

Le recrutement de pêcheurs migrants

Document consolidé



Co-funded by
the European Union

Sommaire

Liste des tableaux	5
Liste des figures.....	6
Sigles et abréviations	7
1. AVANT-PROPOS	8
2. LES FONDEMENTS : RELATIONS DE TRAVAIL ET RESPONSABILITÉS DANS LE SECTEUR DE LA PÊCHE	10
2.1 INTRODUCTION.....	10
2.1.1 ANTÉCÉDENTS	10
2.1.2 LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX AU NIVEAU DE L'UNION EUROPÉENNE.....	13
2.1.3 RESSOURCES.....	13
2.2 LES RÈGLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	14
2.2.1 LA COMPOSITION DES NAVIRES DE PÊCHE	14
2.2.2 LES NORMES INTERNATIONALES	16
2.2.3 LES NORMES DE L'UNION EUROPÉENNE	18
2.2.4 LES NORMES VOLONTAIRES.....	19
2.3 RESPONSABILITÉS.....	21
2.3.1 RESPONSABILITÉS DE L'ÉTAT DE PAVILLON.....	21
2.3.2 RESPONSABILITÉS DU PAYS DE RÉSIDENCE DES PÊCHEURS.....	22
2.3.3 RESPONSABILITÉS DE L'ÉTAT CÔTIER.....	23
2.3.4 RESPONSABILITÉS DE L'ARMATEUR À LA PÊCHE	24
2.3.5 RESPONSABILITÉS DES SERVICES PRIVÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 24	
3. LIGNES DIRECTRICES POUR LES ARMATEURS À LA PÊCHE.....	26
3.1 OUTIL 1. Checklist d'autoévaluation	26
3.2 OUTIL 2. Éléments clés à prendre en considération et à exiger lorsque des agents de recrutement des membres d'équipage sont utilisés	28
3.3 OUTIL 3. Filtrage basique de l'agent de recrutement des membres d'équipage ...	30
3.4 OUTIL 4. Relations contractuelles unissant l'armateur à la pêche et l'agent de recrutement des membres d'équipage	31

4.	LIGNES DIRECTRICES POUR LES PÊCHEURS. Pratiques de recrutement :	
	Principales questions à identifier.....	33
4.1	Avant le départ : procédure de recrutement	33
4.2	Conditions de travail	35
4.3	Retour à la maison	35
4.4	Informations importantes à ne pas oublier.....	36
5.	MODÈLE D'ACCORD DE TRAVAIL DU PÊCHEUR.....	37
5.1	OUTIL 1. DONNÉES MINIMALES.....	37
5.2	OUTIL 2. MODÈLE D'ACCORD DE TRAVAIL DU PÊCHEUR (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables ; sans aucune régression de droits possible)	38
5.3	OUTIL 3. MODÈLE DE DÉCLARATION RELATIVE AU PAIEMENT DE RÉMUNÉRATIONS (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables ; sans aucune régression de droits possible).....	42
6.	Exemple d'un possible modèle d'accord de service d'emploi privé (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables)	44
7.	Exemple d'un possible modèle d'accord de service de recrutement et placement (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables)	55
	Références et sources sélectionnées	60

Liste des tableaux

Tableau 1 Quand un armateur à la pêche peut-il faire appel à des services d'emploi privés ?	19
Tableau 2 Recommandations générales aux gouvernements pour accroître la protection de tous les pêcheurs. Adapté de David et al. 2019	23
Tableau 3 Illustration de l'influence des recruteurs / intermédiaires / agents tiers malintentionnés aux différents points critiques du processus migratoire. Adapté de David et al. 2019	24

Liste des figures

Figure 1 Services du marché du travail : recrutement et placement	15
Figure 2 Services du marché du travail : détachement.....	15
Figure 3 Processus de recrutement possible.....	16
Figure 4 Traitement des travailleurs migrants à bord des navires de pêche et les différents systèmes juridiques des pays impliqués (source : Institut danois des droits de l'homme 2024).	21

Sigles et abréviations

C181	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997
C188	Convention sur le travail dans la pêche, 2007
CNUDM	Convention des Nations Unies sur le droit de la mer
EEE	Espace économique européen
ETF	Fédération européenne des travailleurs des transports
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
MLC	Convention du travail maritime, 2006
OIT	Organisation internationale du travail
OMI	Organisation maritime internationale
PSC	Mémorandum d'entente de Paris sur le contrôle des navires par l'état du Port (ou Mémorandum de Paris)
STCW-F	Convention internationale de 1995 sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille
UE	Union Européenne
ZEE	Zone économique exclusive

1. AVANT-PROPOS

Les partenaires sociaux européens du secteur de la pêche maritime ont démarré en 2019 un projet qui se penche sur le recrutement de pêcheurs migrants, visant à établir une base sociale pour une vie digne et marquée par les opportunités dans le secteur. La société de consultance Key Traceability UK les a alors accompagnés dans ce processus. Dans le droit-fil des valeurs fondamentales de l'Union européenne entérinées dans les Traités sur l'Union européenne et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, le projet a pour but de constituer un cadre informatif de documents voués à prévenir les pratiques frauduleuses et abusives lors du recrutement de pêcheurs migrants.

- Guide pour le recrutement de pêcheurs migrants destiné aux entreprises de pêche
- Modèle de contrat de travail
- Conditions minimales lorsque c'est une agence privée qui emploie le pêcheur (détachement)
- Conditions minimales lorsque c'est une agence privée qui recrute le pêcheur migrant pour l'entreprise de pêche (placement)

Devançant l'adoption de la proposition de Directive sur la diligence raisonnable des entreprises en matière de durabilité à l'heure où nous écrivons, nous voulons ici fournir des orientations qui se veulent pratiques pour garantir que les agents de recrutement des membres d'équipage auxquels les armateurs à la pêche font appel respectent les droits humains ainsi que la législation et les réglementations sur le travail, communautaires comme internationales.

Étant donnée la nature mondiale du secteur, le but de ce travail plus approfondi est aussi de faciliter la présentation d'éléments livrables à l'Organisation internationale du travail (OIT) afin d'inspirer de futures lignes directrices et de mettre un terme aux pratiques de recrutement et de placement abusives et frauduleuses dans le monde.

Estelle Arnette Brentnall a rédigé ces documents. Des remerciements particuliers sont ici adressés à Ment van der Zwan pour son précieux travail de révision tout au long du projet et pour ses utiles commentaires. Ce projet n'aurait pas pu voir le jour sans la direction, les membres du personnel et les affiliés d'Europêche, de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et

de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), qui ont généreusement mis à disposition leurs connaissances et leur expertise. Nous souhaitons aussi exprimer notre gratitude au soutien technique initialement apporté par Key Traceability UK.

Ces documents proviennent de plusieurs sources, allant des normes internationales sur le travail aux bonnes pratiques. À moins que les notes de pied de page n'indiquent le contraire, toutes les sources sont citées sans toutefois prétendre être exhaustives.

2. LES FONDEMENTS : RELATIONS DE TRAVAIL ET RESPONSABILITÉS DANS LE SECTEUR DE LA PÊCHE

2.1 INTRODUCTION

2.1.1 ANTÉCÉDENTS

L'Organisation internationale du travail (OIT) a tenu une réunion tripartite¹ sur les questions relatives aux pêcheurs migrants en septembre 2017. Cette rencontre avait été convoquée car un nombre significatif de pêcheurs migrants recevait un traitement plutôt médiocre au plan mondial. Les agences privées jouent souvent un rôle discutable en ce sens, en particulier dans les cas de recrutement et de placement, ainsi que de détachement, privés transfrontaliers². Ces pêcheurs étaient confrontés à certains des indicateurs suivants de travail forcé, ou à tous :

- abus de vulnérabilité ;
- tromperie ;
- restriction de mouvement ;
- isolement ;
- violence physique et sexuelle
- intimidation et menaces ;
- confiscation de pièces d'identité ;
- retenue de salaire ;
- servitude pour dettes ;
- conditions de vie et de travail abusives ; et

¹ Rencontre entre les représentants experts des constituants de l'OIT, soit les gouvernements, les armateurs à la pêche et les pêcheurs.

² Dans le contexte des opérations halieutiques et dans un souci d'orientation, on entend par « détachement » le service des agences d'emploi privées consistant à employer à leurs frais des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'armateurs à la pêche qui fixent leurs tâches et en supervisent l'exécution alors qu'ils restent employés par l'agence (voir Article 1, paragraphe 1, alinéa (b), de la C181).

- horaires de travail excessivement longs³.

La réunion recommandait aux constituants de l'OIT, entre autres choses, (a) de « sensibiliser les parties prenantes au sujet de la vulnérabilité des pêcheurs migrants aux déficits de travail décent qu'ils risquent de subir », (b) de « prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir et/ou éradiquer les pratiques abusives dont sont victimes les pêcheurs migrants lors des procédures de recrutement et de placement, et supprimer la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux pêcheurs migrants, en tenant compte des normes

internationales du travail pertinentes et d'autres directives de l'OIT, et veiller également à ce que l'application de ces mesures soit efficace et rapide », et « veiller à ce que les pêcheurs migrants, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, aient accès à un mécanisme de traitement des plaintes gratuit ou abordable en cas de violation présumée de leurs droits, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée ».⁴

La réunion a aussi adopté une résolution sur les questions relatives aux pêcheurs migrants, invitant notamment le Bureau international du travail à « mettre au point des principes généraux et des directives opérationnelles pour des procédures équitables dans les services se rapportant au marché du travail dans le secteur de la pêche, y compris : a) des orientations satisfaisantes et adaptées concernant les armateurs de navires de pêche et les services (transfrontaliers) se rapportant au marché du travail; b) des contrats-types pour les services (transfrontaliers) se rapportant au marché du travail dans le secteur de la pêche; c) des orientations satisfaisantes et adaptées concernant les pêcheurs en recherche d'emploi à bord de navires de pêche (étrangers) ; d) des mécanismes de traitement des plaintes ; et à mettre au point des directives relatives aux examens médicaux des pêcheurs »⁵.

Les groupes de lutte contre le trafic d'êtres humains ont encouragé les entreprises de transformation et commercialisation des produits de la mer et les compagnies maritimes à minimiser leur exposition aux abus de travail et évitant, ou au moins en examinant scrupuleusement les agences auxquelles elles font appel pour recruter et gérer les membres d'équipage. Les entreprises peuvent aussi insister pour obtenir des copies des contrats signés par les travailleurs et interdire en parallèle le paiement de commissions de recrutement anticipé souvent utilisées pour piéger les travailleurs endettés. Les entreprises les plus diligentes peuvent engager des consultants pour mener des inspections aléatoires et des entretiens de sortie auprès

³ Organisation internationale du travail, Conclusions relatives à la promotion du travail décent pour les pêcheurs migrants, Genève, 2017, document TMIMF/2017/7, items 2 et 3.

⁴ Organisation internationale du travail, Conclusions relatives à la promotion du travail décent pour les pêcheurs migrants, Genève, 2017, document TMIMF/2017/7, items 14 (a), (c) et (e).

⁵ Organisation internationale du travail, Résolution sur les questions relatives aux pêcheurs migrants, Genève, 2017, document TMIMF/2017/8, items 1 et 3.

d'un sous-groupe d'anciens travailleurs, de sorte à identifier les problèmes les plus courants, comme les déductions masquées retirées des bulletins de salaire des travailleurs, les promesses de salaire jamais tenues après le retour des travailleurs chez eux, ou encore la confection de listes noires de travailleurs qui dénoncent des infractions dans le domaine environnemental ou du travail⁶.

Les pays européens, comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas ont déjà introduit ou vont introduire une législation sur les chaînes d'approvisionnement équitables, et en février 2022, la Commission européenne a publié une proposition de nouvelle Directive sur la diligence raisonnable des entreprises en matière de durabilité. Nombreuses sont les publications sur le traitement inacceptable prodigué aux pêcheurs et travailleurs migrants qui ont sensibilisé l'opinion publique. Les grandes compagnies qui vendent des aliments aux consommateurs ont ou auront l'obligation, au titre de la responsabilité sociale, de veiller à ce que tout travail réalisé le soit conformément aux droits humains et du travail ; et ce, tout au long de la chaîne d'approvisionnement, de la production à l'assiette du consommateur en passant par le transport et les distributeurs. Les activités de pêche se trouvent au début de la chaîne d'approvisionnement et les entreprises concernées par les nouvelles règles à venir (distributeurs, commerçants ou vendeurs) voudront s'approvisionner en produits halieutiques issus de sources équitables et durables. Puisque les pêcheurs migrants sont souvent traités sans aucune considération ou très peu en matière de droits humains et du travail, les sociétés qui ferment la chaîne d'approvisionnement devront veiller à la performance sociale de leurs fournisseurs et transporteurs et la vérifier. Le rôle joué par les services privés du marché du travail ne doit pas être sous-estimé et encore moins négligé.

Un effet secondaire de la violation des droits humains et du travail est la concurrence déloyale. Les pêcheurs (migrants) ne sont pas les seuls à avoir un intérêt en matière de respect des droits humains et du travail, les armateurs à la pêche partagent ce même intérêt.

Il est donc temps de passer à l'action.

Le présent guide vise à sensibiliser et à fournir des informations essentielles aux armateurs à la pêche, pêcheurs et autres parties prenantes dotés de bonnes intentions sur la manière d'employer les services privés du marché du travail dans un souci de conformité aux accords internationaux qui s'appliquent au secteur de la pêche et afin d'éviter les abus de travail dans la pêche.

⁶ Ian Urbina, *La jungle des océans. Crimes impunis, esclavage, ultraviolence, pêche illégale (La dernière frontière sauvage de la planète)*, Londres 2019, p. 411.

2.1.2 LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX AU NIVEAU DE L'UNION EUROPÉENNE

Les représentants des partenaires sociaux de l'Union européenne dans la pêche maritime ont pris une part active dans la réunion tripartite de l'OIT de 2017. Ils ont à leur niveau une obligation morale de faire appliquer la résolution, conjointement rédigée, et les recommandations des constituants de l'OIT.

Conformément aux dispositions relatives à la politique sociale du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), le dialogue social entre les partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire à des relations conventionnelles, y compris des accords. La mise en œuvre de ces accords intervient soit (a) selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit (b) par une décision du Conseil sur proposition de la Commission à la demande conjointe des parties signataires⁷.

Les partenaires sociaux dans la pêche maritime ETF et Europêche sont convenus de rédiger et développer un guide pour les examens médicaux des pêcheurs et un guide consacré à l'utilisation des services privés du marché du travail. Les Lignes directrices relatives aux examens médicaux des pêcheurs ont été publiées en 2019⁸.

2.1.3 RESSOURCES

Le site Internet de l'OIT (www.ilo.org) met à disposition une grande quantité d'information sur les règles du travail. Il contient le texte des différentes conventions et recommandations, et autres documents utiles, qui peuvent être consultés et téléchargés. Entre autres choses, on trouve une section sur les règles du travail et une section sur les différents secteurs, accessibles toutes deux à partir des menus principaux de la page d'accueil. Un vaste éventail d'informations relatives au travail et spécifiques au secteur de la pêche est accessible en sélectionnant « Secteurs » → « Transport maritime, ports, pêche, transports intérieurs par voie d'eau » → « Plus » dans la section Pêche. Pour toute autre information, il est possible d'utiliser la fonctionnalité de recherche « Search ilo.org » disponible sur chaque page.

⁷ TFUE, Article 155.

⁸ Association internationale maritime de la santé (IMHA), en association avec ETF et Europêche et avec le soutien financier de la Commission européenne, Lignes directrices relatives aux examens médicaux des pêcheurs, Bruxelles, 2019.

2.2 LES RÈGLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2.2.1 LA COMPOSITION DES NAVIRES DE PÊCHE

Par le passé, l'armateur à la pêche embauchait l'équipage de son navire auprès de la communauté à laquelle il appartenait. Et normalement, il n'avait besoin de l'aide d'aucun fournisseur de service spécialisé, qu'il soit public ou privé. Dans le petit monde de la pêche, tout le monde connaissait pratiquement tout le monde et il y avait toujours des pêcheurs en quête d'un navire sur lequel embarquer. Cependant, lors des périodes de pénurie sur le marché local du travail, les pêcheurs étaient recrutés auprès d'autres communautés de pêche de l'État de pavillon. Les offices publics de l'emploi ou les centres de travail pouvaient alors apporter leur aide, à condition que les pêcheurs en recherche d'emploi soient officiellement inscrits⁹.

De nos jours, l'armateur à la pêche a trois possibilités à l'heure de composer l'équipage de son navire. Il peut :

Option 1 : Recruter et embaucher ou engager les pêcheurs lui-même ;

Option 2 : Faire appel à une agence qui va recruter pour lui les membres d'équipage nécessaires, ou les placer (recrutement et placement ; figure 1) ; l'agence pourrait aussi, à sa demande, également les embaucher ou les engager en son nom, c'est-à-dire en qualité de représentant (autorisé) ;

Option 3 : Embaucher les pêcheurs dont il a besoin à travers une agence privée qui fournit des services de détachement¹⁰ (figure 2). Cela signifie que les pêcheurs embauchés sont mis à la disposition des armateurs à la pêche qui leur assignent leurs tâches et en supervisent la bonne exécution, mais que c'est l'agence qui reste l'employeur de ces pêcheurs.

⁹ Souvent, pour pouvoir bénéficier des prestations de chômage, l'inscription auprès d'un centre était une condition préalable.

¹⁰ Veuillez noter que, dans le contexte des opérations de pêche et dans ce document, on entend par « services de détachement » les services qui consistent à employer des pêcheurs pour les mettre à la disposition d'une tierce partie, personne physique ou morale, qui va leur assigner leurs tâches et veiller à leur exécution.

Contractual relations: Recruitment and Placement Services

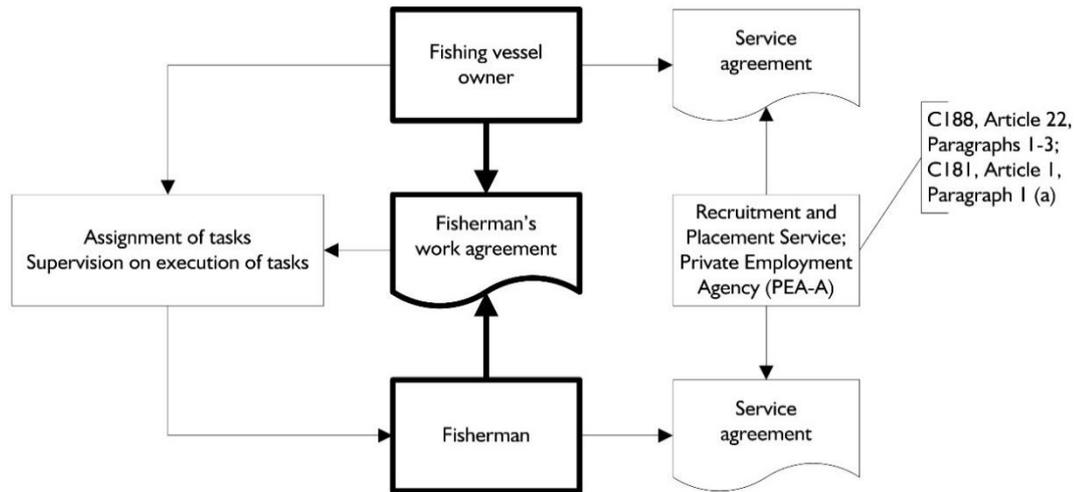


Figure 1 Services du marché du travail : recrutement et placement

Contractual relations: Assignment/Posting/Lending-out Services

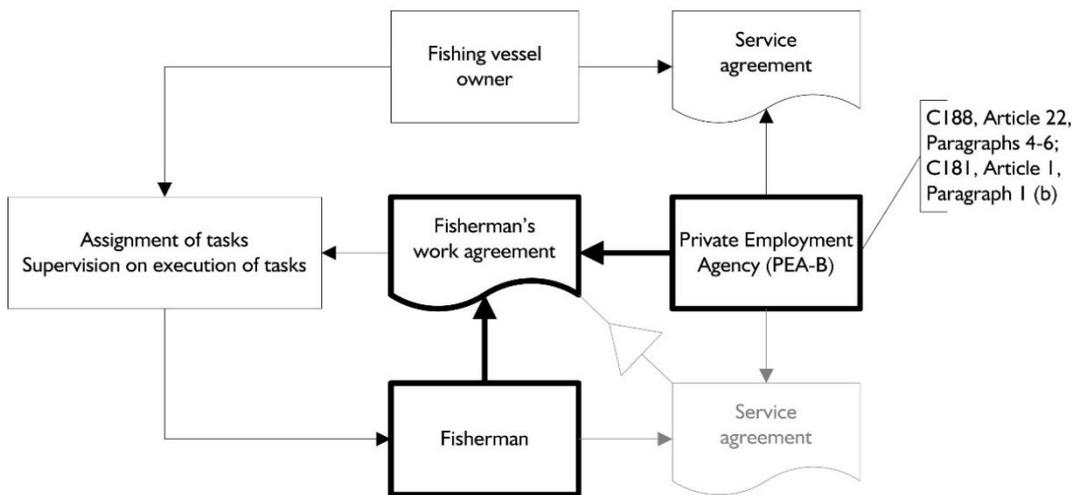


Figure 2 Services du marché du travail : détachement

Du fait d'une demande croissante de flexibilité et d'adaptabilité pour anticiper et absorber le changement, on a vu augmenter le recours aux services privés du marché du travail, et en particulier aux agences privées, pour recruter le personnel

des navires de pêche. Une agence pour l'emploi peut être spécialisée, externe, indépendante. Néanmoins dans la pêche, les agences pour l'emploi et les armateurs à la pêche sont souvent des filiales d'une même société mère, ayant chacune leurs propres fonctions.

Il existe aussi des formes mixtes de services du marché du travail qui assument, outre le recrutement et le placement, certaines responsabilités pour le compte de l'armateur à la pêche, comme le versement des rémunérations, l'organisation de la formation des pêcheurs et les dispositions relatives aux visites médicales de ces derniers. Cela dit ce type de système hybride manque souvent de clarté par rapport à qui est responsable de quoi, ce qui pourrait placer les pêcheurs dans une position de vulnérabilité.

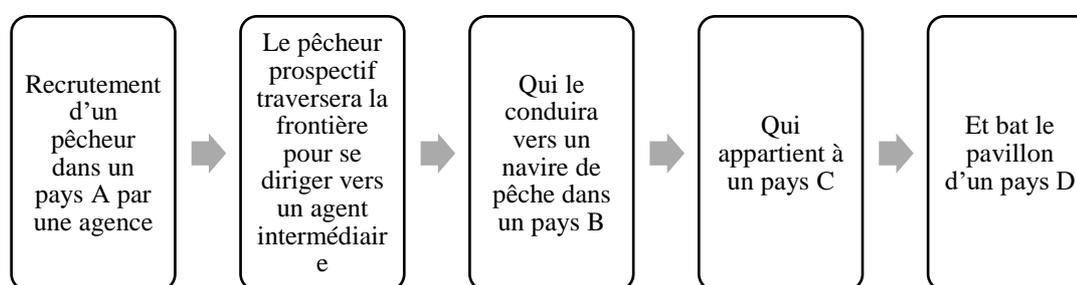


Figure 3 Processus de recrutement possible

Les pêcheurs peuvent être exploités au travail, non seulement lorsqu'ils se trouvent à bord des navires de pêche mais aussi tout au long du processus de recrutement, en particulier s'il s'agit de travailleurs migrants. De ces possibles scénarios, les pêcheurs migrants peuvent être recrutés et placés, ou détachés outre-mer pour rejoindre un navire battant un pavillon étranger, appartenant à une société effectivement détenue par un autre état, comme l'illustre par exemple la Figure 3 ci-dessus. Certaines agences de recrutement des équipages ou services d'emploi privés peuvent profiter de la complexité de ce processus pour tromper les pêcheurs. Le processus de recrutement est donc réputé être un « point de risque » (OIT 2016) où le travail forcé et d'autres formes d'exploitation au travail peuvent se produire. À cet égard, les partenaires sociaux de l'UE jouent un rôle fondamental dans le changement transformateur de certains segments de l'industrie et dans la recherche de réponses de la part des gouvernements et des entreprises.

2.2.2 LES NORMES INTERNATIONALES

Les partenaires sociaux, au niveau européen comme au niveau communautaire, du secteur de la pêche travaillent sans relâche depuis des années et aux côtés des organisations non gouvernementales (ONG) pour favoriser et permettre un travail

décent dans la pêche. Le travail décent « implique la possibilité d'accéder à un travail productif et justement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et une protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté d'exprimer ses revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent sa vie, l'égalité des chances et de traitement pour tous, femmes et des hommes »¹¹. Ces efforts ont donné lieu à des accords internationaux comme la Convention sur le travail dans la pêche, 2007 (N° 188, ci-après, la C188), spécifiquement développée pour le secteur halieutique, et le Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930 (P029) (Lozano et al. 2022). Ensemble, ils fournissent un cadre complet de réglementation du travail dans la pêche, pour éviter que les pêcheurs ne soient victimes de travail forcé et leur permettre de bénéficier de conditions de travail dignes. Outre la C188 et le Protocole P029, d'autres instruments clé de l'OIT sont importants pour encourager le travail décent dans la pêche (OIT 2016), parmi lesquels la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (N°. 87), la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (N°. 98), la Convention sur l'inspection du travail, 1947 (N°. 81) et la Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (N°. 181, ci-après, la C181).

La C188, complétée par la Recommandation sur le travail dans la pêche, 2007 (N° 199), veille à ce que les pêcheurs qui se livrent à des activités de pêche continentale commerciale et extractive maritime jouissent de conditions de travail décentes à bord de navires de pêche répondant aux exigences minimales en termes de travail à bord ; conditions de service ; logement et alimentation ; sécurité au travail et protection de la santé ; soins médicaux ; et sécurité sociale. Sont aussi incluses les dispositions spécifiques relatives à la conformité et à la mise en application de la part des états de pavillon et des états de port. La Convention est assortie d'une certaine souplesse, permettant aux pays membres d'exclure la pêche continentale et certaines catégories de pêcheurs et de navires de pêche, ainsi que d'implémenter progressivement certaines parties des dispositions. La Convention sur le travail dans la pêche est en vigueur depuis 2017. En janvier 2023, 20 pays, dont 7 États membres de l'UE, avaient ratifié la Convention.

Les **options 1 et 2** citées ut supra sont actuellement couvertes par la C188, dans son article 20, qui exige la signature de l'accord de travail par l'armateur à la pêche (ou son représentant autorisé) et par le pêcheur¹².

¹¹ OIT, Travail décent (2015). <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

¹² La communauté internationale unie au sein de l'OIT a établi dès 1920 des normes pour les services du marché du travail maritime. La Convention sur le placement des marins, 1920 (C009) a été révisée dans la Convention sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996 (C179), qui à son tour a fait l'objet d'une révision dans la Convention du travail maritime, 2006 (MLC). Ces instruments ont été spécialement conçus pour protéger les gens de mer (anciennement appelés « marins ») et non pas les pêcheurs. Cela dit, dans la mesure

L'Option 2 est en outre couverte par la C188, dans son article 22, relatif au recrutement et au placement.

L'Option 3 est également couverte par la C188, dans le même article 22, à condition que l'État de port ait ratifié la C181. Il est important de préciser que d'après la C188, l'armateur à la pêche est responsable en cas de défaillance du service de détachement par rapport à ses obligations envers les pêcheurs concernés.

Alors que la Décennie des Nations unies pour les sciences océaniques au service du développement durable débute, la conformité des politiques nationales aux engagements internationaux, et en particulier l'adoption de normes comme la C188, va prendre toute son importance.

2.2.3 LES NORMES DE L'UNION EUROPÉENNE

La Directive (EU) 2017/159¹³ sur la mise en place de la C188 définit les services privés du marché du travail, à savoir les services de recrutement et de placement dans le secteur privé et les services des agences d'emploi privées comme suit ¹⁴:

- a) agence d'emploi privée (ou service de détachement¹⁵) : toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur privé exerçant des activités relatives à l'emploi ou au recrutement de pêcheurs en vue de les mettre à la disposition d'armateurs à la pêche qui les affectent à des tâches et supervisent l'exécution de ces tâches ; et
- b) service de recrutement et de placement : toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou privé exerçant des activités de recrutement de pêcheurs pour le compte d'armateurs à la pêche ou de placement de pêcheurs auprès de ceux-ci.

Au titre de la Directive, rien n'empêche un État membre ayant ratifié la C188 d'exercer son droit d'affectation, sous les limites préconisées par la Convention, de certaines responsabilités prévues dans la C188 à des agences d'emploi privées.

Un État de pavillon ayant ratifié la C188 ne pourra de fait autoriser les services de détachement à opérer dans ses pêcheries que s'il a ratifié la C181.

où cela serait jugé faisable, et après consultation des organisations représentant les armateurs à la pêche et les pêcheurs, un État de pavillon ayant ratifié la C179 pourrait aussi l'appliquer aux pêcheurs. La MLC n'offre pas cette possibilité car elle établit explicitement qu'elle ne s'applique pas aux « navires se livrant à la pêche ou à des activités similaires » et elle n'offre pas aux États de pavillon la possibilité de l'appliquer aux navires de pêche dans la mesure où cela serait jugé faisable.

¹³ Directive (UE) 2017- 159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la Convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche). JO de l'UE L 25, 31.1.2017, p. 12–35.

¹⁴ Article 20 de la Directive (EU) 2017/159

¹⁵ Veuillez noter que, dans le contexte des opérations de pêche et dans ce document, on entend par « services de détachement » les services qui consistent à employer des pêcheurs pour les mettre à la disposition d'une tierce partie, personne physique ou morale, qui va leur assigner leurs tâches et veiller à leur exécution.

La Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire¹⁶ autorise les navires de pêche battant le pavillon d'un État membre de l'Union européenne à faire appel au travail intérimaire (ou services de détachement dans le contexte des opérations de pêche) à moins que des interdictions ou restrictions aient été adoptées par l'État de pavillon, uniquement justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus (Article 4, paragraphe I de la Directive 2008/104/CE).

Le Tableau 1 ci-dessous résume les différents cas de figure où un armateur à la pêche pourrait faire appel à des services d'emploi privés.

Tableau 1 Quand un armateur à la pêche peut-il faire appel à des services d'emploi privés ?

L'État de pavillon a-t-il ratifié la C188 ?	L'État de pavillon a-t-il ratifié la C181 ¹⁷?	L'armateur à la pêche peut-il faire appel à des services d'emploi privés ?
Oui	Oui	Oui
Oui	Non	Non
Non	Non	Cela dépend de la législation de l'État de pavillon. Si l'État de pavillon autorise ces services, l'armateur à la pêche peut y faire appel.
Non	Oui	Si l'État de pavillon autorise ces services, l'armateur à la pêche peut y faire appel.

2.2.4 LES NORMES VOLONTAIRES

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) est une série de pratiques vaste, diverse et évolutive. Il existe de nombreuses définitions et perspectives concernant la RSE, mais on peut la définir comme étant « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenante » (CE 2002¹⁸). Les codes

¹⁶ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire. JO de l'UE L 327, 5.12.2008, p. 9–14.

¹⁷ Seuls 13 États membres de l'UE avaient ratifié la C181 au 11 janvier 2024 (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Finlande, France, Hongrie, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie et Espagne).

¹⁸ Commission européenne. 2002. Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises : Une contribution des entreprises au développement durable. COM (2002) 347 final.

de conduite des entreprises, la surveillance du lieu de travail, les audits, certifications et normes volontaires, par exemple, constituent un des grands domaines d'activité de la RSE. Ils puisent souvent dans les instruments nationaux, régionaux et internationaux.

Les preuves croissantes d'abus et de pratiques d'exploitation au travail sur les chaînes d'approvisionnement des produits de la mer dans le monde entier ont donné lieu à une pléthore d'interventions de la part des ONG, comme les certifications, engagements d'achat et autres initiatives volontaires pour accompagner les entreprises dans leurs activités de diligence raisonnable (Lout 2022).

Ces normes volontaires dans le secteur des produits de la mer vise souvent, entre autres choses, à « adapter », « refléter les intentions » ou « introduire » des éléments de certains instruments législatifs, comme la C188, la Convention internationale de Torremolinos sur la sécurité des navires de pêche de 1977 de l'Organisation maritime internationale (OMI) dans sa version modifiée, la Convention internationale de l'OMI sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille de 1995 (STCW-F), et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (DUDH).

Cependant soyons clairs : les textes accordés à l'international et les lois et normes applicables doivent être pleinement appliqués dans toute pêcherie qui se respecte sur l'ensemble de la planète. Toute nouvelle rédaction ou reformulation de textes convenus à l'échelle internationale impliquant la participation des partenaires sociaux pourrait conduire à des déviations indésirables de ces textes. Il n'est pas dans l'intérêt des pêcheries sujettes à la législation de l'État de pavillon de mettre en œuvre ces textes et cela ne conduit par conséquent pas à la création de règles équitables (ou *level playing field*, « LPF », d'après l'expression en anglais). Les partenaires sociaux européens sont convenus¹⁹ du principe fondamental selon lequel les certifications et les normes sociales volontaires ne peuvent jamais être inférieures aux normes sociales internationalement reconnues fixées par la C188.

La responsabilité des entreprises en matière d'abus aux droits humains et de dommages à l'environnement est devenue une question critique. Des cadres juridiques obligatoires ont été demandés. L'élan est venu des actuels développements relatifs à un éventuel traité des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et la proposition de Directive européenne sur la diligence raisonnable des entreprises en matière de durabilité²⁰, qui devraient mener à un véritable changement dans les pratiques des entreprises. Si favoriser des conditions

¹⁹ Résolution conjointe ETF / Europêche sur les normes sociales et les chaînes d'approvisionnement des produits de la mer (2021). Disponible sur : <https://www.etf-europe.org/minimum-conditions-for-social-certification-in-the-seafood-supply-chain/>

²⁰ Le 24 mai 2024, le Conseil de l'Union européenne a approuvé l'accord politique, complétant ainsi la procédure d'adoption. Pour plus d'informations concernant ce processus veuillez entrer sur : https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en

de vie et de travail décentes dans les pêches maritimes du monde entier constitue une priorité, il devient alors urgent de ratifier la C188 de sorte à garantir un *level playing field* et une concurrence juste entre les entreprises de pêche dans le monde, en particulier compte tenu de la forte dimension internationale du secteur halieutique.

2.3 RESPONSABILITÉS

Différentes législations et normes peuvent avoir un impact sur les droits des pêcheurs migrants :

Pays de résidence	État de pavillon	État côtier	État du port	État de commerce et marché
<ul style="list-style-type: none"> • Pays de recrutement et de transit 	<ul style="list-style-type: none"> • Pays où le navire de pêche est immatriculé 	<ul style="list-style-type: none"> • État qui délivre les licences et autorisations de pêche 	<ul style="list-style-type: none"> • État où le transbordement et/ou débarquement des captures se produit 	<ul style="list-style-type: none"> • État impliqué dans la transformation et la distribution des produits halieutiques

Figure 4 Traitement des travailleurs migrants à bord des navires de pêche et les différents systèmes juridiques des pays impliqués (source : Institut danois des droits de l'homme 2024).

2.3.1 RESPONSABILITÉS DE L'ÉTAT DE PAVILLON

Les pêcheurs, qui en principe ne travaillent pas à proximité de leurs employeurs ou armateurs, sont particulièrement vulnérables aux réclamations irrévocables contre des armateurs insolvable ou frauduleux, plus que les travailleurs qui sont à terre, car ils sont parfois loin de chez eux et n'ont pas accès aux informations. C'est pour cela que l'État de pavillon se doit de leur fournir une protection juridique supplémentaire.

L'attribution d'une nationalité aux navires est l'un des moyens les plus importants de maintien de l'ordre public en mer. La nationalité d'un navire fixe les droits dont jouit un navire et les obligations auxquelles il est soumis, mais établit aussi l'État qui doit exercer la juridiction de l'État de pavillon sur le navire (Churchill et Lowe, 1999).

La Convention des Nations unies sur le droit de la mer, 1982 (ci-après, la CNUDM) règlemente la juridiction étatique relative aux navires et aux activités en mer. D'après la Convention, l'État de pavillon, qui est l'État qui a accordé au navire le droit de naviguer sous son pavillon, possède le droit exclusif d'exercer sa compétence en matière de législation et d'application sur ses navires en haute mer (article 92, CNUDM). La juridiction de l'État de pavillon suppose aussi des responsabilités. L'Article 94 de la CNUDM (Obligations de l'État du pavillon) établit que tout État exerce effectivement sa juridiction et son contrôle dans les domaines administratif, technique et social sur les navires battant son pavillon. En particulier, tout État exerce sa juridiction conformément à son droit interne sur tout navire battant son pavillon, ainsi que sur le capitaine, les officiers et l'équipage pour les questions d'ordre administratif, technique et social concernant le navire. Tout État prend à l'égard des navires battant son pavillon les mesures nécessaires pour assurer la sécurité en mer, notamment en ce qui concerne la composition, les conditions de travail et la formation des équipages en tenant compte des instruments internationaux applicables.

Cela signifie que l'État de pavillon est le premier responsable de la réglementation des activités du navire et de l'application de sa législation, y compris pour les questions sociales à bord des navires de pêche en mer. De plus, un État côtier peut réglementer et contrôler les navires de pêche et leurs activités lorsque le navire se trouve dans sa mer territoriale ou ses activités halieutiques dans sa Zone économique exclusive ou ZEE (articles 2, 56, 58 et 62 de la CNUDM), si tant est que l'État côtier respecte les droits et les obligations de l'État de pavillon.

2.3.2 RESPONSABILITÉS DU PAYS DE RÉSIDENCE DES PÊCHEURS

Selon la C188, le pays de résidence des pêcheurs est responsable de garantir la mise en place des exigences de la Convention eu égard au recrutement et au placement des gens de mer, et à la protection de la sécurité sociale de ces derniers, qu'ils soient ressortissants de ce pays, qu'ils y résident ou qu'ils soient autrement domiciliés sur son territoire.

Le pays de résidence des pêcheurs doit plus concrètement disposer d'un système d'inspection et de contrôle pour faire respecter ses responsabilités en termes d'approvisionnement en main d'œuvre. L'État devra mettre en place un tel dispositif ainsi que les procédures légales en cas d'infractions aux licences, sans oublier les

autres exigences opérationnelles des services de recrutement et placement établis sur son territoire.

2.3.3 RESPONSABILITÉS DE L'ÉTAT CÔTIER

En ce qui concerne les droits des pêcheurs, l'État côtier est pleinement souverain sur ses eaux intérieures, qui incluent habituellement des ports.

Les administrations de l'État du port sont tenues, au titre de la C188, d'exercer effectivement leurs responsabilités. Les Directives pour les agents chargés du contrôle par l'État du port (PSC) réalisant des inspections conformément à la C188 ont été adoptées par l'organe de gouvernance de l'OIT lors de la 309^e session, du 13 au 19 novembre 2010 (les « Lignes directrices PSC-F »).

Les études relatives à l'exploitation au travail des pêcheurs migrants issus de pays n'appartenant pas à l'Espace économique européen (EEE) et travaillant dans certains ports de l'UE ont permis d'identifier la « nécessité de jouir d'un statut de résidence souple, sûr et de longue durée, qui permettrait d'une certaine manière d'aborder les priorités identifiées par les pêcheurs : nourrir leur famille, visiter leur pays d'origine et jouir de conditions de travail décentes » (Murphy *et al.* 2022). Il est donc fondamental que les États du port veillent à mettre en place les cadres juridiques nécessaires pour garantir que les règles de l'immigration donnent un sens pratique à la réglementation sur l'emploi. Tous les pêcheurs devraient être protégés par des lois en matière d'emploi et d'égalité.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES DES PARTENAIRES SOCIAUX DE L'UE AUX ÉTATS.

Tableau 2 Recommandations générales aux gouvernements pour accroître la protection de tous les pêcheurs. Adapté de David et al. 2019

Accroître l'accès à l'information pour les pêcheurs en matière de migration et de processus de recrutement.
Accroître l'accès des pêcheurs migrants aux sources légitimes de travail et/ou financement tout au long des voies migratoires et dans les pays de destination.
Rééquilibrer les choses entre employeurs et employés en interdisant les commissions de recrutement, les restrictions à la mobilité et les confiscations de pièces d'identité ; et encourager les droits, les inspections et la protection au travail.
Veiller à ce que tous les pêcheurs soient protégés par le droit du travail, y compris le droit de négociation collective.

2.3.4 RESPONSABILITÉS DE L'ARMATEUR À LA PÊCHE

Les pêcheurs nécessitent une protection supplémentaire car ils sont particulièrement vulnérables étant donné l'éloignement des lieux de pêche, où il est souvent ardu d'obtenir des informations et où l'accès à la juridiction ou à toute autre aide est souvent problématique. Et encore plus dans le cas des pêcheurs détachés qui n'ont pas de contrat avec l'armateur à la pêche. Leur vulnérabilité particulière justifie une responsabilité imposée par défaut à l'armateur à la pêche, même si ses obligations et ses responsabilités sont assumées par un service de détachement.

Les armateurs à la pêche peuvent décider, pour des raisons qui leur appartiennent, s'ils veulent ou doivent avoir recours à ces services de détachement ou pas. Les pêcheurs peuvent mettre pas mal de temps à se rendre compte que leur employeur ou entrepreneur a disparu sans leur verser les salaires dus ou les parts des captures prévues et sans accomplir d'autres obligations. Mais lorsqu'ils s'en rendent compte, l'accès à la juridiction et aux voies de recours contre l'employeur ou l'entrepreneur peut s'avérer compliqué et incertain puisqu'ils se trouvent en mer. L'armateur à la pêche doit donc faire preuve du plus grand soin au moment de choisir un partenaire fiable et de bonne foi. Car il sera responsable si l'agence d'emploi privée ou le service de détachement manque à ses obligations envers un pêcheur pour lequel, au sens de la C181, l'armateur à la pêche est « l'entreprise utilisatrice » (Article 22.5 de la C188).

2.3.5 RESPONSABILITÉS DES SERVICES PRIVÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Il existe une vaste panoplie de modèles d'activité applicables dans tous les secteurs, y compris des modèles comme la traite de personnes humaines, qui est illégale mais existe néanmoins. Malheureusement certains recruteurs / intermédiaires / agents tiers peuvent tirer profit des travailleurs vulnérables du secteur de la pêche à travers la coercition et l'exploitation commerciale. Ces acteurs malintentionnés peuvent opérer à différents points critiques, comme le montre le tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3 Illustration de l'influence des recruteurs / intermédiaires / agents tiers malintentionnés aux différents points critiques du processus migratoire. Adapté de David et al. 2019

Pré-migration	En transit	À destination	Au retour
Ils ont une excellente connaissance des méandres de la migration légale et irrégulière, de	Ils tirent parti d'un flou juridique Ils tirent parti d'un public captif pour recruter	Ils opèrent en marge de la loi Ils profitent d'un faible risque de recours de la part des forces	Ils bénéficient de l'élimination d'un éventuel témoin de leurs délits ou de toute personne

<p>l'accès à l'emploi et des employeurs</p> <p>Ils tirent profit d'une responsabilité juridique floue ; ils savent qu'ils peuvent s'en sortir</p> <p>Ils maîtrisent les ressources financières ou logistiques</p> <p>Ils donnent la sensation « d'aider »</p>	<p>Ils bénéficient de l'absence d'application légale</p>	<p>d'application de la loi</p> <p>Ils sont capables de faire pression sur les relations familiales</p> <p>Ils ont le pouvoir financier car ils possèdent les emplois, réseaux, logements</p> <p>Ils acquièrent le contrôle à travers les conditions de visa</p> <p>Ils ont des contacts politiques (exploitation d'un environnement de corruption)</p> <p>Ils peuvent profiter du ressentiment local ou de la discrimination locale contre les groupes minoritaires</p> <p>Ils donnent la sensation « d'aider »</p>	<p>réclamant des salaires impayés</p> <p>Ils sont sujets à un risque faible, voire inexistant, de recours</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La Fédération internationale des ouvriers du transport a par exemple indiqué que les agences de recrutement des équipages dans les pays natifs des pêcheurs (comme le Ghana, l'Indonésie ou les Philippines) ont indûment soutiré des commissions aux pêcheurs pour des montants allant de 300 à plus de 1 000 euros.

La C188, tout comme la Directive (UE) 2017/159, prévoit que les services privés du marché de l'emploi ne doivent pas employer de moyens, mécanismes ou listes visant à empêcher les pêcheurs de se faire embaucher. Aucune commission ni aucun autre frais ne doit être assumé/e, que ce soit directement ou pas, en partie ou en totalité, par le pêcheur.

3. LIGNES DIRECTRICES POUR LES ARMATEURS À LA PÊCHE

3.1 OUTIL 1. Checklist d'autoévaluation

Éléments généraux à prendre en considération lors du recrutement, de la sélection et de l'embauche (que des services du marché du travail soient utilisés ou pas)

Avez-vous décrit le poste vacant ? De qui avez-vous besoin ?

- Préciser le type de pêcherie et de navire
- Rédiger une description complète du poste
- Lister les aptitudes et compétences requises
- Énumérer les pièces requises (qualifications, formation et certificats médicaux compris)

Avez-vous réfléchi aux conditions de travail ?

- Préciser la législation et les réglementations obligatoires (État de pavillon)
- Vérifier la législation et les réglementations de l'État de pavillon concernant le salaire minimum.
- Vérifier les exigences légales concernant la tenue de registres relatifs au travail des pêcheurs
- Se doter d'un accord de travail et d'un accord de convention collective
- Réunir la réglementation relative au personnel
- Lister les coutumes (pratiques)

Avez-vous choisi le type de service du marché du travail ?

- « Self-service » ? (Vous décidez de ne pas faire appel à des services du marché du travail et gérer les choses vous-même)
- Quels services attendez-vous de l'agence de recrutement des membres d'équipage ?
- Service de recrutement (public ou privé)

- Service privé de détachement (l'État de pavillon autorise-t-il ces services à opérer dans son secteur de pêche maritime ?)
- Service privé hybride

Avez-vous filtré et sélectionné l'agent de recrutement des membres d'équipage ?

Les agences de recrutement des membres d'équipage doivent être agréées, posséder une licence ou être règlementées d'une autre manière. Les services de détachement doivent être règlementés.

- Ferez-vous appel à un agent de recrutement des membres d'équipage local, national, européen ou international ?
- Avez-vous une preuve de conformité à la C188 ? À la Convention du travail maritime (MLC) de l'OIT, 2006²¹ ?

Quelles sont les exigences légales, sociales et éthiques que vous posez à l'agence de recrutement des membres d'équipage ? Questions clé à inclure (voir outil 1) :

- Commissions de recrutement
- Orientation et formation
- Salaires et prestations
- Prêts, dépôts et déductions
- Mécanismes de dépôt de plainte
- Confiscation de documents
- Traitement humain

Avez-vous songé à la sécurité sociale et à la retraite des pêcheurs ?

Le régime fiscal des rémunérations a-t-il été défini ?

Les exigences en matière de migrations sont-elles claires et respectées ?

Permis de travail

Visas

- Visas de transit
- Permis de séjour
- Permissions à terre
- Modalités de déplacement
- Organisation
- Frais d'expatriation
- Frais de rapatriement

²¹ La MLC 2006 ne s'applique pas aux navires de pêche mais ses dispositions en matière de recrutement et de placement pourraient servir d'orientation dans les cas où la C188 n'aurait pas été ratifiée. De plus amples efforts sont requis pour soutenir et encourager la ratification de la C188 par tous les États, de sorte à systématiquement garantir la protection des pêcheurs.

3.2 OUTIL 2. Éléments clés à prendre en considération et à exiger lorsque des agents de recrutement des membres d'équipage sont utilisés

Le recrutement des pêcheurs est une opération délicate exposée à d'innombrables risques pour les droits de ceux-ci, et mérite donc une attention et une protection particulière. Lorsque vous envisagez d'utiliser les services d'un agent de recrutement des membres d'équipage, quels sont les points clé que vous devez de prendre en considération ?

Conformité aux normes légales

En premier lieu, quels services privés du marché du travail envisagez-vous d'utiliser ? Recrutement et placement ou détachement ? En tout état de cause, l'agent de recrutement doit opérer en toute légalité et être agréé ou posséder la licence opportune délivrée par l'autorité compétente. Choisissez un agent de recrutement dans un pays qui a au moins ratifié la C188 ou la Convention du travail maritime (MLC) 2006²², ou à défaut demandez un certificat auprès d'un organisme reconnu. Si l'agence de recrutement des membres d'équipage se trouve dans un pays qui n'a pas ratifié les instruments précités, une bonne pratique consisterait à veiller à ce qu'elle opère conformément à la Règle 1.4 de la MLC 2006, qui établit les exigences minimales à remplir par les agences proposant des services de recrutement et de placement. Dans ce cas, l'organisme reconnu que vous pouvez solliciter pour réaliser les vérifications doit être agréé par l'administration du pavillon du pays où vous êtes immatriculé, en matière d'inspections à bord des navires d'après la MLC 2006.

Vérifiez le système standard d'octroi de licences ou de certifications et son fonctionnement dans le pays immatriculé. Vérifiez que des mécanismes formels d'accréditation et de surveillance des agents de recrutement sont en place. Veillez

²² La MLC 2006 ne s'applique pas aux navires de pêche mais ses dispositions en matière de recrutement et de placement pourraient servir d'orientation dans les cas où la C188 n'aurait pas été ratifiée. De plus amples efforts sont requis pour soutenir et encourager la ratification de la C188 par tous les États, de sorte à systématiquement garantir la protection des pêcheurs.

à ce qu'un mécanisme permette aux pêcheurs de tenir pour responsables ceux qui les ont recrutés ou employés en cas de pratiques frauduleuses de recrutement.

Assurez-vous que le pays où l'agent de recrutement des membres d'équipage est installé dispose de politiques ou réglementations concernant l'embauche et le recrutement de travailleurs migrants allant dans la lignée des normes exposées par les Conventions de l'OIT 97, 143, 181 et la Recommandation 188.

Conformité aux standards en matière de commissions de recrutement, frais et déductions

Exigez qu'aucune commission ni aucun frais de recrutement ou placement ne soit directement ou indirectement, en partie ou en totalité, assumé/e par le pêcheur. Le pêcheur ne doit payer aucune commission d'embauche ni déposer aucune caution. S'il s'avère que des frais ont été prélevés au pêcheur, il est en droit d'en demander le remboursement. En outre, les pêcheurs ne doivent à aucun moment se voir exiger de cautions ou dépôts de sécurité.

Veillez à ce que le pêcheur n'ait à assumer aucun frais pour pouvoir rejoindre le navire.

Si vous n'êtes pas responsable de la rémunération, vérifiez que les pêcheurs qui perçoivent un salaire (et non pas une part des captures) soient payés chaque mois ou régulièrement à tout autre intervalle. Les pêcheurs doivent se voir fournir un moyen d'envoyer leurs salaires et leur partie des captures à leurs familles, sans frais. Les pêcheurs doivent se voir fournir aliments et eau sans frais, aucune déduction ne pouvant être réalisée à ce titre sur leur salaire.

Exigez à l'agence de recrutement des membres d'équipage de vous fournir :

- une copie des bulletins de paie
- des extraits bancaires confirmant les paiements de rémunération nette
- une preuve de la couverture de sécurité sociale et caisse retraite
- un justificatif de paiement des impôts, contributions à la sécurité sociale, primes de retraite, et tout autre versement obligatoire ou accordé, et
- les registres des fiches de paie auditables.

Conformité aux normes sur les accords de travail des pêcheurs et confiscation de documents

Puisque la responsabilité de veiller à ce que les pêcheurs jouissent de l'accord de travail requis vous échoit en dernier ressort, vous êtes tenu de vous assurer qu'ils aient un accord de travail écrit conforme à la C188 et à son Annexe II sur les accords de travail des pêcheurs.

Veillez à ce que le pêcheur possède son accord de travail. Des contrats de travail écrits seront fournis aux pêcheurs dans une langue qu'ils comprennent, et

indiqueront clairement leurs droits et leurs responsabilités en matière de salaires, d'horaires de travail ou de repos, et autres conditions de travail et d'emploi. Les pêcheurs devront disposer de leur accord de travail avant le déploiement. Le recours à des accords supplémentaires et la pratique de la substitution de contrats (soit le remplacement du contrat original ou de l'une de ses dispositions par un/e autre moins favorable) sont strictement interdits.

Exigez et assurez-vous que le consentement éclairé du pêcheur par rapport aux termes de l'accord de travail a été obtenu sans tromperie ni pression.

Exigez que tout accord applicable en matière de négociation collective, le cas échéant, soit uni à l'accord de travail du pêcheur.

Interdisez toute confiscation ou retenue des pièces d'identité des pêcheurs ou de tout autre objet de valeur, y compris les permis de travail et les documents de voyage. La confiscation de passeports, livrets de circulation ou livrets maritimes devrait s'effectuer conformément aux législations domestiques.

3.3 OUTIL 3. Filtrage basique de l'agent de recrutement des membres d'équipage

Réunissez des informations de base concernant l'agent de recrutement des membres d'équipage et ses opérations chaque fois que cela est possible et qu'elles sont accessibles.

- Quel est le nom de l'agent ? Son adresse ? Le nom de ses propriétaires et leur nationalité ? Et les noms et adresses d'autres agences de recrutement gérées par les propriétaires ?
- Les propriétaires de l'agence ont-ils une autre entreprise ? Quels sont les noms, les lieux d'activité et la nature de ces entreprises ?
- Depuis combien d'année l'agence travaille-t-elle dans le secteur du recrutement des pêcheurs ?
- Quels types de travailleurs migrants l'agent de recrutement fournit-il ? Dans quelle(s) industrie(s) l'agence place-t-elle les travailleurs migrants ? À quels pays l'agent fournit-il de la main d'œuvre ?
- L'agent est-il légalement immatriculé et possède-t-il une licence d'activité ?

- Quels aspects de l'activité de l'agent de recrutement des membres d'équipage sont-ils audités ou inspectés par les autorités gouvernementales locales ? À quelle fréquence ces audits ou inspections se produisent-ils ?
- Quel système l'agent a-t-il mis en place pour veiller à rester actualisé par rapport aux nouveaux développements réglementaires et juridiques relatifs aux travailleurs migrants dans le ou les pays où il place des travailleurs ?
- L'agence a-t-elle déjà été citée ou poursuivie par des autorités étrangères ou locales pour toute raison liée à ses pratiques ? Y a-t-il une action civile ou pénale en cours contre le ou les propriétaires de l'agence de recrutement ? Si oui, quels sont les détails de cette action ?
- L'agent de recrutement des membres d'équipage possède-t-il un code de conduite qui interdit explicitement le travail forcé et la traite de personnes humaines, et établit des mesures de protection pour les travailleurs migrants ?
- Enfin, mais non des moindres, il est fondamental d'envisager la rédaction d'un contrat légalement contraignant avec l'agent de recrutement des membres d'équipage.

Source : Verité. (n.d.). Help Wanted | Boîte à outils pour des pratiques d'embauche équitables. [online] Disponible sur : <https://verite.org/help-wanted/fair-hiring-toolkit/>

3.4 OUTIL 4. Relations contractuelles unissant l'armateur à la pêche et l'agent de recrutement des membres d'équipage

Principes généraux

Armateur à la pêche par voie contractuelle et agent de recrutement des membres d'équipage en cas de services de recrutement et de placement

L'armateur à la pêche est l'employeur des pêcheurs.

Il garantit par contrat écrit avec l'agent de recrutement des membres d'équipage que ce dernier :

- ne place aucun pêcheur sur une liste noire ;
- ne prélève aucune commission au pêcheur ;

- n'accorde aucun prêt à un pêcheur ;
- veille à ce que le pêcheur possède les qualifications que l'armateur exige ;
- tient un registre des pêcheurs recrutés et placés.
- rembourse au pêcheur tous les frais engagés pour l'obtention d'un certificat médical et d'un livret maritime ;
- informe le pêcheur de ses droits et obligations au titre de l'accord de travail passé avec lui ;
- offre au pêcheur une juste possibilité d'étudier l'accord de travail et de demander conseil.

Armateur à la pêche par voie contractuelle et agent de recrutement des membres d'équipage en cas de services de détachement

Le fournisseur des services de détachement est l'employeur des pêcheurs.

Cette option n'est possible que si l'État de pavillon a ratifié la C181.

L'armateur à la pêche garantit par contrat écrit avec le fournisseur de services que ce dernier :

- ne place aucun pêcheur sur une liste noire ;
- ne prélève aucune commission au pêcheur ;
- n'accorde aucun prêt à un pêcheur ;
- rembourse au pêcheur les frais de visite médicale et de livret maritime ;
- veille à ce que le pêcheur possède les qualifications que l'armateur exige ;
- informe le pêcheur de ses droits et obligations au titre de l'accord de travail passé avec lui ;
- offre au pêcheur une juste possibilité d'étudier l'accord de travail et de demander conseil ;
- signe l'accord de travail écrit avec le pêcheur, accord conforme à la C188 ;
- fournisse au pêcheur une copie signée de l'accord de travail passé ;
- fournisse au pêcheur tout autre document disponible détaillant les droits et les obligations du pêcheur ;
- accomplisse toutes les obligations de l'employeur qui n'ont pas été transférées à l'armateur à la pêche par l'État de pavillon, ce qui comprend :
 - ✓ le paiement ponctuel de toute rémunération ;
 - ✓ la fourniture des déclarations écrites opportunes concernant le paiement de la rémunération ;
 - ✓ le versement des contributions de sécurité sociale, des impôts pertinents, des taxes statutaires, etc.
 - ✓ la disponibilité de procédures de dépôt de plainte ;
 - ✓ la tenue d'un registre des pêcheurs détachés.

4. LIGNES DIRECTRICES POUR LES PÊCHEURS. Pratiques de recrutement : Principales questions à identifier

Lorsque vous êtes recruté par une agence pour travailler à bord d'un navire de pêche, tous les aspects essentiels du travail et de la vie à bord vous seront expliqués et présentés.

Néanmoins, vous devriez connaître certaines pratiques trompeuses les plus courantes employées par certains agents de recrutement des membres d'équipage, qui se prétendent être de véritables agences d'emploi, de placement ou de recrutement. Les quelques brèves orientations qui suivent abordent les principaux points sur lesquels vous devriez vous pencher.

4.1 Avant le départ : procédure de recrutement

Parmi les questions courantes à prendre en considération : commissions de recrutement et frais connexes, dépôts de sécurité, confiscation de documents et de passeports.

Commissions de recrutement et dépôts

L'armateur à la pêche ou l'employeur (le service de détachement, par exemple) devraient prendre en charge toutes les commissions de recrutement et frais de traitement, coûts et dépenses connexes, y compris celles et ceux associés à l'obtention de papiers d'identité, visites et certificats médicaux, test d'aptitudes et frais de déplacement jusqu'au navire de pêche (expatriation).

Il est important de rappeler que vous n'avez aucun frais à prendre en charge pour obtenir un travail. Tout prélèvement qui vous serait effectué à une étape ou une autre de la procédure de recrutement et d'embauche est incorrect. Si vous avez payé quelque commission que ce soit, vous êtes en droit de vous faire rembourser. Aucune garantie ne peut vous être demandée (certificat d'études, permis moto, maison et titres fonciers, argent liquide) dans le cadre de votre demande.

Accord de travail du pêcheur

Vous avez le droit de travailler en toute liberté et dans les conditions générales délibérément convenues, sans tromperie ni menace de sanction.

Vous serez normalement informé des conditions générales de votre poste et recevrez une copie signée de l'original de votre accord de travail, dans une langue que vous maîtrisez, avant le déploiement.

Votre accord de travail de pêcheur précisera également clairement vos droits et vos obligations en termes de rémunération ; vos horaires de travail et de repos, y compris vos horaires normaux de travail et les heures supplémentaires qui peuvent vous être exigées ; vos jours de congé et vos congés annuels ; ainsi que les procédures disciplinaires et autres qui peuvent aboutir à votre licenciement, sans oublier les modalités d'appel prévues par la législation et la réglementation applicables. Votre accord de travail peut également mentionner un accord de négociation collective applicable.

Les détails des conditions de travail décrites au moment du recrutement doivent coïncider avec ceux contenus dans votre accord de travail au moment de l'embauche et avec les conditions et responsabilités réelles de votre poste. Vous ne devez pas être trompé quant à vos conditions de travail, par exemple votre poste à bord du navire, le pays où vous allez réaliser votre travail, l'entreprise pour laquelle vous allez travailler ou encore votre salaire, vos prestations et autres conditions de travail, qui vous auront au préalable été exposés.

Sauf en cas de changements organisationnels obligatoires dans la convention collective ou les statuts applicables, toute modification de l'accord de travail du pêcheur doit être portée à la connaissance de ce dernier et faire l'objet d'un consentement éclairé donné par écrit.

Votre accord de travail de pêcheur devra établir clairement les droits et les responsabilités de chaque partie eu égard à la terminaison du contrat de travail. Vous êtes libre de mettre un terme à votre contrat à tout moment sans pénalisation, sur préavis raisonnable.

Confiscation de documents

Vos passeports, permis de résidence ou de travail ou autres documents personnels ne peuvent en aucun cas vous être confisqués, détruits ni retenus. Vous voudrez peut-être faire des copies de ces documents, en laisser un jeu chez vous avant votre départ et en conserver un autre jeu avec vous, à l'écart des originaux.

Si l'armateur à la pêche ou votre employeur retient des documents vous appartenant du fait d'exigences légales ou à votre demande, ces documents vous seront immédiatement restitués sur demande et sans condition préalable. Dans de telles circonstances, l'employeur ou sous-traitant vous fournira une copie exacte de ces documents personnels tant qu'ils ne sont plus en votre possession. Un lieu sûr

et verrouillé vous sera attribué pour pouvoir conserver vos documents et effets personnels de valeur.

4.2 Conditions de travail

Les questions habituelles sur lesquels vous devez vous pencher sont : retenue de salaires, déductions et sanctions.

Salaires et prestations

Si vous percevez un salaire (et pas une « part des captures »), vous devez être payé tous les mois ou à une certaine fréquence. Vous devez aussi pouvoir envoyer des paiements (salaires et partie des captures) à votre famille, sans frais.

Si vous ne recevez pas une « partie des captures », le paiement de votre salaire ne peut être ni différé, ni retardé, ni retenu. Le calcul et le paiement de votre salaire, déductions salariales légales comprises, doivent vous être clairement expliqués, et de préférence avec votre accord écrit.

Aucune déduction illégale ou non-autorisée ne peut être faite sur votre salaire.

Les avances sur salaire ou les prêts, ainsi que les taux d'intérêt y afférents, doivent être effectués dans le respect de la légalité.

Nourriture et eau devront être fournies gratuitement par l'armateur à la pêche (sauf convention collective contraire) et ne pourront être déduites de votre salaire.

Toute sanction imposant une déduction de salaire à titre de mesure disciplinaire est réputée illégale.

4.3 Retour à la maison

Questions communes à vérifier : sanctions, listes noires.

Rapatriement

Vous êtes en droit de vous faire rapatrier aux frais de l'armateur à la pêche, même si vous vous trouvez dans un port étranger au moment où votre accord se termine. Si l'armateur ne vous rapatrie pas, l'État de pavillon doit prendre les dispositions nécessaires en ce sens puis réclamer les frais de rapatriement à l'armateur à la pêche. Vous ne pourrez être exclu de futures opportunités d'emploi, par exemple en étant placé sur des « listes noires ».

4.4 Informations importantes à ne pas oublier

Vous avez le droit de rejoindre ou de créer les associations de votre choix et de négocier collectivement sans préjudice.

Vous avez aussi le droit de demander l'aide des syndicats ou autres parties, même si cela n'est pas précisé dans vos accords de travail.

5. MODÈLE D'ACCORD DE TRAVAIL DU PÊCHEUR

On entend par accord de travail du pêcheur le contrat de travail, ses clauses et autres dispositions similaires, ou tout autre contrat régissant les conditions de vie et de travail du pêcheur à bord d'un navire.

5.1 OUTIL 1. DONNÉES MINIMALES

L'Annexe II de la C188 dresse une liste des données minimales à inclure dans l'accord de travail du pêcheur, à moins que la législation nationale ou toute convention collective applicable n'y aient déjà pourvu.

- nom complet, date de naissance/âge, et lieu de naissance du pêcheur ;
- date et lieu de signature de l'accord ;
- nom du navire et numéro d'immatriculation ;
- nom de l'employeur, armateur à la pêche ou autre représentant agréé partie à l'accord ;
- voyage(s) à entreprendre, si cette information est connue ;
- poste à bord ;
- date et lieu de présentation du pêcheur à bord ;
- provisions à fournir au pêcheur ;
- montant du salaire et/ou part des captures et mode de calcul, y compris tout salaire minimum convenu ;
- durée de l'accord et modalités de résiliation ;
- couverture médicale pendant le service ;
- congés payés annuels ;
- couverture de sécurité sociale ;
- protection en cas de maladie professionnelle, blessure ou décès ;
- droit au rapatriement ;
- périodes de repos minimum ;
- mention de l'accord de négociation collective, lorsqu'applicable ;
- toute autre information requise par la législation nationale.

5.2 OUTIL 2. MODÈLE D'ACCORD DE TRAVAIL DU PÊCHEUR (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables ; sans aucune régression de droits possible)

01. Nom complet et adresse de l' employeur	04. Lieu de signature	05. Date de signature
	06. Type juridique d'accord	
	07. Cet accord est de droit ...	
	08. Cet accord est soumis à l'accord de négociation collective suivant (le cas échéant)	
02. Nom complet (prénoms, prénom composé et nom de famille) et adresse du pêcheur	09. Cet accord entre en vigueur le	10. Numéro de sécurité sociale du pêcheur
	11. Genre du pêcheur	12. Date de naissance ou âge du pêcheur
	13. Lieu de naissance du pêcheur	
	14. Capacité, fonction ou rang du pêcheur	
03. Nom complet et adresse de l' armateur à la pêche	15. Marque (le cas échéant) et nom du navire de pêche	
	16. Numéro d'immatriculation du navire de pêche	17. Nationalité du navire de pêche
	18. Date et lieu du premier embarquement du pêcheur au titre de cet accord	19. Cet accord est passé pour une durée de (saisir durée et période d'essai)
	20. Voyage(s) à entreprendre	21. Port de destination du service final (si possible)
	22. Préavis mutuel	

<p>23. Provisions à fournir au pêcheur</p> <p>L'armateur à la pêche est tenu de fournir au pêcheur un logement décent et sûr. La nourriture et l'eau, y compris l'eau potable, seront fournies gratuitement au pêcheur à moins qu'un système alternatif ne soit prévu par la législation ou toute réglementation nationale.</p>	
<p>24. Rémunération (<i>montant du salaire ou, en cas de rémunération à la part, pourcentage de la participation en nature et méthode de calcul, ou montant du salaire et pourcentage de participation et méthode de calcul de celle-ci en cas de rémunération combinant les deux méthodes, et salaire minimum éventuellement accordé</i>)</p> <p>Option A : Part des captures. Option B : Salaire. Versé par virement bancaire de manière hebdomadaire/mensuelle le (date/jour de chaque semaine/mois).</p>	
<p>25. Congés payés (<i>montant des congés payés annuels ou formule utilisée pour calculer les congés, le cas échéant, conformément à la législation et à la réglementation nationales applicables</i>)</p>	
<p>26. Heures de repos (<i>périodes de repos minimum conformément à la législation, aux règles ou autres dispositions nationales</i>)</p>	
<p>27. Expatriation et rapatriement (<i>droit du pêcheur à l'expatriation et au rapatriement</i>)</p> <p>Le pêcheur a droit à l'expatriation (frais de voyage de son domicile jusqu'au navire de pêche), aux frais de l'employeur.</p> <p>Le pêcheur est libre de mettre un terme à son travail et de rentrer chez lui. Le pêcheur a droit au rapatriement aux frais de l'employeur s'il se trouve dans un port qui lui est étranger au moment de la résiliation de l'accord, dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - arrivée à terme de l'accord ; - résiliation de l'accord par l'armateur ou par le pêcheur pour des motifs justifiés ; 	

- le pêcheur n'est plus capable de réaliser les tâches qui lui sont confiées dans cet accord ou on ne peut pas attendre de lui qu'il les fasse.

Le pêcheur conserve le droit de demander la résiliation de l'accord au port d'escale suivant.

Le droit au rapatriement suppose le transport par (saisir le moyen de transport) jusqu'à (saisir le nom du lieu ou le pays).

La période de service minimum suite à laquelle le pêcheur a droit à être rapatrié gratuitement est de (saisir le nombre de semaines).

28. Sécurité sociale *(la couverture et les prestations de sécurité sociale et sanitaires à fournir au pêcheur par l'employeur, l'armateur à la pêche ou toute(s) autre(s) partie(s) à l'accord de travail du pêcheur, le cas échéant, conformément à la législation et à la réglementation nationales).*

29. Maladie, blessure ou décès *(la protection qui va couvrir le pêcheur en cas de maladie, blessure ou décès en lien avec son travail, conformément à la législation et à la réglementation nationales)*

Si le pêcheur tombe malade ou se blesse pendant un voyage, il touchera son salaire de base (s'il ne perçoit pas une « partie des captures ») jusqu'à son rapatriement, selon les dispositions en la matière exposées ci-dessus (case 27).

Si le pêcheur nécessite des soins médicaux à bord, ils lui seront prodigués gratuitement, y compris tout soulagement immédiat, lieu de repos approprié et/ou premiers secours, et accès aux médicaments, équipements médicaux, dispositifs de diagnostic et traitement nécessaires, sans oublier les informations et l'expertise médicale opportunes ; et ce, dès que possible.

Lorsque cela est possible et approprié, le pêcheur bénéficiera d'un congé payé pour aller voir un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale afin de recevoir le traitement nécessaire.

En cas de maladie ou d'incapacité, les frais issus des soins médicaux prodigués au pêcheur qui ne sont pas pris en charge par le port de débarquement le seront par l'armateur ; le pêcheur recevra les soins médicaux, y compris tout traitement médical et médicamenteux nécessaire et tout protocole thérapeutique ; et le cas échéant il sera logé et nourri loin de son domicile jusqu'à son rétablissement ou jusqu'à ce qu'il puisse être rapatrié, si ce moment survient avant.

En cas de décès ou d'incapacité de longue durée des pêcheurs du fait d'une blessure, d'une maladie ou d'un danger professionnel/le, l'Employeur indemnisera le pêcheur selon les dispositions prévues par la législation et la réglementation nationales applicables ou l'accord de négociation collective pertinent (case 8).

En cas de décès du pêcheur à bord ou à terre pendant un voyage, l'Employeur prend en charge les frais de sépulture ou d'incinération, ou de rapatriement du corps le cas échéant, et restitue les effets personnels du pêcheur restés à bord à sa famille la plus proche.

30. L'employeur et le pêcheur conviennent ici de ce qui suit :

Le pêcheur accepte de travailler en la qualité décrite à la case 14 à bord du navire de pêche cité à la case 15 ou de tout autre navire de pêche désigné par l'employeur.

En cas de litige entre l'Accord de travail du pêcheur et l'accord de négociation collective applicable, le cas échéant, les dispositions les plus favorables pour le pêcheur s'appliqueront.

31. Déclaration du pêcheur

Je soussigné, déclare avoir eu la possibilité de passer en revue et de demander conseil au sujet des termes de cet accord avant sa passation. J'ai compris cet accord, en foi de quoi je le signe.

32. Signature de l'employeur ou de son représentant autorisé

33. Nom du signataire

34. Signature du pêcheur

5.3 OUTIL 3. MODÈLE DE DÉCLARATION RELATIVE AU PAIEMENT DE RÉMUNÉRATIONS (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables ; sans aucune régression de droits possible)

Nom complet et adresse de l'employeur	Date d'émission	Référence
	Date de début de la période de paiement	Date de fin de la période de paiement
	Marque et nom du navire de pêche	
	Recettes brutes issues des captures	Recettes nettes issues des captures
Nom complet et adresse du pêcheur	Date de naissance ou âge du pêcheur	Numéro de sécurité sociale du pêcheur
	Numéro de compte bancaire du pêcheur (IBAN)	
	Rang ou fonction du pêcheur	
	Salaire mensuel minimum obligatoire	Nombre de parts des captures
Description		Montant en EUR
Montant total en EUR par virement bancaire		
Paiement réalisé le (saisir date)		

Signature de l'employeur ou de son représentant autorisé
Signature du pêcheur à titre de réception

6. Exemple d'un possible modèle d'accord de service d'emploi privé (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables)

Le service d'emploi privé ou service de détachement est le service du marché du travail où toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur privé exerce des activités relatives à l'emploi ou au recrutement de pêcheurs en vue de les mettre à la disposition d'armateurs à la pêche qui les affectent à des tâches et supervisent l'exécution de ces tâches.

Ce service se caractérise par le fait que le fournisseur de service est l'employeur officiel du pêcheur, et non pas l'armateur à la pêche.

Cet accord est passé le (*saisir date*), entre les soussignés, (*nom de l'agent de détachement*), ci-après appelé le « fournisseur » et (*nom de l'armateur à la pêche*), ci-après appelé l'« entrepreneur », et entre en vigueur le (*saisir date*). Les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1

Objet de l'accord

1. L'entrepreneur nomme ici le fournisseur comme agence d'emploi privée aux fins de la sélection et de l'embauche, pour le compte du premier, de pêcheurs ayant au moins dix-huit ans et étant légalement domiciliés à/en/aux (*saisir le nom du pays*), pour les mettre à disposition de l'entrepreneur qui assignera à ces pêcheurs leurs tâches et procédera à la supervision de leur bonne exécution.

2. Le nombre de pêcheurs à détacher par le fournisseur, leurs capacités et leurs compétences sont déterminés par l'entrepreneur en fonction de ses exigences.

Article 2

Services à fournir par le fournisseur

1. Le fournisseur s'engage à fournir les services suivants :

a. embauche et fourniture de pêcheurs compétents et qualifiés, légalement domiciliés à/en/aux (*saisir le nom du pays*), selon les conditions générales relatives à la rémunération, aux heures de travail ou heures de repos, travail par tours de nuit, pauses, durées de congés, travail les jours fériés et mesures de lutte contre la

discrimination basée sur la nationalité, le genre, les convictions religieuses, la philosophie de vie, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, qui sont au minimum celles de (*saisir le nom de l'accord de négociation collective applicable, le cas échéant*), qui se trouvent jointes à cet accord ; les pêcheurs intéressés doivent posséder une maîtrise correcte de la langue anglaise eu égard à leur capacité à bord du navire de pêche de l'entrepreneur ;

b. attention aux questions de discipline, relations de travail, santé et sécurité au travail, et installation des pêcheurs en détachement ;

c. gestion et organisation liées aux procédures pré-embauche des pêcheurs en détachement, y compris les visites médicales, vaccinations, documentation et autres permis officiels nécessaires pour permettre aux pêcheurs intéressés de rejoindre le navire de pêche de l'entrepreneur ; les pièces à fournir à l'entrepreneur comprennent, à titre non limitatif :

1° L'original et une copie de l'accord de travail du pêcheur signé par le pêcheur et par le fournisseur, une copie de l'accord de négociation collective applicable à l'accord de travail du pêcheur autre que les accords cités au paragraphe 1, alinéa a, de la présente clause ;

2° un certificat de compétence valide et conforme à la STCW-F si l'entrepreneur l'exige de manière explicite ;

3° un certificat valide de formation de base en matière de sécurité pour le personnel des navires de pêche respectueux de la STCW-F ;

4° un certificat d'aptitude médicale valide, permettant de réaliser les tâches à bord des navires de pêche maritime, comme prévu par la C188 ;

5° (*saisir toute autre législation applicable et tout certificat délivré par une autorité publique*) ;

6° un passeport en cours de validité ;

7° un livret de circulation valide ou autre document officiel similaire ;

8° une preuve de domiciliation du pêcheur à/en/aux (*saisir le nom du pays*) ; et

9° des copies des pièces 1° à 8° toutes deux incluses ; chaque document cité dans cet alinéa doit être accompagné d'une traduction en anglais s'il n'a pas été délivré dans cette langue.

d. gestion et toute autre question en lien avec l'inscription de pêcheurs détachés à des cours et programmes de formation, comme requis par l'entrepreneur ou par toute autorité réglementaire ou statutaire ;

e. tenue de registres efficaces et précis du personnel et d'un registre exact des paiements réalisés à tout pêcheur en détachement ou le concernant, y compris l'administration de toutes taxes, cotisations de sécurité sociale et/ou contributions et registres de pensions ;

f. notification et application des ordres permanents pertinents délivrés en langue anglaise par l'entrepreneur en temps voulu, et transmis par écrit au fournisseur ;

g. modalités de déplacement pour les pêcheurs en détachement vers et depuis le navire de pêche de l'entrepreneur et toute formalité y afférente si requise par ce dernier. Le fournisseur informe les pêcheurs intéressés concernant les bagages qu'ils peuvent emporter en cas de déplacement par avion, et leur rappelle que toutes pénalisations ou taxes supplémentaires pour excès de bagages sont à leurs frais ; et

h. remboursement de tout acompte versé par l'entrepreneur pour le compte ou au nom du fournisseur, et remboursement des frais réglés pour le compte des pêcheurs détachés intéressés pour les boissons (eau minérale en bouteille incluse), le tabac et les produits du tabac, les communications privées par radio, téléphone, fax et/ou courrier électronique, ainsi que toute autre dépense de nature personnelle.

2. Le fournisseur propose son ou ses candidats pour le poste à bord du navire de pêche de l'entrepreneur au moins sept jours avant la date estimée d'embarquement. L'entrepreneur est en droit de refuser des candidats qui, à son avis, ne sont pas aptes à réaliser les tâches qui vont leur être assignées.

Article 3

Devoirs du fournisseur au sens de la législation de (*saisir le nom du pays de l'entrepreneur*)

En principe, les conditions ci-dessous s'appliquent :

1. Le fournisseur a les devoirs suivants :

a. être inscrit à/au/sur (*saisir l'autorité compétente, soit le registre du commerce et des sociétés de toute chambre de commerce, etc.*), comme préconisé par (*saisir la législation et la réglementation applicables*) ;

b. payer au pêcheur en détachement à bord du navire de pêche de l'entrepreneur l'intégralité de sa rémunération nette, ponctuellement et par virement bancaire ;

c. s'abstenir de prélever toute commission ou autre somme, directement ou indirectement, en partie ou en totalité, au pêcheur pour sa mise à la disposition de l'entrepreneur ;

d. indemniser intégralement le pêcheur en détachement pour tout frais engagé pour l'obtention d'un livret de circulation ou livret maritime et pour la délivrance d'un certificat médical comme requis par (*saisir la législation applicable*) attestant de l'aptitude du pêcheur pour réaliser son travail à bord des navires de pêche ;

e. tenir, pour le compte des autorités compétentes, un registre des pêcheurs mis à disposition ; ce registre doit au moins faire état des données personnelles du pêcheur précisées à l'Annexe I de cet accord ; et

f. se conformer au Règlement général relatif à la protection des données (RGPD) de l'Union européenne sur la base d'un accord complémentaire passé avec l'entrepreneur.

2. Le fournisseur prend les engagements suivants :

a. avant de prendre leur poste ou à ce moment-là, les pêcheurs en détachement sont informés de leurs droits et de leurs obligations au titre de l'accord de travail du pêcheur signé avec le fournisseur ;

b. toutes les mesures nécessaires ont été prises pour permettre aux pêcheurs en détachement d'étudier l'accord de travail du pêcheur passé avec le fournisseur ;

c. les pêcheurs en détachement se voient remettre une copie signée de leur accord de travail avec le fournisseur ; et

d. les pêcheurs en détachement se voient remettre une déclaration écrite de tout paiement qui leur est réalisé à titre de rémunération, dont un modèle se trouve inclus en Annexe II à cet accord ; et ce, sous une période de temps raisonnable après la date où le paiement est dû, en précisant la décomposition du paiement et toute rémunération supplémentaire, les sommes qui en ont été retranchées et leur description, ainsi que les taux de change appliqués. La déclaration doit également préciser le nom et l'adresse du fournisseur, le nom, l'adresse et la date de naissance du pêcheur en détachement, la période correspondant à la rémunération due, le salaire minimum statutaire applicable, le cas échéant, pour la période concernée, ainsi que le temps de travail convenu.

3. Le fournisseur garantit aussi ce qui suit :

a. chaque pêcheur en détachement dispose des qualifications et des documents—dont la liste est détaillée à l'Article 2, paragraphe 1, alinéa c, de cet accord—requis par (*saisir la législation ou réglementation applicable*) pour les fonctions qu'il va remplir ;

b. l'accord de travail du pêcheur passé entre le pêcheur et le fournisseur

1° est conforme à la législation, à la réglementation et aux accords de négociation collective

applicables, et

2° est au minimum respectueux de l'Annexe II à la C188.

Article 4

Intégrité professionnelle

Le fournisseur s'abstient de proposer, verser ou accepter des pots-de-vin quels qu'ils soient en lien avec l'exécution de cet accord, que ce soit de manière directe ou indirecte. En outre, toutes ses transactions professionnelles doivent trouver leur reflet précis et juste dans ses livres de comptes, qui pourront être audités et divulgués.

Article 5

Sous-traitance

Le fournisseur est en droit de sous-traiter, en partie ou en totalité, toute tâche administrative liée à l'emploi de pêcheurs à toute société ou personne si tant est que l'entrepreneur ait donné son accord préalable par écrit. Au cas où le fournisseur sous-traite en partie ou en totalité ses services administratifs à un tiers, il reste quoi qu'il en soit responsable envers l'entrepreneur de l'accomplissement des termes du présent accord et assume toute négligence, erreur, acte ou omission de son ou ses sous-traitants.

Article 6

Rémunération et remboursement

1. Le fournisseur perçoit rémunération et remboursement de l'entrepreneur pour les services fournis au titre de cet accord, de la manière qui suit :

- a. le coût pour l'employeur de la rémunération des pêcheurs en détachement ;
- b. tous frais engagés par le fournisseur pour les services fournis au titre de l'Article 2, paragraphe 1, alinéas b, c et d, au cas où des cours et/ou programmes de formation soient exigés par l'entrepreneur, et g, de cet accord, y compris les coûts de subsistance encourus par les pêcheurs en déplacement ; et
- c. (*saisir toute commission d'agence applicable*)

2. Le fournisseur réclame toutes les rémunérations et tous les remboursements à l'entrepreneur par voie de facture à laquelle doivent être joints les déclarations afférentes au paiement de la rémunération, comme prévu à l'Article 3, paragraphe 2, alinéa d, de cet accord, les justificatifs et toutes autres preuves documentaires des paiements effectués au titre de cet accord.

3. Le fournisseur ne prélève aux pêcheurs aucune commission ni aucun frais, que ce soit directement ou indirectement, en partie ou en totalité, pour le service d'emploi en lien avec leur détachement à bord du navire de pêche de l'entrepreneur, à moins qu'il ne s'agisse des débours cités à l'Article 2, paragraphe 1, alinéa h, de cet accord, ou de commissions ou frais liés à l'éducation, la formation, la visite médicale et/ou le transport des pêcheurs qui ne sont habituellement pas assumés par le fournisseur et/ou l'entrepreneur.

Article 7

Versement de rémunération et remboursement

L'entrepreneur verse au fournisseur la rémunération et le remboursement de tous frais préalablement justifiés et documentés cités à l'Article 6 de cet accord, de la manière qui suit :

- a. concernant la rémunération citée à l'Article 6, paragraphe 1, alinéa a, de cet accord, le paiement doit être fait au moins sept jours bancaires avant le jour où doivent être effectués les paiements relatifs au pêcheur en détachement ou aux autorités statutaires ou réglementaires, conformément aux obligations souscrites dans cet accord.

- b. eu égard à toute autre rémunération et/ou tout autre remboursement à faire au titre de cet accord, le paiement doit être réalisé sous deux semaines après réception de la facture correspondante accompagnée des preuves documentaires ici préconisées.

- c. l'entrepreneur est ici autorisé à déduire tout remboursement prévu à l'Article 2, paragraphe 1, alinéa h, de cet accord des paiements relatifs aux pêcheurs en détachement concernés si tant est que les justificatifs requis ont été présentés au fournisseur.

d. sans préjudice des mesures exposées au paragraphe ci-dessus, tous les paiements sont à réaliser par virement bancaire, sans déductions, impôts ni taxes. Tous les frais issus des virements bancaires sont pris en charge par l'entrepreneur.

Article 8

Registres financiers

Le fournisseur tient des registres financiers individualisés par rapport aux pêcheurs détachés à bord du navire de l'entrepreneur, comme prévu dans cet accord, et les laisse à la disposition de ce dernier pour qu'il puisse les consulter à tout moment. Ces registres financiers font état de tous les paiements réalisés concernant la prestation des services objet de cet accord.

Article 9

Responsabilités de l'entrepreneur

1. Les deux parties de cet accord entendent que, conformément à la législation en matière de santé et sécurité au travail de l'État de pavillon, l'entrepreneur est responsable de la santé et la sécurité au travail des pêcheurs qui sont détachés à bord de son navire de pêche, ainsi que durant leur déplacement vers et depuis ce navire.

2. Les deux parties de cet accord entendent que, conformément à la législation en matière de temps de travail de l'État de pavillon, l'entrepreneur, et en son nom le capitaine de son navire de pêche, prend la responsabilité de l'organisation du temps de travail des pêcheurs à bord de ce navire.

3. L'entrepreneur est responsable, à ses frais, des pêcheurs en détachement qui se trouvent à bord de son navire de pêche, en ce qui concerne les aspects suivants :

- a. logement ;
- b. linge de lit ;
- c. installations sanitaires ;
- d. nourriture et eau potable ;

e. infirmerie, soins médicaux et hébergement et manutention en cas de maladie à bord ou à terre en dehors de (*saisir le nom du pays du pêcheur*) tout le temps que le pêcheur en question se rend vers ou revient dudit navire, jusqu'à ce qu'il rentre ou ait pu rentrer chez lui à/en/aux (*saisir le nom du pays du pêcheur*) ; cette responsabilité ne s'applique à aucune autre permission hormis les permissions à terre ;

- f. droits de rapatriement ;
- g. perte d'effets personnels du fait d'une catastrophe navale ; et

h. rapatriement de la dépouille mortelle au cas où le pêcheur décède à bord ou à terre en dehors de/des (*saisir le nom du pays du pêcheur*) alors qu'il se déplaçait vers ou revenait de ce navire, le tout conformément aux termes de la législation de l'État de pavillon qui seraient applicables au personnel maritime de l'entrepreneur.

4. L'entrepreneur fournit aux pêcheurs détachés à bord de son navire les vêtements de travail habituels. Les vêtements restent la propriété de l'entrepreneur

; le fournisseur déduit tout dommage y afférent, à l'exception de l'usure normale, ou toute disparition des vêtements de la rémunération du pêcheur concerné, sur notification écrite de l'entrepreneur. Les sommes ainsi réclamées sont à régler à l'entrepreneur de manière immédiate.

Article 10

Autres dispositions

1. Si l'entrepreneur demande à ce qu'un pêcheur soit détaché à bord de son navire de pêche par le fournisseur, il doit aviser ce dernier des qualifications requises à ce pêcheur, indiquer la durée du détachement et la date et le lieu prévus d'embarquement. Il laisse aussi au fournisseur le temps suffisant pour sélectionner et informer le pêcheur, préparer toutes les pièces requises et prendre toutes les mesures opportunes pour le voyage. En cas de remplacement de l'intégralité de l'équipage, le délai minimum de préparation est d'une semaine.

2. Si un pêcheur en détachement débarque pour vacances, permission ou tout autre motif, l'entrepreneur informe le fournisseur suffisamment à l'avance de la raison, de la date et du lieu de débarquement de sorte à permettre à ce dernier de préparer toutes les pièces requises et d'organiser convenablement le voyage. Si l'entrepreneur n'a plus besoin du travail du pêcheur en détachement, il devra le signifier au minimum 24 heures à l'avance.

3. En coordination avec l'entrepreneur, le fournisseur peut envoyer à ses frais et avec l'accord de l'entrepreneur son représentant à bord du navire de pêche à des fins d'inspection commune, aux côtés d'un représentant de l'entrepreneur, des pêcheurs en détachement.

Article 11

Assurance

1. L'entrepreneur confirme que son navire de pêche est assuré contre toute responsabilité issue d'éventuelles réclamations de l'équipage, y compris des pêcheurs en détachement. Sur demande écrite, l'entrepreneur indique au fournisseur le nom de l'assureur et/ou l'organisme de protection ou indemnisation ainsi que la preuve du règlement des primes d'assurance ou le certificat d'inscription à l'association de protection ou indemnisation en question. L'entrepreneur fait en sorte que le fournisseur figure sur la police d'assurance ou sur le certificat d'inscription, le cas échéant, comme co-assuré pour ce qui concerne les réclamations pour responsabilité civile à l'employeur des pêcheurs détachés.

2. Les deux parties à cet accord se fournissent mutuellement tout document ou tout soutien nécessaire en lien avec toute réclamation contre les polices d'assurance citées à cet article.

Article 12

Indemnisations

1. L'entrepreneur indemnise et dégage le fournisseur de toute responsabilité face à toute action, procédure, réclamation, demande ou responsabilité éventuellement

engagée contre le fournisseur ou encourue par lui concernant tout service fourni dans le cadre de cet accord. Il est explicitement accordé que cette indemnisation ne s'applique pas pour les actions, procédures, réclamations, demandes ou responsabilités présentées contre le fournisseur ou encourues par lui en cas de négligence ou infraction à une obligation statutaire de sa part, par exemple, sans que cela ne soit limitatif, les devoirs cités à l'article 3 de cet accord, le règlement des cotisations de sécurité sociale et des impôts relatifs à la rémunération des pêcheurs et/ou retranchés de celle-ci, ou découlant d'une infraction aux termes de cet accord de la part du fournisseur.

2. Le fournisseur indemnise et dégage l'entrepreneur de toute responsabilité face à toute action, procédure, amende, réclamation, demande ou responsabilité éventuellement engagée contre l'entrepreneur ou encourue par lui, au cas où le fournisseur manquerait à ses obligations envers les pêcheurs détachés à bord du navire de pêche de l'entrepreneur ou à son devoir cité à l'Article 3, paragraphe 1, alinéa a, de cet accord.

Article 13

Entrée en vigueur et terminaison

1. En vertu des paragraphes ci-après, la nomination du fournisseur au titre de cet accord commence et entre en vigueur le (*saisir la date*). Cette nomination est reconduite d'une année sur l'autre à moins que l'une ou l'autre des parties n'y mette un terme sur préavis écrit de trois mois adressé à son homologue, indiquant son intention de résilier l'accord de nomination et précisant sa date de terminaison.

2. L'une ou l'autre des parties peut résilier immédiatement cet accord si son homologue :

a. se livre à ou permet toute infraction à l'une des conditions de cet accord et n'y porte pas remède sous 14 jours à compter de la notification de défaillance envoyée ;

b. entre en liquidation ou dissolution (hormis pour raisons de réorganisation ou fusion) ;

c. fait l'objet d'une ordonnance judiciaire prononcée contre elle ; ou

d. passe sous administration judiciaire ou se livre à toute compensation ou tout arrangement avec ses créanciers.

3. Si l'entrepreneur ne respecte pas les conditions de paiement exposées à l'Article 7 du présent et n'y porte pas remède sous 14 jours de préavis, le fournisseur se réserve le droit de résilier cet accord de manière immédiate.

4. Si l'entrepreneur souhaite résilier cet accord sans préavis pour quelque raison que ce soit, il doit verser la rémunération à laquelle le fournisseur a droit, comme expliqué à l'Article 6 de cet accord.

Article 14

Confidentialité

À moins que la législation ne prévoie le contraire, l'entrepreneur et le fournisseur acceptent de faire preuve de la plus grande confidentialité à l'égard de cet accord et de tout document y afférent, et s'engagent mutuellement à ne le divulguer à aucun tiers sans l'accord préalable et écrit de l'autre.

Article 15

Consultations

Dans le cadre de la prestation des services détaillés dans cet accord, le fournisseur s'assure de consulter l'entrepreneur avant de prendre ou d'appliquer toute décision pouvant déboucher sur une réclamation contre le fournisseur et/ou l'entrepreneur de la part de tout pêcheur en détachement.

Article 16

Loi applicable et juridiction

1. Cet accord est de droit (*saisir le nom du pays*) à moins que le contraire ne soit ici convenu ou entendu.

2. Tout litige issu de cet accord que les parties ne peuvent résoudre entre elles à l'amiable est à porter devant le tribunal compétent à/en/aux (*saisir nom*) pour règlement.

Article 17

Notifications

Toute notification à effectuer au titre du présent doit être envoyée ou remise aux adresses figurant dans l'en-tête de cet accord ou à toute autre adresse précisée ici par les parties.

En foi de quoi cet accord est signé comme suit :

Pour (*saisir nom de l'entrepreneur et signature*)

Pour (*saisir nom du fournisseur et signature*)

Annexe I

Registre des pêcheurs en détachement

Des registres complets doivent être tenus et inclure les éléments suivants, prenant dûment en considération le droit à la vie privée et la nécessité de protection de la confidentialité, pour chaque pêcheur en détachement :

- a. nom, prénom et nom composé ;
- b. lieu et date de naissance ;
- c. nationalité ;
- d. genre ;
- e. qualifications ;
- f. profession ou métier ; et
- g. historique d'emploi ou embauche, incluant
 - 1° nom du navire de pêche
 - 2° nom complet et adresse de l'armateur à la pêche
 - 3° rang ou fonction à bord,
 - 4° validité du certificat médical et toute information médicale pertinente pour l'emploi ou l'embauche à bord
 - 5° et la ou les périodes de détachement à bord du navire de pêche.

Annexe II

Modèle relatif aux modalités de rémunération

Nom complet et adresse de l'employeur	Date d'émission	Référence
	Date de début de la période de paiement	Date de fin de la période de paiement
	Marque et nom du navire de pêche	
	Recettes brutes issues des captures	Recettes nettes issues des captures
Nom complet et adresse du pêcheur	Date de naissance ou âge du pêcheur	Numéro de sécurité sociale du pêcheur
	Numéro de compte bancaire du pêcheur (IBAN)	
	Rang ou fonction du pêcheur	
	Salaire mensuel minimum obligatoire	Nombre de parts des captures
Description		Montant en EUR
Montant total en EUR par virement bancaire		
Paiement réalisé le (saisir date)		
Signature de l'employeur ou de son représentant autorisé		
Signature du pêcheur pour récépissé		

7. Exemple d'un possible modèle d'accord de service de recrutement et placement (à adapter en fonction des législations, règles et pratiques nationales applicables)

Le service de recrutement et de placement est le service du marché du travail fourni par toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou privé exerçant des activités de recrutement de pêcheurs pour le compte d'armateurs à la pêche ou de placement de pêcheurs auprès de ceux-ci.

Cet accord est passé le (*saisir date*), entre les soussignés, (*nom de l'agence de recrutement et placement*), ci-après appelé le « service R&P » et (*nom de l'armateur à la pêche*), ci-après appelé l'« entrepreneur », et entre en vigueur le (*saisir date*). Les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1

Objet de l'accord

1. L'entrepreneur nomme ici le service R&P comme agence de recrutement et placement aux fins de la sélection et du placement, pour le compte du premier, de pêcheurs ayant au moins dix-huit ans et étant légalement domiciliés à/en/aux (*saisir le nom du pays*), pour les mettre à disposition de l'entrepreneur.

2. Le nombre de pêcheurs à détacher par le service R&P, leurs capacités et leurs compétences sont déterminés par l'entrepreneur en fonction de ses exigences.

Article 2

Services à fournir par le service R&P

1. Le service R&P s'engage à fournir les services suivants :

a. recherche de pêcheurs compétents et qualifiés, légalement domiciliés à/en/aux (*saisir le nom du pays*). Les pêcheurs intéressés doivent posséder une maîtrise correcte de l'anglais eu égard à leur capacité à bord du navire de pêche de l'entrepreneur ;

c. gestion et organisation liées aux procédures pré-embauche des pêcheurs, y compris les visites médicales, vaccinations, documentation et autres permis officiels nécessaires pour permettre aux pêcheurs intéressés de rejoindre le navire

de pêche de l'entrepreneur ; les pièces à fournir à l'entrepreneur comprennent, à titre non limitatif :

1° un certificat de compétence valide et conforme à la STCW-F si l'entrepreneur l'exige de manière explicite ;

2° un certificat valide de formation de base en matière de sécurité pour le personnel des navires de pêche respectueux de la STCW-F ;

3° un certificat d'aptitude médicale valide, permettant de réaliser les tâches à bord des navires de pêche maritime, comme prévu par la C188 ;

4° (*saisir toute autre législation applicable et tout certificat délivré par une autorité publique*) ;

5° un passeport en cours de validité ;

6° un livret de circulation valide ou autre document officiel similaire ;

7° une preuve de domiciliation du pêcheur à/en/aux (*saisir le nom du pays*) ; et

8° des copies des pièces 1° à 7° toutes deux incluses ; chaque document cité dans cet alinéa doit être accompagné d'une traduction en anglais s'il n'a pas été délivré dans cette langue.

e. tenue de registres efficaces et précis concernant le personnel.

g. modalités de déplacement pour les pêcheurs vers et depuis le navire de pêche de l'entrepreneur et toute formalité y afférente si requise par ce dernier. Le service R&P informe les pêcheurs intéressés concernant les bagages qu'ils peuvent emporter en cas de déplacement par avion, et leur rappelle que toutes pénalisations ou taxes supplémentaires pour excès de bagages sont à leurs frais ; et

h. remboursement de tout acompte versé par l'entrepreneur pour le compte ou au nom du fournisseur, et remboursement des frais réglés pour le compte des pêcheurs intéressés pour les boissons (eau minérale en bouteille incluse), le tabac et les produits du tabac, les communications privées par radio, téléphone, fax et/ou courrier électronique, ainsi que tout autre dépense de nature personnelle.

2. Le service R&P propose son ou ses candidats pour le poste à bord du navire de pêche de l'entrepreneur au moins sept jours avant la date estimée d'embarquement. L'entrepreneur est en droit de refuser des candidats qui, à son avis, ne sont pas aptes à réaliser les tâches qui vont leur être assignées.

Article 3

Devoirs du service R&P au sens de la législation de (*saisir le nom du pays de l'entrepreneur*)

En principe, les conditions ci-dessous s'appliquent :

1. Le service R&P a les devoirs suivants :

a. être inscrit à/au/sur (*saisir l'autorité compétente, soit le registre du commerce et des sociétés de toute chambre de commerce, etc.*), selon (*saisir la législation et la réglementation applicables*) ;

b. s'abstenir de prélever toute commission ou autre somme, directement ou indirectement, en partie ou en totalité, au pêcheur pour sa mise à la disposition de l'entrepreneur ;

c. indemniser intégralement le pêcheur pour tout frais engagé pour l'obtention d'un livret de circulation ou livret maritime et pour la délivrance d'un certificat médical comme requis par (*saisir la législation applicable*) attestant de l'aptitude du pêcheur pour réaliser son travail à bord des navires de pêche ;

d. informer le pêcheur de ses droits et obligations au titre de l'accord de travail passé avec lui, et offrir au pêcheur une juste possibilité d'étudier l'accord de travail et de demander conseil ;

e. tenir, au nom des autorités compétentes, un registre des pêcheurs qu'il a mis à disposition ;

f. se conformer au Règlement général relatif à la protection des données (RGPD) de l'Union européenne sur la base d'un accord complémentaire passé avec l'entrepreneur.

Article 4

Intégrité professionnelle

Le service R&P s'abstient de proposer, verser ou accepter des pots-de-vin quels qu'ils soient en lien avec l'exécution de cet accord, que ce soit de manière directe ou indirecte. En outre, toutes ses transactions professionnelles doivent trouver leur reflet précis et juste dans ses livres de comptes, qui pourront être audités et divulgués.

Article 5

Rémunération et remboursement

1. Le service R&P perçoit rémunération et remboursement de l'entrepreneur pour les services fournis au titre de cet accord.

2. Les rémunérations et remboursements sont à réclamer par le service R&P à l'entrepreneur sur présentation d'une facture.

3. Le service R&P ne prélève aux pêcheurs ni commissions ni frais pour les services de recrutement et placement à bord du navire de pêche de l'entrepreneur, que ce soit de manière directe ou indirecte, en partie ou en totalité.

Article 6

Responsabilités de l'entrepreneur

1. L'entrepreneur est l'employeur des pêcheurs et il est responsable de les rémunérer.

2. Les deux parties de cet accord entendent que, conformément à la législation en matière de santé et sécurité au travail de l'État de pavillon, l'entrepreneur est responsable de la santé et la sécurité au travail des pêcheurs placés à bord de son navire de pêche, ainsi que durant leur déplacement vers et depuis ce navire.

3. Les deux parties de cet accord entendent que, conformément à la législation en matière de temps de travail de l'État de pavillon, l'entrepreneur, et en son nom le capitaine de son navire de pêche, prend la responsabilité de l'organisation du temps de travail des pêcheurs à bord de ce navire.
4. L'entrepreneur est responsable, à ses frais, des pêcheurs qui se trouvent à bord de son navire de pêche, en ce qui concerne les aspects suivants :
 - a. logement ;
 - b. linge de lit ;
 - c. installations sanitaires ;
 - d. nourriture et eau potable ;
 - e. infirmerie, soins médicaux et hébergement et manutention en cas de maladie à bord ou à terre en dehors de (*saisir le nom du pays du pêcheur*) tout le temps que le pêcheur en question se rend vers ou revient dudit navire, jusqu'à ce qu'il rentre ou ait pu rentrer chez lui à/en/aux (*saisir le nom du pays du pêcheur*) ; cette responsabilité ne s'applique à aucune autre permission hormis les permissions à terre ;
 - f. droits de rapatriement ;
 - g. perte d'effets personnels du fait d'une catastrophe navale ; et
 - h. rapatriement de la dépouille mortelle au cas où le pêcheur décède à bord ou à terre en dehors de (*saisir le nom du pays du pêcheur*) alors qu'il se déplaçait vers ou revenait de ce navire, le tout conformément aux termes de la législation de l'État de pavillon qui seraient applicables au personnel maritime de l'entrepreneur.
5. L'entrepreneur fournit aux pêcheurs à bord de son navire les vêtements de travail habituels. Les vêtements restent la propriété de l'entrepreneur.

Article 7

Entrée en vigueur et terminaison

1. En vertu des paragraphes ci-après, la nomination du service R&P au titre de cet accord commence et entre en vigueur le (*saisir la date*). Cette nomination se poursuit d'une année sur l'autre à moins que l'une ou l'autre des parties n'y mette un terme sur préavis écrit de trois mois adressé à son homologue, indiquant son intention de résilier l'accord de nomination et précisant sa date de terminaison.
2. L'une ou l'autre des parties peut résilier immédiatement cet accord si son homologue :
 - a. se livre à ou permet toute infraction à l'une des conditions de cet accord et n'y porte pas remède sous 14 jours à compter de la notification de défaillance envoyée ;
 - b. entre en liquidation ou dissolution (hormis pour raisons de réorganisation ou fusion) ;
 - c. fait l'objet d'une ordonnance judiciaire prononcée contre elle ; ou
 - d. passe sous administration judiciaire ou se livre à toute compensation ou tout arrangement avec ses créanciers.

3. Si l'entrepreneur ne respecte pas les conditions de paiement exposées à l'Article 5 du présent et n'y porte pas remède sous 14 jours de préavis, le service R&P se réserve le droit de résilier cet accord de manière immédiate.

4. Si l'entrepreneur souhaite résilier cet accord sans préavis pour quelque raison que ce soit, il doit verser la rémunération à laquelle le service R&P a droit, comme expliqué à l'Article 6 de cet accord.

Article 8

Confidentialité

À moins que la législation ne prévoie le contraire, l'entrepreneur et le service R&P acceptent de faire preuve de la plus grande confidentialité à l'égard de cet accord et de tout document y afférent, et s'engagent mutuellement à ne le divulguer à aucun tiers sans l'accord préalable et écrit de l'autre.

Article 9

Loi applicable et juridiction

1. Cet accord est de droit (*saisir le nom du pays*) à moins que le contraire ne soit ici convenu ou entendu.

2. Tout litige issu de cet accord que les parties ne peuvent résoudre entre elles à l'amiable est à porter devant le tribunal compétent à/en/aux (*saisir nom*) pour règlement.

Article 10

Notifications

Toute notification à effectuer au titre du présent doit être envoyée ou remise aux adresses figurant dans l'en-tête de cet accord ou à toute autre adresse précisée ici par les parties.

En foi de quoi cet accord est signé comme suit :

Pour (*saisir nom de l'entrepreneur et signature*)

Pour (*saisir nom du service R&P et signature*)

Références et sources sélectionnées

- Bureau international du travail (2005) Une alliance mondiale contre le travail forcé : rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2005. Genève : Bureau international du travail.
- Bureau international du travail (2013) ILO Report Caught at Sea. Forced Labour and Trafficking in Fisheries. Genève : Bureau international du travail.
- Bureau international du travail (2016) Fishers first - Good Practices to End Labour Exploitation at sea. Genève : Bureau international du travail.
- Bureau international du travail (2019) Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes. Genève : Bureau international du travail.
- Chantavanich, S., Laodumrongchai, S. and Stringer, C. (2016). Under the shadow: Forced labour among sea fishers in Thailand. *Marine Policy*, 68, pp.1–7.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2015.12.015>.
- Chapsos, I. et Hamilton, S. (2018). Illegal Fishing and Fisheries Crime as a Transnational Organized Crime in Indonesia. *Trends in Organized Crime*, 22.
doi:<https://doi.org/10.1007/s12117-018-9329-8>.
- Churchill, R.R. et Lowe, A.V. (1999). *The Law of the Sea*, 3^e édition, Juris Publishing, Manchester University Press ISBN 0 7190 4382 4.
- Convention de l'OIT concernant le travail dans le secteur de la pêche, 2007 Un guide pour les syndicats. (n.d.). Disponible sur : https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/fishing_convention_2007_english.pdf [Accès 20 janvier 2024].
- Criminalité transnationale organisée dans l'industrie de la pêche : Focus sur la traite des personnes, le trafic illicite de migrants, le trafic de stupéfiants. (n.d.). Disponible sur : https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/Issue_Paper_-_TOC_in_the_Fishing_Industry.pdf [Accès 20 janvier 2024].
- David, F., Bryant, K., et Larsen, J. (2019). Auteurs de la publication : Migrants and their Vulnerability to Human Trafficking, Modern Slavery and Forced Labour. [online] Disponible sur : https://publications.iom.int/system/files/pdf/migrants_and_their_vulnerability.pdf
- Garcia Lozano, A.J., Decker Sparks, J.L., Durgana, D.P., Farthing, C.M., Fitzpatrick, J., Krough-Poulsen, B., McDonald, G., McDonald, S., Ota, Y., Sarto, N., Cisneros-Montemayor, A.M., Lout, G., Finkbeiner, E. et Kittinger, J.N. (2022). Decent work in fisheries: Current trends and key considerations for future research and policy. *Marine Policy*, 136, p.104922.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104922>.

- Institut danois des droits de l'homme (2024). A Human Rights Due Diligence Guide for Companies in the Fisheries Value Chain. [online] Copenhague, Danemark : Institut danois des droits de l'homme. Disponible sur : <https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-due-diligence-guide-companies-fisheries-value-chain> [Accès 12 février 2024].
- Institute for Human Rights and Business (2017). Migration with Dignity: Implementing the Dhaka Principles. [online] Disponible sur : <https://dhakaprinciples.org/>.
- Lout, G.E. (2022). Human Rights in a Sea of market-based approaches: Evaluation of market-based Tools Integrating Social Responsibility in the Sustainable Seafood Movement. *Sustainable Production and Consumption*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.spc.2022.10.020>.
- Marschke, M. et Vandergeest, P. (2016). Slavery scandals: Unpacking labour challenges and policy responses within the off-shore fisheries sector. *Marine Policy*, 68, pp.39–46. doi: <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2016.02.009>.
- Murphy, C., Doyle, D.M. et Thompson, S. (2022). Workers' Perspectives on State-Constructed Vulnerability to Labour Exploitation: Experiences of Migrant Fishers in Ireland. *Social & Legal Studies*, p.096466392211224. doi:<https://doi.org/10.1177/09646639221122466>.
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (2015). Directives volontaires visant à assurer la durabilité de la pêche artisanale dans le contexte de la sécurité alimentaire et de l'éradication de la pauvreté. Rome : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (2016). Scoping study on decent work and employment in fisheries and aquaculture: issues and actions for discussion and programming. Rome : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (2021). Tackling child labour in fisheries and aquaculture. Document de travail. Rome : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.
- Ratner, B.D., Åsgård, B. et Allison, E.H. (2014). La pêche à la justice : Droits de l'homme, développement et réforme du secteur de la pêche. *Global Environmental Change*, [online] 27, pp.120–130. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.05.006>.
- Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certification and Twenty Years of Failure to Protect Worker Rights AFL-CIO. (2013). Disponible sur : <https://aflcio.org/sites/default/files/2017-03/CSReport.pdf> [Accès 20 janvier 2024].
- Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains. (2015). Disponible sur : https://verite.org/wp-content/uploads/2023/10/JTIP-Verite-ExecutiveOrder_13627.pdf [Accès 20 janvier 2024].
- Stringer, C., Kartikasari, A. et Michailova, S. (2021). 'They make a business out of desperate people': The role of recruitment agents in cross-border labour chains.

- Australian Journal of Management, 46(4), pp.672–689.
doi:<https://doi.org/10.1177/0312896220986895>.
- Tindall, C., Oloruntuyi, O., Lees, S., Longo, C.S., Schley, D. et Currey, R.J.C. (2022).
Illuminating the mechanisms to mitigate forced and child labour risks within
Marine Stewardship Council-certified fisheries. *Marine Policy*, 143, p.105140.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105140>.
- Van Buren, H.J., Schrempf-Stirling, J. et Westermann-Behaylo, M. (2019). Business and
Human Trafficking: A Social Connection and Political Responsibility Model.
Business & Society, 60(2), p.000765031987250.
doi:<https://doi.org/10.1177/0007650319872509>.
- Yea, S., Stringer, C. et Palmer, W. (2022). Funnels of Unfreedom: Time-Spaces of
Recruitment and (Im)Mobility in the Trajectories of Trafficked Migrant Fishers.
Annals of the American Association of Geographers, pp.1–16.
doi:<https://doi.org/10.1080/24694452.2022.2084016>.