



Réunion technique sur l'avenir du travail dans l'aquaculture dans le cadre de l'économie rurale

Genève (hybride), 13-17 décembre 2021

► Conclusions sur l'avenir du travail dans l'aquaculture dans le cadre de l'économie rurale¹

La réunion technique sur l'avenir du travail dans l'aquaculture dans le cadre de l'économie rurale,

S'étant réunie du 13 au 17 décembre 2021,

Adopte les conclusions suivantes:

Défis et opportunités en matière de travail décent et durable et principaux vecteurs de changement

1. L'aquaculture, qui est considérée dans certains pays comme un sous-secteur de l'agriculture, s'entend de l'élevage d'organismes aquatiques dans un environnement aquatique contrôlé impliquant une intervention dans le processus d'élevage en vue d'en améliorer la production. Elle constitue une source importante de revenus et de moyens de subsistance, en particulier pour de nombreuses communautés rurales. Elle emploie directement plus de 20 millions de personnes, et bien plus encore tout au long de la chaîne d'approvisionnement. La croissance exponentielle du secteur au cours des dernières décennies a fortement contribué à faire reculer la pauvreté dans un certain nombre de pays en développement, ce qui a permis à des millions de pauvres des zones rurales d'échapper à l'exclusion sociale et économique. Le développement des entreprises est important pour l'aquaculture dans la mesure où il contribuera à la création d'emplois, à l'autonomisation des femmes et des jeunes et à la diversification des moyens de subsistance dans l'économie rurale. Le secteur joue un rôle de premier plan pour nourrir une population mondiale qui ne cesse de croître et faire en sorte que personne ne soit laissé de côté. Des efforts concertés devront être déployés pour tirer parti de ce potentiel et parvenir au plein emploi productif et librement choisi ainsi qu'au travail décent pour tous dans l'aquaculture, dans le cadre de systèmes alimentaires résilients. Le développement durable et la croissance du secteur de l'aquaculture peuvent contribuer dans une large mesure à réduire l'exode rural dû à des situations de détresse.
2. En dépit de son potentiel de création d'emplois décents et de sa contribution croissante à l'emploi, à la sécurité alimentaire et à la nutrition ainsi qu'au développement économique,

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 344^e session (mars 2022).

L'aquaculture doit faire face dans de nombreux pays à de graves déficits de travail décent de même qu'à d'autres enjeux sociaux et environnementaux importants.

3. Malgré de récents progrès, les travailleurs de l'aquaculture les plus vulnérables, en particulier dans l'économie informelle, ainsi que les travailleurs migrants, temporaires, saisonniers et en sous-traitance, peuvent se heurter dans certains pays à des obstacles dans l'exercice effectif de leurs droits fondamentaux au travail. Le travail des enfants reste un problème dans le secteur de l'aquaculture, mais davantage de données sont nécessaires pour soutenir l'élaboration de politiques et de stratégies fondées sur des données probantes afin d'éliminer de fait le travail des enfants. Il se peut que certains travailleurs migrants et travailleurs de l'économie informelle se trouvent, ou courent le risque de se trouver, en situation de travail forcé. Les femmes représentent une large part de la main-d'œuvre aquacole, notamment dans les activités de transformation, mais elles sont sous-représentées dans les postes exigeant un niveau de compétences plus élevé. La réglementation adéquate du recrutement aux niveaux national et international et le respect effectif des droits au travail, quels que soient le statut d'emploi des travailleurs et la relation d'emploi dans laquelle ils sont engagés, sont essentiels pour parvenir au travail décent et durable dans le secteur.
4. La main-d'œuvre aquacole est exposée à de nombreux risques en matière de SST, avec des conséquences à court et à long terme. Les risques peuvent varier considérablement en fonction du type et de l'échelle d'exploitation. Le sous-développement des systèmes de gestion de la SST et l'insuffisance des cadres réglementaires et des systèmes de contrôle de l'application des lois, en particulier dans les économies informelles et rurales, exacerbent les difficultés. Ces dernières années, les mandants de plusieurs grands pays producteurs aquacoles ont pris des mesures importantes pour renforcer la culture de la prévention et établir des cadres juridiques adéquats en matière de SST. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir la sécurité et la santé au travail de la main-d'œuvre aquacole.
5. La pandémie de COVID-19 a exercé une pression considérable sur l'industrie agroalimentaire, y compris l'aquaculture, tant du côté des entreprises que des travailleurs. Outre les pertes tragiques en vies humaines, les bouleversements qui en ont résulté ont entraîné une hausse du chômage, du sous-emploi et de l'inactivité, ainsi que des pertes de revenus pour les travailleurs et les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises. La pandémie a gravement touché les catégories de travailleurs qui sont souvent exposées à la précarité socio-économique, telles que les femmes et les migrants. Les leçons tirées de la crise actuelle devraient favoriser les réformes qui contribuent à faire évoluer le secteur de l'aquaculture et les systèmes alimentaires au sens large vers un avenir durable et résilient.

Avenir du travail dans l'aquaculture et transition juste vers un travail décent et durable

6. La mondialisation du secteur de l'aquaculture a créé des possibilités d'emploi pour les femmes dans les exploitations piscicoles commerciales et non familiales, et tout au long de la chaîne d'approvisionnement, notamment dans les domaines de la production, de la transformation et de la distribution de produits aquacoles, leur offrant ainsi de réelles perspectives d'autonomisation économique et sociale. Malgré cela, dans de nombreux pays, le secteur reste caractérisé par des inégalités et des discriminations fondées sur le sexe, les femmes étant engagées de manière disproportionnée dans des modalités de travail qui sont souvent informelles, mal rémunérées et qui ne leur donnent pas accès à une protection sociale adéquate. Il est essentiel de garantir l'égalité des chances et de

traitement entre les femmes et les hommes pour assurer la durabilité du secteur, notamment en respectant le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et en promouvant un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement.

7. Les nouvelles technologies offrent des perspectives prometteuses pour résoudre bon nombre des problèmes, traditionnels et émergents, auxquels est confronté le secteur de l'aquaculture, tout en améliorant la productivité et les résultats sur le plan environnemental. Elles pourraient également favoriser la création de nouvelles entreprises durables et promouvoir des possibilités de travail décent, notamment grâce à l'automatisation des tâches pénibles, répétitives et dangereuses. Des mesures efficaces seront nécessaires pour faire face à d'éventuels effets négatifs, tels que les pertes d'emplois, l'inadéquation et la polarisation des compétences, les inégalités de salaire et les obstacles rencontrés par les petits producteurs pour adopter des technologies et pratiques nouvelles, la fracture numérique empêchant ces derniers d'en tirer profit. Il conviendrait de favoriser la mise en place d'un environnement propice à la transformation numérique en mettant à disposition des infrastructures TIC appropriées et en promouvant l'alphabétisation numérique.
8. La transition progressive vers la formalité devrait viser à réduire les déficits de travail décent, tout en tenant compte des intérêts des nombreux travailleurs et unités économiques de l'économie informelle et en prévenant l'informalisation dans le secteur. Les politiques et programmes devraient être axés sur la création et le maintien d'emplois décents et d'entreprises durables dans le secteur, de manière à garantir les droits au travail et l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable.
9. La reconnaissance du droit universel à l'éducation, l'investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie et le développement de compétences diversifiées visant à promouvoir des possibilités de travail décent permettront à la main-d'œuvre et aux employeurs de mieux faire face à l'évolution des besoins du secteur, notamment dans le contexte des avancées technologiques et de l'utilisation durable des ressources naturelles. Favoriser la durabilité environnementale de l'aquaculture, y compris par l'amélioration des infrastructures et de la gestion de l'eau et des déchets ainsi que la création d'emplois verts, est essentiel à la viabilité économique du secteur à long terme et à la sécurité alimentaire.
10. Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans l'élaboration des politiques de promotion de la justice sociale. Il offre un moyen de parvenir au progrès social et économique. Le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la démocratie et à la bonne gouvernance.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

11. Les gouvernements, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
 - a) prendre part à un dialogue social efficace pour promouvoir le travail décent et durable pour tous dans l'aquaculture et l'économie rurale;
 - b) promouvoir la création, l'attractivité et le maintien d'emplois décents et durables, et exploiter tout le potentiel de l'ensemble des progrès technologiques et de la

numérisation pour créer des emplois décents et des entreprises durables dans le secteur;

- c) promouvoir l'égalité des sexes et renforcer la voix et l'autonomisation des femmes;
- d) promouvoir une transition inclusive vers la formalité, la prévention de l'informalisation et une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables;
- e) garantir des conditions de travail satisfaisantes, la sécurité et la santé au travail et l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable pour tous les travailleurs de l'aquaculture, quels que soient leur statut d'emploi et leurs modalités de travail;
- f) accroître les investissements dans l'apprentissage tout au long de la vie, le développement des compétences et l'enseignement et la formation techniques et professionnels, en vue de garantir des emplois décents et durables dans l'aquaculture;
- g) appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables – y compris par l'investissement et l'innovation –, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous;
- h) promouvoir des politiques visant à éradiquer le travail des enfants dans le secteur de l'aquaculture.

12. Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer effectivement la législation nationale, et de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent à tous les travailleurs du secteur de l'aquaculture, en tenant compte de leurs obligations au titre d'autres normes internationales du travail. Ils doivent renforcer leurs systèmes d'administration et d'inspection du travail afin de garantir le plein respect de la législation, notamment par le biais de ressources financières suffisantes, d'inspecteurs dûment qualifiés, d'équipements et d'une formation appropriés, et de procédures de recrutement solides. Toutes les entreprises sont tenues de respecter les droits de l'homme et les droits au travail dans leurs chaînes d'approvisionnement, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

13. Sur la base de son mandat redynamisé par la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, le Bureau devrait:

- a) promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail applicables à l'aquaculture, et renforcer les capacités des mandants de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail;
- b) renforcer son appui à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies de reprise mises en place par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de les soutenir dans les efforts qu'ils déploient pour parvenir à une reprise centrée sur l'humain qui soit durable, inclusive et résiliente pour sortir de la pandémie du COVID-19 et pour faire face aux futures crises;
- c) renforcer, par des moyens d'action appropriés, les capacités des mandants à élaborer des stratégies et à prendre part à un dialogue social efficace en vue de faciliter la

transition vers la formalité, de prévenir l'informalisation et de permettre une transition juste vers un avenir du travail durable;

- d) recueillir des informations sur les bonnes pratiques, collecter des données et mener des études sur la transition vers la formalité, l'acquisition des compétences, la productivité, l'autonomisation des femmes et une transition juste vers le plein emploi productif et librement choisi ainsi que le travail décent pour tous, en vue de promouvoir une aquaculture durable;
- e) mener des recherches sur les pratiques existantes en matière d'inspection du travail dans l'aquaculture et renforcer les capacités des services d'inspection du travail;
- f) effectuer des recherches sur les risques existants et nouveaux en matière de SST en vue d'orienter l'action future, y compris l'élaboration d'un recueil de directives pratiques sur la SST dans l'aquaculture;
- g) renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer efficacement à la conception et à la mise en œuvre de programmes d'alphabétisation, d'apprentissage tout au long de la vie et de développement des compétences assortis de méthodologies tenant compte de la dimension hommes-femmes, en vue de prévoir les besoins futurs en matière de compétences sur le marché du travail, en particulier aux fins de l'évolution technologique, de la transition juste et du partage des bonnes pratiques relatives à la professionnalisation, au perfectionnement et à la reconversion; concevoir et mettre en œuvre des projets de coopération pour le développement afin de promouvoir le travail décent et durable ainsi que le renforcement des capacités dans le secteur de l'aquaculture en tenant compte de la diversité des situations, des besoins, des priorités et des niveaux de développement de ses États Membres;
- h) renforcer la coopération avec les organisations multilatérales – notamment la FAO – et régionales concernées, en vue de promouvoir le travail décent et durable dans l'aquaculture pour mettre en place une réponse globale, forte et cohérente à l'appui d'une reprise centrée sur l'humain, d'un développement à long terme et d'une croissance du secteur qui soient inclusifs, durables et résilients;
- i) mettre à jour les Directives sur la façon de régler le problème du travail des enfants dans la pêche et l'aquaculture (*Guidance on addressing child labour in fisheries and aquaculture*, non disponible en français) (2011) pour permettre de mieux comprendre la nature, l'ampleur, les causes, les facteurs contributifs et les conséquences du travail des enfants dans l'aquaculture, puis mettre en place des activités de renforcement des capacités à tous les niveaux appropriés.

Annexe

Liste non exhaustive de déclarations, d'instruments et d'outils de l'OIT se rapportant au secteur de l'aquaculture

Déclarations:

- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2017)
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)

Normes internationales du travail:

Conventions fondamentales:

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (et son protocole de 2014)
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Conventions de gouvernance:

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Conventions et recommandations techniques:

- Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921
- Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921
- Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949

- Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- Convention (n° 110) sur les plantations, 1958
- Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 ²
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

² L'insertion de cette norme internationale du travail dans la présente annexe n'a pas été appuyée par le groupe des employeurs lors de la réunion technique sur l'avenir du travail dans l'aquaculture dans le cadre de l'économie rurale.

- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006 ³
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Autres outils de l'OIT:

- La sécurité et la santé dans l'agriculture. Recueil de directives pratiques (2011)
- Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015)
- Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (2016)
- WASH@Work: Un manuel d'autoformation (2016)

Autres réglementations internationales:

- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007)
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011)
- Déclaration des Nations unies sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales (2018)

³ L'insertion de cette norme internationale du travail dans la présente annexe n'a pas été appuyée par le groupe des employeurs lors de la réunion technique sur l'avenir du travail dans l'aquaculture dans le cadre de l'économie rurale.