à cet égard, comme les déductions obligatoires du salaire du pêcheur et les cotisations du propriétaire du navire de pêche, conformément aux prescriptions des organismes autorisés spécifiés dans le cadre des régimes nationaux de sécurité sociale applicables;
- o) le droit du pêcheur au rapatriement;
- p) une référence à la convention collective, le cas échéant;
- q) les périodes de repos minimum prévues par les lois et règlements nationaux ou d'autres dispositifs;
- r) toute autre information requise par les lois ou règlements nationaux.

8.4. Au moment de la conclusion du contrat d'engagement, les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent:

- a) donner au pêcheur tout le loisir de solliciter l'avis juridique d'une tierce partie, par exemple un syndicat, avant de signer le contrat;
- b) informer en temps voulu le pêcheur de tout changement apporté au contrat et lui donner la possibilité de solliciter l'avis juridique d'une tierce partie;
- c) donner au pêcheur une copie du contrat d'engagement signé. Une deuxième copie doit être mise à disposition du pêcheur à bord, ainsi que tout autre document connexe, par exemple le registre des prises, les heures de travail et de repos et les fiches de paie.

- 8.5. Les propriétaires de navires de pêche doivent tenir à jour la liste de l'équipage et la fournir sur demande aux autorités compétentes ou à toute autre partie intéressée.
- 8.6. Les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent s'assurer que les pêcheurs sont en possession d'un passeport valide et prendre en charge les frais pour la délivrance d'un visa si les pêcheurs en ont besoin pour rejoindre et quitter le navire. Pendant le service, les pêcheurs doivent avoir sous leur garde à tout moment leurs documents personnels.
- 8.7. À l'expiration du contrat d'engagement, une mention des états de service doit être ajoutée dans le livret professionnel du pêcheur ou dans tout document similaire. Toute remarque sur la qualité du travail du pêcheur ou sur sa paie ou son système de rémunération doit être évitée. Il convient d'inclure les informations permettant de faciliter l'obtention d'un autre emploi ou de satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins de promotion.
- 8.8. Le contrat d'engagement doit rester en vigueur aussi longtemps que le pêcheur est retenu en captivité à bord du navire de pêche ou ailleurs à la suite d'un acte de piraterie ou d'un vol à main armée, et ce même si la date d'expiration est dépassée ou que l'une des parties a fait savoir qu'elle souhaitait suspendre ou dénoncer le contrat.

## 9. RÉMUNÉRATION JUSTE ET RÉGULIÈRE

- 9.1. La complexité des contrats d'engagement dans le secteur de la pêche est exacerbée par le système de rémunération. Bien que certains pêcheurs reçoivent un salaire, une pratique en vigueur depuis longtemps au niveau international consiste à les rémunérer à la part de pêche. S'agissant de la pêche industrielle, cette tradition devrait être adaptée pour prendre en compte les besoins des pêcheurs et de leur famille ou des personnes à leur charge en prévoyant des avances régulières sur la rémunération finale, ainsi qu'un salaire minimum. Les principes de responsabilité et de transparence doivent guider l'application du système de rémunération à la part à toutes les étapes: embauche, pêche, vente, rémunération des pêcheurs.
- 9.2. Les propriétaires de navires de pêche et, le cas échéant, les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent:
  - a) payer les pêcheurs de manière équitable, sur une base mensuelle, selon les modalités prévues dans leur contrat d'engagement. Les pêcheurs doivent recevoir une fiche de paie mensuelle détaillant les sommes dues et perçues, dont les salaires, les paiements complémentaires, ainsi que le taux de change en vigueur le jour du paiement;
  - b) appliquer le système de rémunération à la part d'une manière transparente en tenant un registre des prises, qui sera communiqué au pêcheur ou à ses représentants avec des informations sur l'ensemble des revenus et dépenses. L'hébergement et la documentation ne devront pas occasionner de retenues sur les revenus du pêcheur;
  - c) veiller à ce que tous les pêcheurs touchent un salaire minimum, quelle que soit la politique de rémunération à la part;
  - d) prévoir des avances sur rémunération selon des modalités définies;
  - e) mettre en place un processus pour que les pêcheurs puissent envoyer gratuitement une partie de leurs gains aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit. Le cas échéant, le taux de change doit correspondre au taux officiel du jour;

- f) continuer à payer les salaires et les autres prestations prévus dans le contrat d'engagement du pêcheur, y compris l'envoi de fonds le cas échéant, si un pêcheur est retenu en captivité à bord du navire de pêche ou ailleurs à la suite d'un acte de piraterie ou d'un vol à main armée, et ce pendant toute la durée de la captivité, jusqu'à ce que le pêcheur soit libéré et dûment rapatrié, ou si celui-ci décède pendant sa captivité, jusqu'à la date de son décès.

## **10. SOINS MÉDICAUX À BORD ET À TERRE**

### **Protection en cas de maladie, blessure ou décès liés au travail**

10.1. La pêche est l'une des professions les plus dangereuses car elle suppose de faire des manœuvres périlleuses dans des conditions souvent difficiles. C'est pourquoi, il n'est pas toujours possible de préserver la santé des travailleurs et d'éviter les accidents. Il est donc vital de promouvoir une culture de la sécurité à bord et de veiller dans toute la mesure possible à permettre les soins à bord et à terre. Il convient également de protéger les pêcheurs contre les répercussions financières d'une maladie, d'une blessure ou d'un décès liés au travail.

10.2. Les propriétaires de navires de pêche doivent:

- a) garantir la présence à bord en quantité suffisante de fournitures et matériels médicaux, en tenant compte de la taille de l'équipage, de la région d'activité et de la durée du voyage. Ils doivent être inventoriés, entretenus et contrôlés régulièrement comme il se doit par le capitaine ou un responsable désigné, conformément au cadre juridique international;
- b) veiller à ce qu'au moins un pêcheur à bord soit qualifié ou formé pour prodiguer les premiers secours et d'autres formes de soins médicaux et sache comment utiliser les fournitures et matériels médicaux disponibles sur le navire, lesquels doivent être accompagnés d'instructions et autres informations dans un format et une langue compréhensibles pour la ou les personnes concernées;
- c) garantir la présence à bord de la dernière édition du Guide médical international de bord ou tout autre guide médical validé par une autorité compétente;
- d) prendre les mesures voulues pour que des consultations médicales par radio ou par satellite, y compris des conseils de spécialistes, soient possibles pour les navires en mer, à toute heure, et fournir une liste des stations de radio et de communication par satellite par l'intermédiaire desquelles des consultations médicales peuvent être obtenues;
- e) veiller à ce que les pêcheurs soient rapidement soignés à terre en cas de blessure ou de maladie grave, y compris sur le plan mental;
- f) veiller à ce que tous les pêcheurs à bord bénéficient d'une couverture de santé et de soins médicaux et dentaires gratuits en l'absence d'assurance obligatoire, de prestations touchées par le pêcheur ou d'autre dispositif. Le pêcheur doit bénéficier d'une couverture et de soins jusqu'à sa guérison ou son rétablissement, ou jusqu'à ce que sa maladie ou son incapacité soit déclarée chronique, sous réserve que le pêcheur soit employé, engagé ou en activité sur un navire en mer ou dans un port étranger;
- g) contracter une assurance pour couvrir le coût des soins médicaux et dentaires, les prestations en cas de décès ou d'incapacité de longue durée du fait d'une blessure, d'une maladie ou d'un risque liés au travail, ainsi que les repas, l'hébergement et le rapatriement des pêcheurs malades ou blessés. En l'absence de programme de sécurité sociale au niveau national, d'assurance obligatoire, de prestations touchées par le pêcheur ou d'autre dispositif, les frais d'inhumation seront pris en charge. Les détails de la police d'assurance doivent être transmis à tous les pêcheurs à bord;

- h) continuer à verser l'intégralité de son salaire au pêcheur malade ou blessé quand il est à bord du navire ou jusqu'à son rapatriement, et payer tout ou partie du salaire conformément à la législation nationale ou à la convention collective à partir du moment où le pêcheur a été rapatrié jusqu'à son rétablissement ou, si cela survient à une date antérieure, jusqu'à ce qu'il ait droit à des prestations en espèces dans le cadre du système de sécurité sociale dont il relève;
- i) indemniser le pêcheur ou ses héritiers reconnus par la loi en cas de maladie ou de blessure entraînant la mort ou une incapacité de travail, conformément au contrat d'engagement, à la convention collective ou au cadre juridique international;
- j) rapatrier le corps du pêcheur en cas de décès et couvrir les frais d'inhumation si le décès survient en mer ou à terre pendant la période d'engagement;
- k) prendre des mesures pour mettre en lieu sûr les effets personnels laissés à bord par le pêcheur malade, blessé ou décédé et les remettre au pêcheur ou à son plus proche parent.

## 11. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN MER

11.1. Les pêcheurs, dont la profession est considérée comme l'une des plus dangereuses au monde, ont droit comme tout un chacun d'évoluer dans un environnement de travail sûr et sans danger pour la santé. L'adoption de nombreux traités internationaux portant sur la santé et la sécurité au travail en mer contribue à la réalisation de ces droits et doit être soutenue par toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture.

11.2. Les propriétaires de navires de pêche et, le cas échéant, les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent:

- a) veiller à ce que leurs navires soient conçus, construits, armés et exploités dans le respect du cadre juridique international, en tenant compte de la nécessité de fournir et de maintenir en état un logement décent pour les pêcheurs travaillant et/ou vivant à bord, de façon à préserver la santé des pêcheurs;
- b) transporter et servir aux pêcheurs des aliments frais ou en conserve d'une valeur nutritionnelle suffisante, ainsi que de l'eau potable, qui soient de bonne qualité et en quantité suffisante, et ce gratuitement, sauf disposition contraire d'une convention collective, en tenant compte de la diversité des cultures et des religions;
- c) adopter, mettre en œuvre efficacement et promouvoir des politiques et programmes en matière de santé et de sécurité au travail en mer, notamment des évaluations de la sécurité, tout en tenant compte des codes, directives et normes internationaux en la matière et en traitant toutes les questions pertinentes pour la prévention des accidents, blessures et maladies professionnels pouvant s'appliquer au travail des pêcheurs;
- d) veiller à ce que tous les pêcheurs aient un certificat médical valide attestant qu'ils sont aptes à remplir leur mission à bord, délivré par un médecin qualifié et approuvé par l'autorité maritime compétente, dans la mesure du possible;
- e) tenir compte du fait que le capitaine est responsable de la sécurité des pêcheurs à bord, ainsi que de la bonne exploitation du navire, et s'abstenir d'entraver son jugement professionnel;
- f) faire participer le capitaine, les représentants des pêcheurs et toute autre personne concernée à la mise en œuvre, l'adoption et la révision des politiques et programmes en matière de santé et de sécurité au travail en mer;
- g) créer un comité conjoint sur la santé et la sécurité au travail en mer pour les navires de pêche comptant au moins cinq pêcheurs;

- h) mettre en place et faciliter la sensibilisation et la formation des pêcheurs en matière de santé et de sécurité au travail en mer, en collaboration avec le capitaine, et ce avant l'utilisation du matériel ou la participation aux opérations de pêche;
  - i) fournir gratuitement des équipements de protection individuelle adaptés à chacun des pêcheurs à bord;
  - j) créer et mettre en œuvre efficacement des politiques et programmes conçus pour prévenir le harcèlement et les brimades à bord, dont des programmes dédiés au harcèlement sexuel.
- 11.3. Les conséquences sur la santé physique au travail doivent être prises en compte par les parties prenantes concernées lors de la conception et de la mise en œuvre des politiques et programmes en matière de santé et de sécurité au travail tenant compte des évaluations des risques et de l'exposition aux risques à bord des navires de pêche.
- 11.4. Les pêcheurs travaillant et vivant à bord des navires de pêche doivent bénéficier d'installations, d'équipements et de services pour se détendre, notamment pour leur permettre d'avoir une vie sociale, dans une démarche de prévention et de protection axée sur la santé et la sécurité au travail. Tous les pêcheurs doivent bénéficier gratuitement d'une bonne liaison téléphonique pour passer des appels vers le continent et avoir accès à une connexion internet à bord.
- 11.5. Les politiques et programmes en matière de santé et de sécurité au travail sur les navires de pêche doivent comporter des mesures pour protéger la santé des jeunes pêcheurs et éviter les accidents. Les propriétaires de navires de pêche ne doivent pas confier aux jeunes pêcheurs des tâches qui sont néfastes ou dangereuses pour leur santé ou leur développement physique et qui demandent un certain niveau de maturité, d'expérience ou de savoir-faire pour être réalisées correctement et en toute sécurité.

## 12. EFFECTIFS ET HEURES DE REPOS

- 12.1. L'organisation du temps de travail à bord des navires de pêche dépend du type de pêche et des conditions. Généralement il est accordé beaucoup moins d'attention au respect du temps de repos nécessaire pour éviter la fatigue et protéger la santé et la sécurité des pêcheurs. La difficulté à trouver un bon équilibre ne justifie pas de négliger le fait qu'il est important, dans le cadre du devoir de vigilance en matière de droits humains, d'établir des accords sur le temps de travail permettant de préserver la santé et la sécurité des pêcheurs.
- 12.2. Les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent s'assurer que l'équipage est suffisamment nombreux et qualifié pour naviguer et exploiter le navire en toute sécurité sous la supervision d'un capitaine qualifié.
- 12.3. Les temps de travail et de repos doivent être organisés en consultation avec les organisations de pêcheurs pour limiter la fatigue et éviter les accidents. Le temps de travail normal et les heures supplémentaires, le temps de repos entre les jours de travail, ainsi que le travail pendant les jours fériés officiels et coutumiers doivent tous faire l'objet d'un accord. Il convient de s'accorder également sur le travail nécessaire pour assurer directement la sécurité du navire, de l'équipage et des prises ou porter assistance à d'autres embarcations et navires ou à des personnes en difficulté en mer.
- 12.4. En vertu du cadre juridique international, le temps de repos doit être au moins de:  
i) 10 heures par période de 24 heures; et ii) 77 heures par période de sept jours. Tout accord relatif au temps de travail doit proposer de telles conditions, sachant que la fatigue nuit fortement à la santé et à la sécurité des pêcheurs, ainsi qu'aux opérations de pêche.

### 13. DROIT AUX CONGÉS

- 13.1. Les avancées technologiques dans le secteur de la pêche industrielle permettent de passer de longues périodes en mer et de réduire au minimum les séjours dans les ports. La santé et la sécurité des pêcheurs dépendent aussi des permissions à terre et des congés annuels, ce dont doivent tenir compte toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture dans le cadre de leur devoir de vigilance concernant les droits humains.
- 13.2. Les pêcheurs doivent avoir droit à des congés annuels payés qui ne peuvent être échangés contre une rémunération afin de limiter la fatigue et d'éviter les accidents. Il convient de s'accorder sur la méthode de calcul appropriée, qui tient compte des demandes spéciales des pêcheurs, du niveau de rémunération pendant les congés annuels et de l'endroit où seront pris les congés, à savoir une région avec laquelle le bénéficiaire a des liens significatifs. La rémunération des congés annuels ne doit pas être inférieure au niveau de rémunération habituel du pêcheur. Les congés doivent être pris à un moment approprié et ne doivent pas excéder la durée du temps en mer prévu. Les jours fériés officiels et coutumiers, les périodes d'incapacité de travail, les permissions à terre temporaires, les jours de récupération quels qu'ils soient ne doivent pas être pris en compte dans le calcul des congés annuels payés.

### 14. RAPATRIEMENT

- 14.1. Le risque que des pêcheurs soient bloqués dans un pays étranger a fortement augmenté au cours des dernières décennies principalement du fait du développement exponentiel de la pêche en eaux lointaines. En plus d'être une nécessité du service, le rapatriement des pêcheurs participe à l'exercice d'autres droits des pêcheurs, comme le droit aux congés, à la protection de sa santé et à la prévention des accidents. Pour éviter l'abandon des pêcheurs, toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent contribuer à cet objectif dans le cadre de leur devoir de vigilance en matière de droits humains.
- 14.2. Les propriétaires de navires de pêche et, le cas échéant, les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent:
  - a) rapatrier les pêcheurs quelles que soient les circonstances, qu'ils aient droit ou non de recouvrer les frais de rapatriement auprès d'un tiers avec lequel ils ont conclu un accord ou, conformément aux lois et règlements nationaux ou à d'autres dispositifs, auprès du pêcheur qui est tenu responsable par les autorités nationales d'avoir gravement enfreint ses obligations au titre de son contrat d'engagement. Les frais de rapatriement doivent couvrir le voyage par des moyens adaptés et acceptables, les soins médicaux nécessaires, le passage et le transport des effets personnels, ainsi que l'hébergement et les repas à partir du moment où le pêcheur quitte le navire jusqu'à son arrivée à son domicile;
  - b) strictement respecter la durée maximale de service à bord dans le cadre du droit du pêcheur au rapatriement, laquelle doit être inférieure à un an;
  - c) veiller à disposer d'un dispositif de garantie financière rapide et efficace qui puisse faciliter le rapatriement et d'autres types d'assistance, comme le paiement au pêcheur des salaires et autres prestations dus par le propriétaire en vertu du contrat d'engagement. Une assurance peut se substituer à d'autres types de garantie financière, à condition que les données de la police d'assurance soient transmises à tous les pêcheurs à bord.
- 14.3. Le droit au rapatriement ne peut pas être remplacé par l'hébergement et le repos à bord du navire de pêche à quai, sauf si ce temps est considéré comme du temps de travail et rémunéré en conséquence.
- 14.4. Le droit au rapatriement ne doit pas expirer si le pêcheur est retenu en captivité à bord du navire de pêche ou ailleurs à la suite d'un acte de piraterie ou d'un vol à main armée.



## 15. ACCIDENTS

- 15.1. Le taux d'accidents dans le secteur de la pêche est bien plus élevé que dans les autres secteurs industriels, ce qui rend encore plus important de tirer les enseignements des accidents et des incidents enregistrés afin de renforcer la sécurité. Les enquêtes sur les accidents de mer jouent un rôle crucial dans la sauvegarde de la vie humaine en mer à laquelle devraient œuvrer toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture.
- 15.2. Les propriétaires de navires de pêche doivent signaler aux autorités compétentes tout accident de mer grave ayant occasionné des blessures ou des décès et s'étant produit à bord ou dans le cadre du travail des pêcheurs. Ils doivent pleinement coopérer à toute enquête menée en vertu du cadre juridique international ou des lois et règlements de l'État du pavillon.

## 16. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

- 16.1. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent reconnaître l'absolue nécessité de disposer d'un personnel formé pour assurer la sécurité à bord des navires de pêche et augmenter la productivité. Contrairement au secteur de la marine marchande, les programmes de renforcement des capacités et les référentiels de compétences ne sont pas encore harmonisés au niveau international dans le secteur de la pêche. L'apprentissage du métier de pêcheur est non seulement bénéfique pour l'intéressé, mais aussi pour les communautés locales; il passe par des pratiques d'embauche non discriminatoires, des services de formation et des possibilités d'avancement professionnel.
- 16.2. Conformément au cadre juridique international, les navires de pêche doivent disposer d'un équipage formé et agréé. Chaque pêcheur doit recevoir une formation de sécurité de base. À défaut, les propriétaires doivent proposer à leur équipage des programmes d'éducation et de formation qui respectent les règles et normes de formation internationales. Les formations doivent aider l'équipage à acquérir des aptitudes et des compétences utiles et faciliter dans la mesure du possible l'évolution des carrières et l'apprentissage tout au long de la vie. C'est pourquoi, elles doivent être sanctionnées par des diplômes et être consignées dans le livret professionnel du pêcheur ou dans un document similaire.
- 16.3. Toutes les parties prenantes, en particulier les pêcheurs, leurs représentants et les propriétaires de navires de pêche, doivent connaître le cadre international des droits humains et du travail qui s'applique à la filière de la pêche et de l'aquaculture, et être informés de leurs droits et de la manière de les exercer et de les faire valoir.

## 17. SÉCURITÉ SOCIALE

- 17.1. Disposer d'une protection sociale est un droit humain fondamental qui nécessite que l'employeur veille à l'affiliation du pêcheur à un régime de sécurité sociale et informe ce dernier des prestations dont il peut bénéficier.
- 17.2. Les propriétaires de navires de pêche et, le cas échéant, les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent veiller au versement des cotisations au pays d'affiliation du pêcheur, qu'il s'agisse de son pays d'origine ou de l'État du pavillon. Le contrat d'engagement du pêcheur doit contenir des informations précises concernant le pays auquel seront versées les cotisations et la branche de la sécurité sociale à laquelle seront rattachés le pêcheur et les personnes à sa charge.
- 17.3. Une attention particulière doit être accordée à la pêche en eaux lointaines du fait des difficultés qu'elle implique en matière de sécurité sociale.

## **18. MÉCANISMES DE RECOURS, AUTRES MÉTHODES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET ACCÈS À LA JUSTICE**

- 18.1. Pour se protéger contre les atteintes aux droits humains et aux droits des travailleurs, les pêcheurs doivent avoir accès à un recours effectif. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent œuvrer à cette fin en donnant les moyens aux pêcheurs de faire valoir leurs droits soit par des mécanismes de recours internes, soit par d'autres méthodes de règlement des différends.
- 18.2. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture, en particulier les propriétaires de navires de pêche et les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent mettre en place des procédures pour traiter de manière équitable, efficace et rapide les plaintes des pêcheurs concernant leurs conditions de vie et de travail. Plus précisément, il convient de:
- a) traiter les plaintes dans un délai raisonnable en consultation avec le pêcheur concerné ou son représentant;
  - b) rendre les procédures facilement accessibles aux pêcheurs, lesquels doivent avoir été informés au préalable de leur existence et des garanties offertes, en particulier au cours de leur formation initiale avant le début des opérations;
  - c) consigner dans un dossier les renseignements relatifs à la plainte et à la décision rendue et remettre une copie du dossier au pêcheur;
  - d) prévenir toute persécution des pêcheurs qui protestent contre leurs conditions de vie et de travail à bord des navires de pêche;
  - e) s'efforcer de régler les différends au plus petit échelon possible. Toutefois, les pêcheurs doivent avoir en toute circonstance le droit de formuler une plainte directement auprès du capitaine et, si nécessaire, auprès du siège de la société du propriétaire du navire de pêche concerné ou auprès de l'organe judiciaire compétent;
  - f) proposer le recours volontaire à des services de médiation ou d'arbitrage assurés par des professionnels indépendants, impartiaux et compétents afin de régler les différends concernant les conditions de vie et de travail des pêcheurs.
- 18.3. Les pêcheurs et les propriétaires de navires de pêche, comme toute personne, ont droit à une protection égale devant la loi et ne doivent pas faire l'objet de discriminations à l'accès aux cours, tribunaux et autres mécanismes de règlement des différends comme la médiation, l'arbitrage ou tout autre dispositif de conciliation.
- 18.4. Les pêcheurs doivent être informés des mécanismes de règlement des différends à leur disposition et de leur droit d'avoir recours à celui de leur choix. L'incorporation d'une clause d'arbitrage dans un contrat d'engagement ne doit pas servir à empêcher l'accès du pêcheur à une cour de justice, quelle que soit la situation ou la législation.
- 18.5. Les pêcheurs ne doivent pas être empêchés d'exercer leur droit de rétention, que les obligations définies dans le contrat d'engagement relèvent du service de recrutement et de placement ou du propriétaire du navire de pêche.

## **19. TRANSPARENCE**

- 19.1. La transparence est un instrument important pour renforcer la compréhension des activités des parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture. La transparence accroît la confiance entre les employeurs, les pêcheurs et les autres parties prenantes, tout en renforçant la responsabilité des employeurs en matière de développement durable.

- 19.2. Disposer d'informations claires et complètes au sujet des parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture est non seulement important pour les pêcheurs, mais aussi pour d'autres acteurs, comme les consommateurs, les communautés locales et la société en général. En plus de faire connaître leurs pratiques professionnelles, les parties prenantes doivent également communiquer des informations sur les activités de leurs sous-traitants, fournisseurs ou toute autre partie avec laquelle elles entretiennent des relations d'affaires.
- 19.3. Toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent garantir que des informations exactes sont publiées en temps voulu sur tous les facteurs de risque pesant sur les droits humains, les droits sociaux et les droits des travailleurs dans leur chaîne de valeur, ainsi que sur les solutions prévues pour y faire face, dont les plans d'atténuation. Ces informations doivent être communiquées pour chaque partie prenante et, le cas échéant, par branche d'activité ou région géographique.
- 19.4. Pour lutter contre la corruption et d'autres pratiques frauduleuses, toutes les parties prenantes de la filière de la pêche et de l'aquaculture doivent mener leurs activités de manière transparente et tenir une comptabilité claire et détaillée qui permette la traçabilité. À cet égard, il est essentiel de suivre des normes strictes en matière de transparence comptable, financière et non financière, qui reposent sur les règles et règlements publics qui régissent le recueil et la diffusion des informations.
- 19.5. Les propriétaires de navires de pêche doivent garantir la communication en temps voulu d'informations exactes au sujet de tous les aspects de leurs activités, de leur structure, de leur situation financière, de leur performance, de leur régime de propriété et de leur gouvernance qui ont trait au travail. Les prestataires de services de recrutement et de placement, y compris les agences d'emploi privées, doivent garantir que les pêcheurs ont eu accès en temps voulu à des informations exactes sur ces sujets.