

Etude exploratoire

**« Diagnostic sectoriel sur les relations de travail
dans le secteur de la pêche artisanale en termes de
Principes et Droits Fondamentaux au Travail »
(PDFT)**

Par

LO Mamadou Boubou
Administrateur des Affaires Maritimes

Septembre 2020

Table des matières

1	Introduction sur la santé et conditions de travail dans la pêche artisanale en Mauritanie	5
2	CONTEXTE DU SECTEUR DES PECHEES.....	6
2.1	Objectifs du diagnostic sectoriel de l'étude exploratoire	7
2.2	Méthodologie de recherche	8
2.3	Méthode de collecte des données.....	8
2.4	La méthode d'analyse des données.....	8
3	PRESENTATION DU SECTEUR DE LA PECHE ARTISANALE	9
3.1	La Pêche artisanale	9
3.2	Les Ressources.....	9
3.3	La flotte de pêche artisanale.....	10
3.4	Effort de pêche artisanale.....	10
3.5	Les principales espèces pêchées par la pêche artisanale.....	10
3.6	Production de la pêche artisanale (<i>source IMROP</i>).....	10
3.7	La technique de pêche.....	10
3.8	La conservation à bord	11
3.9	Description des procédures actuelles de débarquement, de manutention, et de transport dans la filière Pêche Artisanale (<i>entraves aux PDFT</i>)	11
3.10	Situation des emplois dans le secteur des pêches.....	12
4	TYPOLOGIE DES EMPLOIS DANS LA PECHE ARTISANALE.....	12
4.1	Les sous-secteurs de la pêche artisanale où les entraves aux PFDT et les risques en matière de SST sont les plus problématiques.....	13
5	CARACTERISTIQUES DE LA CHAINE DE VALEURS DANS LA PECHE ARTISANALE	14
5.1	Les intervenants dans la chaîne des valeurs (CV).....	14
5.2	Typologie des chaînes de valeur d'après le mode de gouvernance.....	14
5.3	Relation entre les différents acteurs de la filière de la Pêche Artisanale.....	15
5.4	Une forte dépendance des pêcheurs à l'égard des intermédiaires	15
6	SELECTION DES ENTREPRISES, LES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ET LES LIEUX POUR L'ENQUETE16	
6.1	Les pêcheurs	17
6.2	Les mareyeurs.....	17
6.3	Les femmes dans le secteur de la pêche.....	18
6.4	La transformation des produits de la pêche artisanale.....	19
6.5	La capacité de stockage des produits frais ou congelés (<i>dans les différentes usines voir annexe 2 et 3</i>) 19	
6.6	L'entretien et réparation mécanique dans le secteur.....	20
6.7	Les Etablissements et usines (<i>liste des établissements et usines est jointe à l'annexe 2 et 3</i>) 21	
7	LES INSTITUTIONS ET ACTEURS INTERVENANT DANS LE CADRE DE L'ETUDE	21
7.1	Cadre institutionnel du secteur	21
a)	Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime	22

b) Les organisations socioprofessionnelles	22
c) Organisations des employeurs	22
d) Syndicats majeurs des pêcheurs	22
8 EXAMEN DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DE LA PECHE	23
8.1 La législation nationale	23
8.1.1 Code des Pêches maritimes :	23
8.1.2 Code de la Marine Marchande :	23
8.1.3 Loi N° 2004-017 portant code du travail de la Mauritanie	23
8.2 Au niveau international	24
8.2.1 Organisation des Nations Unies (ONU)	24
a) Convention sur le Droit de la Mer de 1982 (CNUDUM)	24
8.2.2 L'Organisation Maritime Internationale (OMI)	24
8.2.3 L'Organisation Internationale du Travail (OIT)	26
8.2.3.1 Les normes internationales du travail	26
A) Conventions de l'OIT dans le domaine maritime, ratifiées par la Mauritanie	26
8.3 L'organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)	28
9 ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE	28
9.1 Analyse des résultats par segment de la chaîne de valeur	28
9.2 Analyse les résultats de nos entretiens	28
9.3 Discussion des résultats et implications de notre étude	28
ANNEXES	29
ANNEXE 1 : Liste conventions techniques ratifiées	30
ANNEXE 2 : Liste des Etablissements (usines) agréés par le Ministère des pêches et de l'Economie Maritime	32
ANNEXE 3 : Liste des établissements à terre agréés – Nouadhibou -	33
QUESTIONNAIRES	36
Questionnaire 1 : Grille d'entretien semi-structuré pour les employeurs	37
Questionnaire 2: Grille d'entretien semi-structuré pour les travailleurs-employés	43
Questionnaire N°3 : Femmes transformatrices de poisson	48
QUESTIONNAIRE N°4 : Grille d'entretien semi-structuré pour les travailleurs-Enfants	54
QUESTIONNAIRE N°5 : Grille d'entretien semi-structuré pour les représentants syndicaux	56
QUESTIONNAIRE N°6 : Grille d'entretien semi-structuré pour les organisations d'employeurs / patronales	61
QUESTIONNAIRE N° 7 : Grille d'entretien semi-structuré pour les inspecteurs du travail ou « le Chef de service des gens de mer » du MPEM	66

Liste des tableaux

Tableau n°1 : Effectif des mareyeurs par catégories professionnelles	17
Tableau n°2 : Emploi féminin au niveau du segment de la distribution du poisson	17
Tableau n°3 : Répartition de l'effectif des transformateurs par types des produits	
Tableau n°4 : Situation des unités industrielles	18
Tableau n°5 : Présentation de l'échantillon de l'étude exploratoire dans les usines	20
Tableau n°6 : Liste des conventions de l'OMI ratifiées par la Mauritanie	23
Tableau n°7 : Liste conventions fondamentales ratifiées	25
Tableau n°8 : Liste conventions de gouvernance prioritaires ratifiées	26
Tableau n°9 : Liste des conventions de l'OIT dans le domaine de la mer ratifiées par la RIM	26

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

1 Introduction sur la santé et conditions de travail dans la pêche artisanale en Mauritanie

En règle générale, les conditions de travail dans le secteur de la pêche sont réputées très difficiles, quel que soit le type d'opération. Le travail en mer et particulièrement de la pêche suppose de longues heures de travail ardu dans un environnement très hostile et souvent éprouvant. Ce travail amène les pêcheurs à utiliser et à manipuler des engins et des équipements (complexes, dangereux, ou simples) pour prendre, trier et stocker le poisson. De nombreux accidents et des pertes en vies humaines ont été relevés à cet effet dans le secteur maritime.

Même le trajet à destination des zones de pêche peut-être périlleux. En cas d'accident ou de maladie survenant en mer, il arrive que le pêcheur soit loin d'un centre médical professionnel et qu'il doive compter sur ses collègues à bord pour le soigner; les services d'évacuation médicale sont presque inexistants et varient considérablement d'un pays à l'autre

La question relative à la santé et aux conditions de travail dans le sous-secteur de la pêche artisanale constitue une préoccupation majeure. En effet, la pêche artisanale en Mauritanie exploite plus 6 500 embarcations et pirogues de pêche et emploie environ 42 000 pêcheurs artisans, qui chaque jour, cherchent en mer de quoi vivre et faire vivre les populations. Si on ajoute ceux et celles qui travaillent dans l'informel comme les femmes transformatrices, les mareyeurs, les mareyeuses, les charpentiers, les transporteurs, y compris les emplois périphériques, etc. le sous-secteur compte plus de 250 000 personnes qui dépendent du poisson pour vivre. Le poisson contribue à améliorer la nutrition et la santé des populations y compris les plus démunies en apportant des protéines. Le poisson est rentré dans les habitudes alimentaires des mauritaniens.

Toutefois, le secteur fait face à un avenir plein de défis, notamment la diminution des ressources, la hausse du prix du carburant, les prix dérisoires sont offerts pour le poisson d'exportation vendu sur les marchés. Mais aussi, le secteur fait face à l'arrivée massive de nouveaux venus dans le secteur, des gens qui ont fui d'autres secteurs sans avenir. C'est pourquoi, la pêche artisanale est devenue, plus que jamais, le dernier recours de beaucoup de mauritaniens.

Cette arrivée massive de nouveaux venus dans le secteur a eu un impact dramatique sur les conditions de vie et de travail des populations. La surexploitation des ressources s'est aggravée, alors que les revenus diminuent car plus de pêcheurs doivent se partager le poisson disponible. Les pêcheurs doivent aussi se rendre de plus en plus loin pour pêcher, ce qui augmente les risques de l'activité.

En mer, tous les pêcheurs sont exposés aux changements brusques de la météo, aux changements de température, à la pluie, aux vents violents, aux vagues très fortes, aux intempéries tout court. Les pirogues sont ouvertes, ne disposant pas d'abris pour assurer la sécurité des marins à bord.

Les pêcheurs, surtout ceux qui sont relativement nouveaux dans la profession, ne sont pas toujours bien formés pour faire face à ces imprévus et des accidents peuvent se produire à tout moment. Grâce à des campagnes de sensibilisation et aussi aux fréquents accidents avec des pertes de vies humaines, le port du gilet de sauvetage commence à être mieux accepté par les pêcheurs, mais tous ne le portent pas encore. Il y a aussi un dispositif météo qui est mis en place par la « Garde Côte mauritanienne » pour permettre de mieux préparer les sorties de pêche.

Dans certains cas, les pêcheurs partent en mer pour plusieurs jours et l'embarcation devient non seulement le lieu de travail mais aussi le lieu de vie. La marée peut durer quelques jours et les conditions de vie à bord sont précaires, les journées très longues, quelques litres d'eau par jour doivent servir pour se laver et boire, une nourriture peu variée, des conditions de promiscuité à bord insupportables. Tout cela affecte la santé des pêcheurs embarqués. Malgré cela, l'équipement de secours à bord est réduit au strict minimum.

Même si on s'est apitoyé sur le sort des marins pêcheurs, la situation des femmes qui sont actives dans la pêche artisanale, n'en est pas en moins. Incontestablement, sans les femmes, la pêche artisanale ne pourrait pas vivre. Piliers de ce secteur, elles sont présentes sur toutes les plages de débarquement, attendant l'arrivée des embarcations/pirogues. Elles sont présentes dans les usines mais aussi sur les lieux de transformation. Pour elles aussi, les conditions de travail sont difficiles, précaires et les questions de santé sont au cœur de leurs préoccupations.

Il est important de mentionner ici, l'effet de « la fatigue » que supportent les femmes». Occupées par les tâches ménagères, les soins à donner à la famille autant que par le travail du poisson, la fatigue est leur pain quotidien et cela a un impact sur leur état de santé. Il faut aussi noter, que dans plusieurs endroits, en raison du développement de certaines zones, les activités de transformation du poisson sont souvent repoussées hors des plages. Les femmes doivent partir plus tôt pour se rendre sur des sites de transformation éloignés, et leurs coûts de transport augmentent. Lorsque les activités de transformation se font près des plages, les problèmes de santé sont dus aux eaux usées près des zones de stationnement des camions, des fumées dégagées, des dépôts d'ordures sur les plages, etc.

Il n'y a pas souvent d'infrastructures sanitaires ou médicales près de la plupart des centres de débarquement et de transformation du poisson. Tout ceci influe sur la santé des femmes. Je dois aussi citer un enjeu auquel la pêche artisanale est confronté: le travail des enfants, que ce soit sur les pirogues de pêche, où parfois jusqu'à un tiers de l'équipage est en âge scolaire, ou dans la transformation, où de jeunes filles mineures sont parfois déjà actives. Les conditions de travail sont difficiles pour ces enfants et peuvent compromettre leur scolarisation mais aussi leur santé: travail de nuit, accidents et risques de noyade, etc.

Les familles de pêcheurs sont aussi très touchées par des maladies transmissibles comme le Sida, la tuberculose. La pêche, en raison de la promiscuité, des migrations et des déplacements des pêcheurs, génère des comportements à risques. Les pêcheurs contaminés transmettent les maladies à leurs épouses, et c'est toute la communauté qui est victime de ce fléau.

En termes de couverture médicale, les pêcheurs artisans et leurs familles ne bénéficient pas tous d'une prise en charge médicale. Cependant, il reste beaucoup à faire pour la prise en charge médicale et sanitaire des communautés de pêcheurs. Des efforts conséquents sont attendus de la part de l'Etat.

Le risque particulier que représente le métier de marins pêcheurs est reconnu, tant au plan international qu'au plan national. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté plusieurs conventions allant dans le sens de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dans le secteur maritime en général et de la pêche en particulier.

La sécurité des marins pêcheurs est donc recherchée à travers des politiques et des instruments sur les plans internationaux et nationaux.

2 CONTEXTE DU SECTEUR DES PECHEES

L'économie nationale repose en grande partie sur le secteur des pêches, sur les industries extractives (fer, or, cuivre, etc.) avec une diversification en cours avec l'exploitation du gaz et du pétrole et sur l'élevage.

Le secteur de la pêche occupe environ 3% de la population active du pays et près de 30% des emplois formels au niveau national. Le sous-secteur de la pêche artisanale et côtière joue un rôle clé en termes de création d'emplois, en contribuant à 80% de l'emploi du secteur. La richesse générée par le secteur est évaluée entre 6 et 10% du PIB.

La richesse et la diversité des ressources halieutiques des côtes mauritaniennes, renforcées par l'expansion remarquable de la demande mondiale des produits de la mer et la stagnation de la production mondiale des captures, constituent de grandes opportunités pour le secteur des pêches de la Mauritanie.

Cependant, le domaine fait face à de multiples contraintes qui persistent au niveau des différents maillons de la chaîne de valeur du secteur (difficultés dans la gestion des ressources halieutiques, appareil de production du domaine à moderniser, maîtrise de l'effort de pêche, etc.).

La Mauritanie doit satisfaire les besoins alimentaires de sa population en diversifiant les sources d'approvisionnement en protéines de sorte que le marché intérieur puisse renforcer son attractivité dans une perspective d'une meilleure diffusion et d'une amélioration de la qualité des produits halieutiques. Pour autant, la Mauritanie ne renonce pas au développement de ses exportations et compte renforcer sa position à l'échelle internationale. La place de choix accordée au sous-secteur de la pêche artisanale par la nouvelle stratégie s'inscrit dans cette démarche.

Les stratégies sectorielles, que ce soit la Stratégie Nationale de Gestion Responsable pour un Développement Durable des Pêches et de l'Economie Maritime pour la période 2015–2019 ou la nouvelle Stratégie Nationale pour un Développement Durable et Inclusif du Secteur des Pêches Maritimes 2020–2024, adoptée par le conseil des ministres au mois de juillet 2020, traduisent donc les orientations du Gouvernement en termes de développement, de bonne gouvernance, de lutte contre la pauvreté et de préservation de l'écosystème marin.

Le secteur des pêches avait connu en 2015, l'adoption de la Stratégie Nationale de Gestion Responsable pour un Développement Durable des Pêches et de l'Economie Maritime pour la période 2015–2019 en cohérence avec la politique du Gouvernement et la SCAPP en termes de développement, de bonne gouvernance, de lutte contre la pauvreté et de préservation de la ressource halieutique et de son milieu.

En termes d'objectif global, la stratégie 2015 ambitionnait de tirer du potentiel halieutique du pays et de façon durable, le maximum de bénéfices et de participer plus activement aux efforts de développement d'une économie bleue inclusive, source de richesse et d'emplois.

Dans sa vision, cette stratégie a préconisé un mécanisme d'accès à la ressource transparent, permettant la préservation des ressources halieutiques, l'accroissement des quantités débarquées en Mauritanie, l'amélioration des modes de transformation et de valorisation des produits de la pêche, le développement des infrastructures et un partage équitable de la rente halieutique.

Les objectifs de la nouvelle stratégie 2020-2024 portent essentiellement sur la consolidation et l'amélioration des acquis de la stratégie 2015-2019 et la correction des dysfonctionnements constatés dans le système de gestion actuel.

Dans ce cadre, un accent particulier a été mis sur : (i) l'assainissement du système d'allocation de la ressource pour le rendre plus transparent et équitable et le renforcement des capacités de la recherche et du dispositif du contrôle/suivi et évaluation, (ii) la sécurisation des approvisionnements et de développement des chaînes de valeur et (iii) l'amélioration du climat des affaires, à travers notamment l'allègement de la pression fiscale et le renforcement de la confiance et de la transparence.

2.1 Objectifs du diagnostic sectoriel de l'étude exploratoire

L'objectif général est une meilleure compréhension des relations de travail dans le secteur de la pêche artisanale en termes de « Principes et Droits Fondamentaux au Travail (PDFT) en vue de définir des stratégies d'intervention pour amélioration des normes relatives aux PDFT dans le secteur.

Les objectifs de l'étude exploratoire

- Sélectionner les sous-secteurs de la pêche artisanale ou les entraves aux PDFT ou les risques en matière de SST sont les plus problématiques et prononcées ;
- Sélectionner les entreprises, les catégories de travailleurs et les lieux de l'enquête ;
- Identifier les acteurs institutionnels avec lesquels coopérer et les personnes ressources ;
- Adapter et tester les outils d'enquête (questionnaire et guide pour les entretiens semi-structurés) au secteur de la pêche artisanale, au contexte COVID et au contexte social et législatif en Mauritanie ;
- Contribuer à la formation de l'équipe de pilotage de l'enquête et des enquêteurs.

Cette phase exploratoire comprend les tâches suivantes :

- La revue de l'information existante, en particulier le cadre législatif en Mauritanie et le cadre conceptuel du projet Bridge qui sont essentiels pour adapter les questionnaires au secteur concerné ;
- La prise en compte du contexte COVID 19, en particulier l'impact sur le monde du travail du secteur de la pêche artisanale;
- La réalisation d'entretiens exploratoires (entretiens semi-structurés avec des experts et personnes ressources et visites exploratoire du/des terrains retenus pour l'enquête ;
- La sélection des enquêteurs sur la base des critères à définir avec la FNPA ainsi que leur formation ;
- Révision et test (pilottage) des questionnaires et des guides pour les entretiens semi-structurés ;
- Rédaction du rapport préliminaire.

2.2 Méthodologie de recherche

Nous présenterons dans cette section le contexte de recherche, la méthode de collecte des données. La méthode d'analyse de contenu s'effectuera en fonction des données de l'enquête qui sera menée

2.3 Méthode de collecte des données

Nous avons choisi d'adopter la démarche qualitative vu son efficacité dans le cadre des recherches exploratoires. La méthode de recueil qui sera utilisée dans notre travail est l'entretien semi-directif qualifié ¹ comme le moyen le plus performant pour faire émerger les motivations et les attitudes.

Pour ce faire, nous avons établi un guide d'entretien contenant des questions adressées aux différents acteurs du secteur de la pêche artisanale. Plusieurs critères ont été pris en compte pour la réalisation des entretiens. Il s'agit notamment de déterminer les types de personnes à interviewer, le lieu de l'interview, le nombre d'interviewés et les axes de l'entretien. En effet, la personne à interviewer doit posséder une expérience et des connaissances directes dans le domaine étudié. Pour cela, nous aurons à mener des entretiens en face à face ou des entretiens téléphoniques éventuellement avec les différentes personnes intervenant dans les différentes filières de la chaîne de valeur de la pêche artisanale.

Dans cette phase de recherches qualitatives, ce n'est pas la représentativité statistique des individus qui est importante, mais et surtout, la taille de l'échantillon est plutôt justifiée par la recherche de la plus grande diversité des réponses. Les entretiens avec les acteurs et les employés devront être conduits jusqu'à atteindre un seuil de saturation, jusqu'au moment où les réponses ne nous apporteront plus rien de neuf.

Nous pensons que la durée moyenne des entretiens devra se situer entre 45 minutes et une heure maximum. La présentation de l'étude se fera en rappelant l'objectif de la discussion tout en insistant sur l'anonymat des données recueillies. Lors de ces entretiens, les enquêteurs ne devront en aucun cas interrompre les propos des personnes à interroger mais de les permettre de s'exprimer librement..

2.4 La méthode d'analyse des données

L'analyse qualitative² sera constituée par trois flux simultanés à savoir : la réduction des données, la présentation des données et la conclusion/vérification. La réduction des données désigne le tri et la transformation des données dans les textes écrits. Pour analyser les données recueillies, nous aurons recours à la technique d'analyse thématique des contenus. Ainsi, nous pourrions procéder à la retranscription des propos des interviewés après chaque entretien. Ensuite, nous analyseront les thématiques recensées.

¹ Evrard et al. (2000)

² Miles et Huberman (1994),

3 PRESENTATION DU SECTEUR DE LA PECHE ARTISANALE

La loi n° 2015-017 du 29 juillet 2015 portant Code des pêches définit les règles applicables à la pêche dans les eaux sous juridiction mauritanienne. L'article 3 de la section 2 précise :

« Les ressources halieutiques des eaux sous juridiction mauritanienne et leur écosystème constituent un patrimoine national que l'Etat a obligation de gérer dans l'intérêt de la collectivité nationale, dans le cadre défini par les dispositions de ladite loi. Il définit à cet effet une stratégie visant à protéger ces ressources et à permettre leur exploitation durable de manière à préserver l'équilibre des écosystèmes et de l'habitat aquatique pour les générations présentes et futures ».

3.1 La Pêche artisanale

Ainsi, les dispositions de l'article 2 du décret n°044-2018 portant modifications de certaines dispositions du décret n°2015-159 du 10 octobre 2015 portant application de la loi 2015-017 du 29 juillet 2015 relative au code des pêches définit la pêche artisanale (PA) ainsi qu'il suit :

« Est considérée comme pêche artisanale maritime », toute pêche, s'exerçant à pied ou à l'aide de navires pontés ou non pontés de longueur hors tout (LHT) inférieure à 14 mètres non motorisés ou ayant une puissance inférieure ou égale à 150 cv et opérant avec des engins passifs, à l'exception de la senne tournante coulissante ».

La Pêche Artisanale comprend quatre segments :

- PA céphalopodes ;
- PA crustacés ;
- PA poissons de fonds ;
- PA poissons pélagiques (senne tournante coulissante).

3.2 Les Ressources

La ZEE mauritanienne abrite des ressources importantes et d'une grande diversité halieutique. En effet, plus de 350 espèces sont régulièrement dénombrées dans les captures débarquées, dont environ 200 espèces commercialisables. Parmi ces espèces, les céphalopodes (poulpe, seiches et calamars), les crevettes, les serranidés (mérus et thiofs), les soles et les daurades (pageots, pagres et diagramme), ont une très grande valeur marchande. En plus des espèces démersales, des espèces pélagiques sont également présentes dans les eaux mauritaniennes. Responsables de 95% des captures réalisées dans la ZEEM, les espèces des petits pélagiques comprennent des espèces d'affinité tropicale (les sardinelles, les chinchards noir et jaune et le maquereau espagnol et d'autres d'affinité tempérée (la sardine, l'anchois, le chinchard européen et le sabre argenté). Elles sont caractérisées par une variabilité naturelle qui se traduit par une instabilité spatio-temporelle importante et représentent d'importantes biomasses.

Selon les données du Système de Suivi de la Pêche Artisanale et Côtière (SSPAC), les captures de la PAC sont composées de plus de 200 espèces appartenant à environ 60 familles différentes. Le PNBA dispose de la plus grande diversité ichtyologique avec 181 espèces différentes, suivi par Nouakchott avec 179 espèces, la zone nord avec 165 espèces, la zone centre avec 154 espèces et en fin la zone Sud de Nouakchott avec 144 espèces.

3.3 La flotte de pêche artisanale

La flotte nationale de pêche artisanale se compose selon l'enquête cadre de l'IMROP de 2018 de **6809** embarcations dont 64% sont en plastique et 31% en bois, le reste se compose de lanches, de vedettes et des pirogues en aluminium réparties le long du littoral.

Le traitement de données parcellaires indique une augmentation constante des capacités de pêche sur la période 2015-2018 tous segments confondus. Ce qui va à l'encontre d'une gestion durable des ressources et d'une optimisation des performances économiques du secteur des pêches.

3.4 Effort de pêche artisanale

Les données scientifiques montrent que la flotte artisanale a augmenté au cours des trois dernières années de plus 121%, soit un taux d'accroissement moyen annuel de 9%.

L'effort de pêche artisanale se répartit entre les différentes zones ainsi qu'il suit :

- Zone nord : 54%
- Zone NKTT : 20%
- Zone Centre : 16%
- Zone sud et PNBA : 5-10%

3.5 Les principales espèces pêchées par la pêche artisanale

La pêche artisanale cible essentiellement les espèces à haute valeur commerciale telles que le poulpe, la courbine, le thiof, les requins, les daurades, les soles, les mullets, etc. Depuis quelques années, une pêche côtière des petits pélagiques s'est développée. Parmi les espèces capturées, certaines, ayant une bonne qualité physiologique, sont orientées vers l'exportation à l'état congelé ou frais. D'autres, ne présentant pas un intérêt pour l'exportation ou la consommation locale, sont orientées vers la farine et l'huile de poisson ou transformées selon des procédés artisanaux (salés séchés, guedj, tichtar, etc.)

3.6 Production de la pêche artisanale (*source IMROP*)

Les captures de la pêche artisanale sont en nette augmentation au cours de la période 2006 à 2018, passant de 29 000 tonnes en 2006 à 183 000 tonnes en 2018, soit une augmentation de 531%. En 2018, les captures ont atteint un niveau exceptionnel imputable à d'importantes captures de mullet noir et de sardinelles.

Ces captures comportent une grande variété d'espèces, plus de deux cents espèces (203 espèces) relevées dont sept (7) totalisent plus de 55 %. Les pics des captures mensuelles sont observés pendant les mois de juin, juillet et décembre et correspondent aux périodes de reprise de la pêche.

Le poulpe représente en moyenne 22% des quantités débarquées par la pêche artisanale durant les cinq dernières années. Les captures de poissons démersaux ont été de 22 118 T sur un total de capture de 63 387 t. Un tiers des espèces démersales sont capturées par la pêche artisanale, les deux tiers restant sont pêchés par la pêche côtière et la pêche hauturière.

3.7 La technique de pêche

Les engins utilisés par la pêche artisanale pour la capture des poissons nobles sont des engins passifs à savoir : la ligne à main, la palangre, les filets et les pièges (nasses et casiers). Les pièges permettent de capturer le poisson en l'état vivant. La ligne à main a l'avantage de permettre une capture immédiate du poisson. Ces deux techniques sélectives sont jugées favorables à la capture de poisson de bonne qualité organoleptique. Les palangres et les filets sont des engins dormants ce qui fait que le poisson peut être attrapé et rester maillé dans l'engin pendant plusieurs heures ce qui peut nuire à la qualité du produit.

La pêche au filet tournant dont la technique a été introduite du Sénégal à partir des années 1992-93, est pratiquée avec de grandes pirogues en bois du type sénégalais, opérant par paire, une grande d'environ 24 mètres et une plus petite de 18 mètres, la longueur du filet peut atteindre plus cinq cent (500) mètres.

3.8 La conservation à bord

Depuis quelques années, en raison de l'éloignement des zones de pêche, la pêche artisanale de poissons nobles est pratiquée de deux façons : (i) la pêche du jour pratiquée par des petites pirogues en bois de 8 à 10 m qui effectuent des sorties journalières et (ii) les pirogues de marées qui sont des pirogues de longueur comprise entre 10 et 18 m et qui font des sorties en mer de 3 à 5 jours.

Ces pirogues utilisent de la glace pour la conservation des produits jusqu'au débarquement. Etant donné la petite taille des embarcations utilisées (8 à 10m), l'utilisation des caisses isothermes pour la conservation du poisson fait encore défaut. Les tentatives visant à moderniser les moyens de conservation à bord n'ont pas eu l'adhésion souhaitée et se sont soldées par un échec. En effet, au lieu des caisses isothermes, les pêcheurs préfèrent utiliser des caisses traditionnelles en bois dimensionnées en fonction de la taille de la pirogue et qui ne répondent pas aux normes sanitaires.

3.9 Description des procédures actuelles de débarquement, de manutention, et de transport dans la filière Pêche Artisanale³ (*entraves aux PDFT*)

La méthode de débarquement dépend du conditionnement des produits à bord. Les produits en caisses isothermes sont débarqués tels quels. Ceux contenus sous glace dans les cales de confection artisanale sont transvasés par des ouvriers avec la glace dans des caisses en plastique. Il en est de même des petits pélagiques en vrac à fond des cales.

Ces caisses sont par la suite acheminées vers le quai si elles sont destinées aux usines d'exportation des produits de la pêche ou au marché local. Les produits affectés aux usines d'huile et de farine de poisson sont directement reçus dans des camionnettes ou camions spécifiques servant à leur transport. Dans d'autres cas, le portage est assuré à tête d'homme.

A quai, les produits nobles destinés ou non aux industries sont mis sous glace dans des bacs en plastique ou dans des caisses en polystyrène neuves ou nettoyées soigneusement⁴ si elles sont usagées.

Une observation des pratiques sur les quais montre que les produits destinés au marché local font l'objet de moins d'attention et sont souvent disposés sur des bâches à même le sol durant les transactions commerciales, cette pratique peut affecter la qualité du produit et même nuire à la santé des consommateurs. En général, ce produit est destiné à la consommation locale, alors que pour le produit affecté à l'exportation une attention particulière lui est accordée et fait l'objet d'un contrôle assez rigoureux par les services de l'ONISPA qui délivrent un certificat de salubrité (certificat d'origine) prouvant la bonne qualité du produit.

Certains mareyeurs à quai disposent de boxes où ils transvasent, ajoutent au besoin de la glace et entreposent les produits au fur et à mesure des achats. D'autres, par contre utilisent des carcasses de réfrigérateurs pour entreposer leurs produits.

Les moyens de transport utilisés sont très variables, ils vont des camions frigorifiques ou isothermes à des chariots appelés communément « pousse-pousse » :

- Les camionnettes avec caisse ouverte sont plus utilisées pour le transfert des pélagiques. Les pélagiques destinés à la farine de poisson sont embarqués à l'aire d'entreposage dans ces

³ En effet, il s'agit ici de décrire les procédures utilisées par les pêcheurs

camionnettes. Elles peuvent aussi être utilisées pour le transport des produits en caisse polystyrène ou plastique destinés aux industries ou aux marchés éloignés.

- Les pousse-pousse (traction d'un chariot par un ouvrier) sont utilisés pour le transfert des produits du quai de débarquement au garage des taxis urbains. Dans ce cas, les petits poissons sont mis dans des sacs en polyuréthane, quant aux gros poissons, ils sont attachés directement sur l'engin de transport. Ce mode de transport ne répond pas aux normes d'hygiène
- Des camions frigorifiques sont le plus utilisés pour le transport des produits vers l'usine de préparation. La plupart des mareyeurs utilisent des camions avec caisses isothermes munies d'un dispositif de réfrigération en bon état. Ce mode de transport est le plus recommandé pour la préservation de la qualité.

Ces manquements aux conditions d'hygiène et de salubrité exposent à de sérieux risques de contamination et d'altération des produits et par conséquent menacer la santé publique, il en est de même concernant la manutention.

3.10 Situation des emplois dans le secteur des pêches

Le nombre d'emplois offerts par la filière halieutique maritime est estimé actuellement à 66 460 (GT IMROP2019) réparti ainsi qu'il suit :

- pêcheurs artisanaux : 42 900 ;
- pêcheurs côtiers : 6 200 ;
- pêcheurs hauturiers : 4 800 ;
- mareyeurs : 2 250 ;
- transformateurs artisanaux : 1 940 ;
- emplois dans les usines: 8 400.

Le secteur offre d'importantes opportunités de création d'emploi, il compte aujourd'hui environ 66 000 emplois directs (marins, pêcheurs, mareyeurs et transformatrices). Les emplois dans le sous-secteur de la pêche artisanale représentent environ 80% et les emplois indirects sont estimés à plus de 226 000, en considérant la diversité. Beaucoup de ces emplois sont cependant informels, un trait caractéristique du marché du travail mauritanien en général, et parfois saisonniers, liés à la période de pêche de certaines espèces.

Mais sa contribution à l'emploi national pourrait être beaucoup plus importante, si des contraintes comme le faible développement de la chaîne de valorisation des produits de la pêche artisanale, l'insuffisance des infrastructures de débarquement, stockage et conservation et l'inadéquation du dispositif de formation aux besoins réels du marché, étaient levées.

Le secteur des pêches est un contributeur majeur aux recettes de l'Etat mauritanien (16% en 2017) et aux recettes d'exportation du pays (36% en 2017), et il génère une richesse évaluée à 3,3% du PIB comptant seulement l'activité de capture.

4 TYPOLOGIE DES EMPLOIS DANS LA PECHE ARTISANALE

Dans le cadre d'un secteur plutôt informel comme la pêche artisanale, aborder la question de l'emploi pose des problèmes d'ordre méthodologique. L'existence d'un nombre important d'activités qui se chevauchent et se complètent rend les tentatives de catégorisation difficiles et oblige à faire des choix qui réduisent fortement, parfois, la réalité du terrain.

1. La pêche

- Les armateurs et propriétaires d'embarcations ;
- Les armateurs ;
- Les capitaines ;

- Les patrons ;
 - Les marins ;
- 2. L'exportation**
 - Les sociétés d'exportation agréées ;
 - Autres exportateurs (transit, sous traitement, stockage).
 - 3. L'industrie de pêche**
 - Production et commerce d'emballage
 - Production et engins de pêche
 - Construction des pirogues
 - Fabrication de glace
 - Production autre
 - 4. La transformation et le mareyage**
 - Vendeurs d'appâts
 - Transformation artisanale du poisson
 - Mareyage en gros
 - Vente en détails (poissonneries, points de vente)
 - Ecailleurs
 - 5. Le transport de pêche**
 - Transport maritime pour l'exportation
 - Transport des pirogues
 - Transport (voiture, camionnette)
 - Transport (charrette, pousse-pousse)
 - 6. Le commerce de pêche**
 - Commerce matériel de pêche et pièces détachées
 - Commerce en carburant
 - Commerce autre
 - 7. Les services de pêche**
 - Ateliers de réparation
 - Autres services
 - 8. Autres métiers de pêche**
 - Dockers, main d'œuvre portuaire
 - Gardiens
 - 9. Les emplois indirects**
 - Restaurant, cafétéria, buvette, coiffeurs ;
 - Boutiques et vente des produits alimentaires (autres que le poisson)
 - Petits vendeurs, vendeurs ambulants
 - Vente divers

Globalement, ces emplois peuvent être aussi sériés en trois catégories d'activités relatives à :

- La préparation de la pêche ou pré capture (armement de la pirogue et activités connexes) ;
- la pêche elle-même (ou capture) et
- La valorisation des produits (mareyage, conditionnement, transformations) (post-capture).

4.1 Les sous-secteurs de la pêche artisanale où les entraves aux PFDT et les risques en matière de SST sont les plus problématiques.

Il est important de préciser que depuis quelques années une information est en permanence affichée dans les différents rapports techniques des administrations maritimes à savoir la place qu'occupe le secteur des pêches notamment dans le domaine de l'emploi. Cette information « rustique » ne permet pas de préciser le nombre d'emplois par type de métiers. Une tendance a toujours consisté à faire une

distinction entre emplois directs (pêche) et emplois comme transformation artisanale des produits halieutiques, réparation des moteurs hors-bords, construction de pirogues, etc. Une telle approche ne pourrait qu'ignorer tous les emplois dits « *périphériques* » qui assurent des moyens d'existence à des milliers de familles le long du littoral. C'est seulement après avoir identifié les emplois dits « *périphériques* » que nous pourrions apprécier le poids de la pêche artisanale pour mieux la positionner dans la politique publique de création d'emplois

5 CARACTERISTIQUES DE LA CHAÎNE DE VALEURS DANS LA PÊCHE ARTISANALE

Dans le cadre d'un secteur aussi informel comme la pêche artisanale, aborder la question de l'emploi pose des problèmes d'ordre méthodologique. L'existence d'un nombre important d'activités qui se chevauchent et se complètent rend les tentatives de catégorisation difficile et oblige à faire des choix qui réduisent fortement, parfois, la réalité du terrain

5.1 Les intervenants dans la chaîne des valeurs (CV)

La pêche artisanale joue un rôle social substantiel. Cette activité procure plusieurs emplois, sans compter les emplois indirects et induits. Mais, l'activité de pêche artisanale reste précaire, saisonnière et généralement peu rémunératrice. Elle est exercée sans moyens financiers conséquents, en marge des marchés organisés et en situation de dépendance prononcée vis-à-vis des intermédiaires. Ces derniers jouent un rôle essentiel dans la chaîne de valeur. Ils prêtent assistance aux petits pêcheurs et se réservent, en contrepartie, l'exclusivité de leurs ventes.

La durabilité de la pêche artisanale est tributaire de nombreux facteurs qui relèvent, d'une part de l'activité de pêche proprement dite et, d'autre part, des rapports entretenus par les pêcheurs avec les autres agents de la filière, notamment les intermédiaires.

5.2 Typologie des chaînes de valeur d'après le mode de gouvernance

La gouvernance des chaînes de valeurs désigne comment celles-ci sont organisées ou coordonnées. La gouvernance met particulièrement l'accent sur les agents qui jouent un rôle leader dans la prise de décision au niveau de la chaîne.

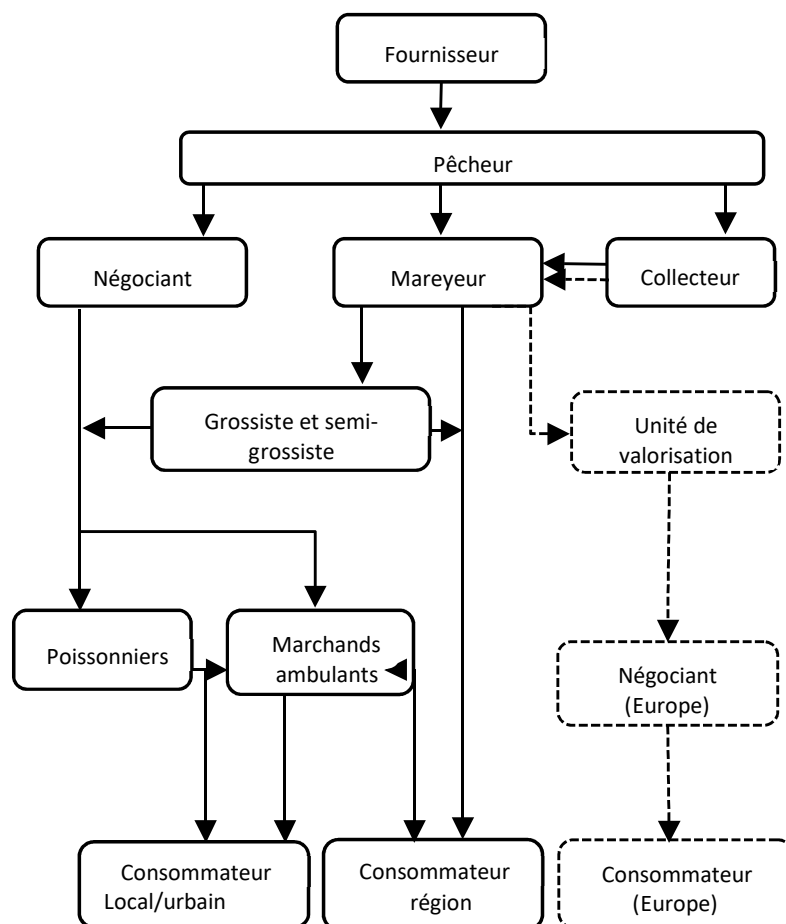
L'analyse des chaînes de valeurs *tournées vers l'exportation* montre que celles-ci possèdent, généralement, les caractéristiques d'un « *réseau dirigé* ». Il existe un petit nombre d'acheteurs (collecteurs et mareyeurs) qui absorbent la quasi-totalité de la production du poisson destiné à l'exportation. En réalité la compétition entre les mareyeurs est limitée et cède la place à des arrangements qui visent à maîtriser les prix proposés aux pêcheurs.

Par ailleurs, le client final (unité d'exportation) définit les caractéristiques du produit (espèce, tailles commerciales et normes sanitaires). Mais, ce dernier est également contraint de suivre la performance du fournisseur (pêcheur) compte tenu des contraintes imposées par l'activité de pêche.

Dans le cas des chaînes de valeurs *domestiques*, le mode de gouvernance qui règne se situe à cheval entre un « *réseau équilibré* » et un « *réseau dirigé* ». Il existe, en effet, un nombre suffisamment important d'intermédiaires pour créer une compétition effective entre les acheteurs. Dans ce cas de figure, le client suit les performances des pêcheurs. Les problèmes sont résolus par la négociation plutôt que par voie de menace ou de sortie, étant donné le partage des intérêts et des risques.

Pour les chaînes de valeurs à caractère mixte, le modèle de gouvernance en vigueur renvoie à un « *réseau dirigé* ». Il existe quelques principaux clients qui absorbent la totalité de l'offre.

Schéma illustrant une des procédures de la chaîne de valeur



5.3 Relation entre les différents acteurs de la filière de la Pêche Artisanale

Il ressort que les relations qu'entretiennent les différents agents de la filière de pêche artisanale sont assez complexes. Plusieurs situations sont rencontrées dans cette relation :

- **La confiance** (parenté, amitié et voisinage) qui marque, par exemple, les relations tissées par les intermédiaires avec les marins pêcheurs;
- **La concurrence** qui s'exprime au niveau des pêcheurs par la recherche du maximum de revenus et au niveau des mareyeurs par le maintien, la consolidation et l'extension de leur propre portefeuille de fournisseurs;
- **La méfiance** à l'égard des intermédiaires: les pêcheurs estiment que les mareyeurs les exploitent en leur proposant des prix faibles alors qu'ils sont détenteurs de la production et ne peuvent pas directement accéder au marché. Le préfinancement au quotidien des opérations de pêche vient asseoir cette prééminence des mareyeurs; La *domination* et la *tutelle* d'un petit nombre de mareyeurs sur les circuits de commercialisation des produits de la pêche;
- **La domination** évoquée par les mareyeurs concernant leur relation avec les unités de valorisation: les mareyeurs déplorent le pouvoir des industriels et des conditionneurs qui fixent unilatéralement le prix auquel ils achètent le poisson.

5.4 Une forte dépendance des pêcheurs à l'égard des intermédiaires

Les résultats ont montré que l'approvisionnement régulier des pêcheurs en intrants est tributaire de la nature des relations qui lient le pêcheur au mareyeur. En effet, les pêcheurs sont très dépendants de « leur » mareyeur. Par conséquent, ils optent pour une stratégie de fidélisation traduite par un

arrangement informel. Cette relation peut aller jusqu'à l'octroi d'une procuration, signée par le pêcheur, qui permet au mareyeur de vendre le poisson et de bénéficier de la documentation commerciale exigée par les autorités douanières. Tous ces facteurs accentuent la dépendance des pêcheurs vis-à-vis des mareyeurs et réduisent leur champ d'autonomie.

On peut déduire que dans ce schéma d'organisation commerciale, le pêcheur dispose d'un faible pouvoir de négociation et ne peut imposer ses conditions. La totalité des pêcheurs est consciente des collusions conclues entre les mareyeurs eux-mêmes pour bloquer l'ascension des prix et atténuer toute forme de compétition interne entre les intermédiaires. Par ailleurs, l'information sur le prix du poisson destiné à l'exportation n'est pas transmise aux pêcheurs; ce qui crée une situation d'asymétrie de l'information qui tourne au désavantage des pêcheurs.

En conclusion, le pêcheur est au centre de la chaîne de valeur mais reste le maillon faible de la filière de pêche artisanale.

Le pêcheur est le principal générateur de valeur ajouté. Toutefois, la dynamique de la filière est orchestrée par les intermédiaires qui développent des stratégies où se mêlent confiance, compétition et domination. Etant à la fois clients, concurrents, associés et créanciers des pêcheurs, leur rémunération est à la hauteur de leur statut étant donné qu'ils captent la plus grande part des revenus distribués dans la filière.

Globalement, nous pouvons classer les emplois de la pêche artisanale en trois catégories d'activités à savoir : la préparation de la pêche ou pré capture (armement de la pirogue et activités connexes), la pêche elle-même (ou capture) et la valorisation des produits (mareyage, conditionnement, transformation) post-capture.

6 SELECTION DES ENTREPRISES, LES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ET LES LIEUX POUR L'ENQUETE

Au niveau de chaque maillon de la chaîne des valeurs, il sera procédé à la sélection d'un nombre déterminé pour les besoins de l'enquête. Les éléments entrant dans la chaîne des valeurs peuvent se résumer ainsi qu'il suit :

- La pêche (capture) ;
- Le mareyage ;
- Le traitement et la valorisation des produits ;
- La transformation des produits de la pêche artisanale ;
- La conservation – stockage ;
- La commercialisation ;
- Les chantiers de construction des embarcations de pêche artisanale (charpentiers) ;
- L'entretien et réparation mécanique dans le secteur ;

Après avoir identifié les principaux maillons de la chaîne des valeurs, il sera procédé, pour les besoins de l'enquête à une sélection d'un nombre déterminés d'acteurs et définir leurs catégories et les lieux de travail ainsi que la zone.

6.1 Les pêcheurs

Le métier de marin pêcheur est considéré comme l'un des plus dangereux au monde. Ce travail expose le marin à tous les dangers (intempéries, tempêtes, chavirements, blessures, chutes à la mer, etc. Selon le rapport de la dernière enquête cadre de l'IMROP réalisée en juillet 2014, le nombre des pêcheurs s'élève à 17 678, dont 51% à Nouadhibou, 26% à Nouakchott, 13% dans la zone centre, 5% au PNBA et 5% dans la zone sud de Nouakchott. Les pêcheurs mauritaniens représentent 86% de l'effectif total, dont 66 % issus des zones non côtières, 24 % originaires de N'Diogo, 4% imraguens, 3% issus de la vallée du fleuve, 3% issus de Nouakchott et seulement 1% de Nouadhibou. Les pêcheurs étrangers sont estimés à environ 2400 dont 2112 sénégalais et 276 maliens.

- **Encadré 1.** Pour les besoins de notre étude nous considérons que les pêcheurs sont parmi les plus exposés aux entraves aux PDFT et aux risques de SST. A ce titre, l'enquête portera sur 450 marins pêcheurs répartis sur cinq sites :

✓ Nouadhibou :	200 pêcheurs	(patrons et marins)
✓ PNBA :	30 pêcheurs	(patrons et marins)
✓ Tanit :	50 pêcheurs	(patrons et marins)
✓ Nouakchott :	120 pêcheurs	(patrons et marins)
✓ N'Diogo :	50 pêcheurs	(patrons et marins)

6.2 Les mareyeurs

Le mareyage, malgré son importance, reste une filière peu organisée avec beaucoup de sous groupements professionnels différents et caractérisée par une mobilité importante avec une grande partie des opérateurs pas toujours fidèles à la profession.

Le décret relatif à la profession de mareyeurs (Décret N° 2009-172 du 02-04-2009) définit dans son article 1er les mareyeurs comme étant « des personnes physiques ou morales qui procèdent régulièrement à la commercialisation des produits de la pêche et de l'aquaculture provenant soit des achats effectués auprès des producteurs, soit de leurs propres captures par le biais de leurs moyens de production après en avoir rempli les conditions nécessaires pour la réception, la conservation de ces produits et leur transport sur les lieux de vente, de traitement ou d'exportation ». L'article 5 dudit décret distingue trois grandes catégories de mareyeurs : les mareyeurs collecteurs, les mareyeurs distributeurs et les mareyeurs exportateurs.

Les mareyeurs constituent une catégorie professionnelle aux fonctions diverses : financement de la pêche artisanale, achat de poisson sur les plages, conditionnement et transport vers les usines, l'intérieur et l'extérieur du pays.

Le mareyage est une activité fortement dominée par les hommes. Certains ont intégré toute la filière pêche en disposant de leurs propres unités de pêche, de station de service pour l'approvisionnement des pêcheurs en carburant détaxé, de stations de réparation de moteurs hors-bord et de fabriques de glace.

Les femmes se situent très souvent dans la micro-distribution et dans la vente au détail. Leur assiette financière très réduite et les rigueurs du métier (longs voyages, heures tardives, absences prolongées) les confinent en seconde zone. Si certaines d'entre-elles évoluent dans l'environnement direct des pêcheurs (femmes de pêcheurs,...), d'autres sont poussées vers cette activité par la précarité de leurs moyens d'existence (pauvreté, migrations, exode rurale, etc.). D'autres agents non moins importants tournent autour du mareyage. Il s'agit essentiellement :

- De collecteurs, de porteurs et d'aides à la pesée et au conditionnement des produits au niveau des plages.

- Des commissionnaires chargés de réceptionner les expéditions et de les écouler au niveau des marchés d'éclatement.

Tableau N°1 : Effectif des mareyeurs par catégories professionnelles

	Collecteurs	Distributeurs	Exportateurs	Total
Nouakchott	526	14	95	635
Nouadhibou	485	32	46	563
Total	1011	46	141	1198

Source : DIPIS 2015

➤ **Encadré 2 : L'enquête portera sur 150 mareyeurs**

✓
✓ mareyeurs collecteurs répartis sur le littoral : 100
✓ mareyeurs distributeurs à Nouadhibou et Nouakchott : 20
✓ mareyeurs exportateurs à Nouadhibou et Nouakchott : 30

6.3 Les femmes dans le secteur de la pêche

Les femmes sont faiblement représentées dans le secteur de la pêche. Toutefois quelques femmes travaillent parmi le personnel ouvrier et subalterne des industries de pêche à terre (usines). On enregistre une seule femme propriétaire et gérante d'une unité industrielle dans le secteur.

Les femmes sont surtout très présentes dans le secteur de la distribution du poisson. Des estimations faites en octobre 2018 par La Direction du Développement et de la Valorisation des Produits (DDVP) du MPEM, donnent les chiffres ci-après, affirmant une forte présence des femmes dans la distribution et particulièrement dans la vente en détail.

Tableau 2: Emploi féminin au niveau du segment de la distribution du poisson

Segments de distribution	Nombre d'emplois	Dont femmes
Mareyeurs exportateurs	81	3
Mareyeurs collecteurs	447	2
Mareyeurs distributeurs avec camion	5	0
Mareyeurs vendeurs de détail	1633	1638
Totaux	2166	1638

Source : DDVP/MPEM

6.4 La transformation des produits de la pêche artisanale

Jusqu'à une date très récente, la transformation artisanale des produits était essentiellement occupée par des étrangers issus des différents pays de la sous-région (Ghanéens, Nigériens, Bissau-guinéens, sénégalais et maliens) et quelques mauritaniens, surtout des femmes Imraguen. Ce n'est que ces dernières années qu'il a été constaté une ruée des hommes issus principalement de la vallée du fleuve et des régions Est du pays vers l'activité de production de Guedj.

Malgré l'importance de cette activité en termes de réduction de pertes post-captures, la filière demeure encore informelle et ne bénéficie d'aucun encadrement juridique, ce qui rend le chiffrage des acteurs un exercice très difficile à conduire. Leurs nombres est estimé à plus de 2 000 personnes, femmes et hommes confondus. Le tableau ci-dessous donne la répartition des transformateurs artisanaux selon les types des produits.

Les femmes jouent un rôle crucial dans ce groupe, car en transformant la matière première, elles contribuent à créer de la valeur ajoutée et à atténuer les pertes post captures, puis à approvisionner les populations locales et de la région ouest africaine.

Tableau n°3 : Répartition de l'effectif des transformateurs par types des produits

Produits	Nombre	Mauritaniens	Femmes
Produits imraguen	179 (1)	179	179
Salé Séché	450 (2)	0	0
Guedj	1308 (3)	118	14
Polyvalents ONG M.2000	60 (4)	60	60
Total	1997	357	253

Source : (1) PNBA, (2) et (3) enquête propre 2015, (4) ONG M. 2000

➤ **Encadré 3 : Enquête sera menée sur 310 transformatrices ainsi qu'il suit :**

✓	Transformatrices des produits Imraguen du PNBA :	50
✓	Transformatrices salé-séché sur le littoral :	30
✓	Transformatrices du Guedj sur le littoral :	30
✓	Mareyeurs vendeuses de détail :	200

6.5 La capacité de stockage des produits frais ou congelés (dans les différentes usines voir annexe 2 et 3)

Les capacités de stockage ont été nettement améliorées. Elles ont pratiquement été doublées entre 2015 et 2018, passant de 35 000 à 70 000 tonnes. Cette augmentation est imputable aux investissements consentis par les opérateurs pendant cette période. Le nombre d'usines agréées est ainsi passé de 122 en 2015 à plus de 140 usines en 2018, dans un contexte où les unités de stockage des produits frais ou congelés représentent plus de 70% des effectifs (contre 27% pour les unités de la farine et huile de poisson). Les usines agréées à exporter vers l'Union Européenne (UE) sont exclusivement réparties entre les deux grandes agglomérations à Nouadhibou et à Nouakchott. La liste des usines est jointe en annexe.

Tableau n°4: Situation des unités industrielles (septembre 2018)

zones	Unités de farine et huile de poissons	Unité de traitement (congélation/élaboration)
Nouadhibou	63	31
Nouakchott	38	10
Total	101	41

Source: DDVP, MPEM

Les catégories de travailleurs identifiés dans les usines sont : les ouvriers, les manutentionnaires, les agents chargés de la production, les frigoristes, les opérateurs de machine de traitement, les femmes chargées du tri, de la découpe, du conditionnement, de l’emballage, l’agent chargé de l’entretien et de la maintenance des équipements, etc.

Ces catégories s’exposent à plusieurs risques liés au travail, il s’agit notamment :

- ✓ Des risques physiques liés aux coupures des outils tranchants, aux gestes répétitifs, aux postures contraignantes, au port de lourdes charges, aux chutes sur des sols humides et glissants, etc. Ces risques sont aussi aggravés par la manipulation des produits très froids dans une ambiance thermique réfrigérée et humide soumise à des courants d'air et le travail de la glace.
- ✓ Une exposition à un froid excessif dans les installations frigorifiques et des contraintes d'horaires particulièrement le travail de nuit. Par ailleurs, il faut prendre en compte les risques chimiques liés aux produits détergents et désinfectants (irritations cutanées, allergies), à la possibilité de contacts avec des conducteurs électriques sous tension.

➤ **Encadré 4 : Besoins pour l'enquête : 150 ouvriers et techniciens**

- ✓ Ouvriers différentes usines à Nouadhibou : 50
- ✓ Ouvriers différentes usines à Nouakchott : 30
- ✓ Femmes ouvrières à NDB et à NKT : 50
- ✓ Techniciens (*frigoriste, opérateurs machine, manutentionnaires, etc.*) : 20

6.6 L’entretien et réparation mécanique dans le secteur

Les mécaniciens de moteurs hors-bords jouent un rôle important dans les activités des embarcations de pêche du fait de la forte motorisation. Il n’existe pas de statistiques officielles les concernant. Il est supposé que chaque patron d’embarcation doit disposer de connaissances rudimentaires en mécanique pour faire face à certaines situations en mer.

Les charpentiers sont des fabricants de pirogues en bois, leur nombre n’est pas connu. Ils opèrent dans la menuiserie ébéniste en saison morte et certains d'entre eux disposent d'unités de pêche.

➤ **Encadré 5 : Concernés par l'enquête 110 mécaniciens et apprentis**

- ✓ mécaniciens et apprentis à NDB : 50
- ✓ sur le littoral (*Port de Tanit, PK 93, NDiago*) : 30

6.7 Les Etablissements et usines (liste des établissements et usines est jointe à l'annexe 2 et 3)

Compte tenu du nombre important d'usines de traitement et de congélation, nous allons sélectionner une dizaine, mais cette liste pourra être revue en fonction de la disponibilité des responsables. Nous pensons pour les besoins de l'étude exploratoire que les interviews se feront avec les Responsables de Ressources humaines qui sont généralement mieux informés sur certaines questions techniques. Cela n'exclut en rien de se rapprocher des directeurs généraux de ces établissements si toutefois ils sont disponibles.

Tableau n°5 : Présentation de l'échantillon de l'étude exploratoire dans les usines

Etablissement	Personne interviewée	Poste	Secteur d'Activité	Genre
Société 1	M M S	Responsable Ressources humaines	Traitement	Masculin
Société 1	A B T	Chef du personnel	Congélation	Masculin
Société 1	Mme S H	Responsable Ressources humaines	Farine et huile	Feminin
Société 1	M M S	Responsable Ressources humaines	Traitement	Masculin
Société 1	M M S	Responsable Ressources humaines	Congélation	Masculin

➤ Sélection des entreprises, les catégories de travailleurs et les lieux pour l'enquête

En raison du nombre importants d'usines à Nouadhibou et à Nouakchott, nous aurons à sélectionner à Nouadhibou : Cinq usines de traitement et de congélation et Nouakchott : Trois usines de traitement ; il en sera de même pour les sites de transformations où les femmes sont très présentes, à ce niveau, nous avons privilégié les femmes du PNBA suivies des femmes de Nouadhibou et Nouakchott. Nous nous rapprocherons aussi de l'ONG 2000 qui a acquis une bonne expérience dans ce domaine et a formé plusieurs femmes dans la transformation.

7 LES INSTITUTIONS ET ACTEURS INTERVENANT DANS LE CADRE DE L'ETUDE

Comme dans la plupart des secteurs, la chaîne de valeur est influencée et soutenue par des structures étatiques et par des organisations ou associations, qui concentrent leurs efforts sur différents groupes des parties prenantes.

7.1 Cadre institutionnel du secteur

Les attributions du Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime sont définies par le décret n°211/2017 du 29 mai 2017 portant attribution du Ministère et l'organisation de son administration centrale. Le décret détermine l'organigramme du Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime, il définit les attributions du Ministre et l'organisation de l'Administration centrale du département. Le Ministre a pour mission générale de concevoir, coordonner, promouvoir et assurer le suivi de la mise

en œuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines des pêches, de l'océanographie, de la marine marchande et de la formation maritime.

Il est l'Autorité nationale compétente en matière de contrôle de la qualité, de l'hygiène et de la salubrité des établissements, des produits et des zones de production de pêche, et ce afin de renforcer la contribution du secteur au développement national.

Le Ministre des Pêches et de l'Economie dispose d'un cabinet, d'un secrétariat général, de 7 directions centrales et exerce les pouvoirs de tutelle technique sur 6 établissements et organismes publics et les sociétés à capitaux publics.

a) Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime⁵

- Inspection Général MPEM ;
- Directeur général de l'exploitation des ressources halieutiques (DGERH);
- Directeur de la programmation et de la planification (DPC);
- Directeur de la Maritime Marchande (DMM) ;
- Directeur du Développement et de la Valorisation des Produits (DDVP),
- Chef service des gens de Mer, Direction Maritime Marchande ;
- Circonscription Maritime de Nouadhibou ;
- Direction Régionale d'Exploitation des pêches de Nouadhibou ;
- Direction du Marché au Poisson de Nouakchott (MPN) ;
- Responsables des Antennes sur le littoral.

b) Les organisations socioprofessionnelles

Les organisations socioprofessionnelles liées à la pêche artisanale comprennent principalement :

- Les sections artisanales de la Fédération Nationale des Pêches (FNP);
- la Fédération libre de la pêche artisanale (FLPA) ;
- la Fédération Nationale de la Pêche Artisanale (FNPA) ;
- la Fédération des mareyeurs de Mauritanie (FMM) ;
- la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie.

c) Organisations des employeurs

Il existe plusieurs organisations d'employeurs. La fédération nationale des pêches (FNP) est la principale organisation patronale dans le secteur de la pêche. Elle est affiliée à la confédération générale des employeurs de Mauritanie (CGEM). Elle est le principal interlocuteur de l'administration et des travailleurs. Cette fédération comprend en son sein une importante section de la pêche artisanale.

d) Syndicats majeurs des pêcheurs

Il y a lieu de noter qu'il existe plus d'une vingtaine de syndicats, mais notre choix est porté sur les principaux syndicats du secteur de la pêche signataires de la convention collective que sont :

- La confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) ;

⁵ Seules les structures du MPEM avec lesquels nous allons coopérer pour les besoins de l'étude ont été mentionnées

- La confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM) ;
- L'union générale des travailleurs de Mauritanie (UGTM) ;
- Le syndicat des officiers de pêche et de la marine marchande (S.O.P.M.M)⁶ ;
- L'union des travailleurs de Mauritanie (UTM).

8 EXAMEN DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DE LA PECHE

8.1 La législation nationale

Le secteur maritime mauritanien est gouverné par deux lois,

- La loi n° 2015-017 du portant code des pêches;
- La loi n° 2013-029 du portant Code de la Marine Marchande ;

8.1.1 Code des Pêches maritimes :

La loi n°2015-017 du portant code des pêches définit les règles applicables à la pêche dans les eaux sous juridiction mauritanienne. Il définit une stratégie visant à protéger ces ressources et à permettre leur exploitation durable de manière à préserver l'équilibre des écosystèmes et de l'habitat aquatique pour les générations futures.

8.1.2 Code de la Marine Marchande :

La loi n°2013-029 portant Code de la Marine Marchande traite des questions relatives :

- au navire, à la navigation, sécurité maritime, de la sûreté, au transport maritime, à l'environnement, à la délivrance des titres de navigations ;
- au domaine public maritime, aux privilèges et hypothèques maritimes, de la prévention de la pollution par les navires ;
- aux gens de mer et au travail maritime, au droit du travail et à l'organisation du travail en mer, aux droits et devoirs des marins et des armateurs, ainsi qu'aux modes de rémunérations et de règlement des litiges ;
- au droit social pour tout ce qui concerne le régime particulier de protection contre les risques d'accident, de maladie et de vieillesse des marins ;
- au suivi et à l'application des conventions internationales maritimes ratifiées par la Mauritanie, etc.

8.1.3 Loi N° 2004-017 portant code du travail de la Mauritanie

Les dispositions de l'article premier, de l'alinéa 2 de la loi N°2004-017 portant Code du Travail précise : « Les relations entre les travailleurs et les employeurs de la marine marchande et des pêches maritimes sont également régies par le présent code sous réserve des dispositions particulières du code de la marine marchande et des pêches maritimes ainsi que des textes réglementaires pris pour l'application de ce dernier ».

Aux termes des articles 264 à 268 dudit Code « les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats dans des secteurs d'activité et des secteurs

⁶ Un seul de ses syndicats, l'association des officiers, est spécifique à la pêche, les autres syndicats disposent d'une section pêche.

géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins. »

8.2 Au niveau international

La Mauritanie a ratifié plusieurs conventions internationales dont celles de l'Organisation des Nations Unies (ONU), de l'Organisation Maritime Internationale (OMI), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) institutions spécialisées des Nations Unies qui jouent un rôle dans le domaine du bien-être et de la sécurité en mer des marins et des pêcheurs.

8.2.1 Organisation des Nations Unies (ONU)

a) Convention sur le Droit de la Mer de 1982 (CNUDM)

La Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (CNUDM) dite la Convention de Montego Bay offre un cadre juridique international à la gouvernance mondiale de la mer et à l'exploitation des ressources naturelles maritimes. Son champ d'application est vaste et couvre l'ensemble de l'espace marin et de ses utilisations.

La Convention de Montego Bay a été signée en 1982. Elle est entrée en vigueur en 1994. Plusieurs de ses articles traitent de la protection du milieu marin. Par exemple, l'article 193 dispose que *«les Etats ont le droit souverain d'exploiter leurs ressources naturelles selon leur politique en matière d'environnement et conformément à leur obligation de protéger le milieu marin»*. Et l'article 207 §1 prévoit que *«les Etats adoptent des lois et règlements pour prévenir, réduire et maîtriser la pollution du milieu marin»*. Une telle stipulation doit conduire les Etats à développer leur administration interne, entre autres en matière d'environnement.

La Convention compte 145 parties. Fondamentalement, la Convention de Montego Bay définit les espaces maritimes, les droits et les devoirs des Etats dans ces espaces, en particulier ceux de la navigation et de l'exploitation des ressources. Le texte détermine aussi les obligations en matière de protection du milieu marin. Dans cette optique, elle a prévu la création du Tribunal international de la mer dont le siège est à Hambourg. Aux termes de l'article 21 des statuts de ce tribunal : «Le Tribunal est compétent pour tous les différends et toutes les demandes qui lui sont soumis conformément à la Convention et toutes les fois que cela est expressément prévu dans tout autre accord conférant compétence au Tribunal.»

La Mauritanie a ratifié la convention aux termes de l'ordonnance n°88.115 du 31 août 1988.

8.2.2 L'Organisation Maritime Internationale (OMI)

L'Organisation Maritime Internationale (OMI) est une institution spécialisée des Nations Unies dont les principales tâches sont l'amélioration de la sûreté et de la sécurité de la navigation internationale et la prévention de la pollution causée par les navires. Elle s'occupe également de la facilitation des transports maritime et des questions juridiques, y compris les questions de responsabilité et d'indemnisation. **OMI** a pour **mission** de faire en sorte, par le biais de la coopération, que le secteur des transports **maritimes** soit sûr, sans danger, respectueux de l'environnement, efficace et durable. OMI a adopté plusieurs conventions relatives aux domaines visés ci-dessus.

8.2.2.1 Les conventions de l'OMI ratifiées par la Mauritanie

L'adoption d'une législation maritime relève également des attributions reconnues de l'OMI. La liste des 24 conventions et autres ententes de l'OMI ratifiées par la Mauritanie est ci-jointe.

Tableau n°6: Liste des conventions de l'OMI ratifiées par la Mauritanie

N°	Conventions	Etat
1	IMO Convention 48 : convention sur l'Organisation Main International	En vigueur
2	SOLAS Convention 74 : Convention internationale pour la sauvegarde de la vie	En vigueur
3	SOLAS Protocol 78 : Protocole relatif à la convention sur la sauvegarde de la vie en mer	En vigueur
4	SOLAS Agreement 96	En vigueur
5	LOAD LINES Convention 66 : Convention internationale de 1966 sur les lignes de charge	En vigueur
6	TONNAGE Convention 69 : Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires	En vigueur
7	COLREG Convention 72 : Convention internationale sur la sécurité des conteneurs	En vigueur
8	STCW Convention 78 : Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW)	En vigueur
9	STCW-F Convention 95 : Convention STCW 78 révisé	En vigueur
10	MARPOL 73/78 (Annexe I/II) : ANNEXE II Règles relative à la prévention de la pollution par les substances liquides nocives transportées en vrac.	En vigueur
11	MARPOL 73/78 (Annexe III) : ANNEXE III révisée de MARPOL 73/78	En vigueur
12	MARPOL 73/78 (Annexe IV) : ANNEXE IV révisée de MARPOL 73/78	En vigueur
13	MARPOL 73/78 (Annexe V) : ANNEXE V révisée de MARPOL 73/78	En vigueur
14	INTERVENTION Convention 69 : Convention internationale sur l'intervention en haute mer en cas d'accident entraînant ou pouvant entraîner une pollution par les hydrocarbures	En vigueur
15	INTERVENTION Protocol 73	En vigueur
16	CLC Convention 69 : International convention on civil liability for oil pollution damage 1969	dénoncé
17	CLC Protocol 76 : Protocol to the International Convention on Civil Liability for oil pollution Damage of 29 November 1969	En vigueur
18	CLC Protocol 92 : International Maritime Organization Protocol of 1992 to amend the International Convention on the Establishment of an International Fund for Compensation for Oil Pollution Damage of 1971	En vigueur
19	FUND Protocol 92 : International Convention on the Establishment of an International Fund for Compensation for Oil Pollution Damage (FUND)	En vigueur
20	SUA Convention 88 : Convention pour la répression d'actes illicites contre la sécurité de la navigation maritime	En vigueur
21	SUA Protocol 88 : Protocol for the Suppression of Unlawful Acts Against the Safety of Fixed Platforms Located on the Continental Shelf	En vigueur

22	SUA Convention 2005 : CONVENTION POUR LA SUPPRESSION DES ACTES ILLICITES DE VIOLENCE CONTRE LA SECURITE DE LA NAVIGATION MARITIME (CONVENTION SUA)	En vigueur
23	SUA Protocol 2005 : Protocole de 2005 relatif à la Convention pour la répression d'actes illicites contre la sécurité de la navigation maritime	En vigueur
24	OPRC Convention 90 : La convention internationale sur la préparation, la lutte et la coopération en matière de pollution par les hydrocarbures	En vigueur

8.2.3 L'Organisation Internationale du Travail (OIT)

La mission de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est de promouvoir la justice sociale et les droits de l'homme et du travail internationalement reconnus, sur la base du principe fondateur selon lequel la justice sociale est essentielle à la paix universelle et durable.

Dans le cadre de sa mission, l'OIT vise à assurer un travail décent pour tous par la promotion du dialogue social, de la protection sociale et de la création d'emploi, ainsi que par le respect des normes internationales du travail. L'OIT fournit, avec le soutien de partenaires pour le développement, un appui technique à plusieurs pays dans le but de les aider à atteindre ces objectifs.

8.2.3.1 Les normes internationales du travail

L'OIT définit les normes internationales du travail. Il s'agit soit de **conventions**, qui peuvent être ratifiées par les Etats membres, soit de **recommandations**, ayant un caractère non contraignant.

A) Conventions de l'OIT dans le domaine maritime, ratifiées par la Mauritanie

L' OIT élabore des normes internationales du travail sous la forme de conventions et de recommandations, qui fixent des normes minimales en matière de droit du travail, et œuvre en faveur du développement d'organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs, en fournissant des services de formation et de conseil à ces mêmes organisations. L'OIT a adopté sept instruments s'appliquant spécifiquement aux marins et donc aux pêcheurs: cinq conventions et deux recommandations. Ces instruments traitent des questions suivantes: âge minimum, examen médical, statuts, certificats de compétence, logement, temps de travail et formation professionnelle.

La Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail

Adoptée en 1998, la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail engage les Etats membres à respecter et à promouvoir les huit principes et droits fondamentaux renfermés dans les quatre catégories suivantes, qu'ils aient ou pas ratifiés les conventions pertinentes:

- la liberté syndicale et le droit de négociation collective (Conventions n° 87 et n° 98),
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire (n° 29 et n° 105),
- l'abolition du travail des enfants (Conventions n° 138 et n° 182),
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Conventions n° 100 et n° 111).

B) Les Conventions OIT ratifiées par la Mauritanie

La Mauritanie a ratifié quarante – trois (43) conventions et un (1) protocole de l'OIT. Parmi ces conventions quarante ont été ratifiées et une a été dénoncée. Les huit conventions fondamentales sont

vigueur et deux conventions sur la gouvernance. La liste des conventions techniques est jointe en annexe.

Il est important de noter que la Mauritanie n'a pas ratifié, à ce jour, la convention C188 et la recommandation 199, relatifs aux conditions des pêcheurs en mer et élaborées en 2007. La C188 est rentrée en vigueur depuis 2017. Toutefois, la plupart de ces dispositions ont été reprises et intégrées dans la loi portant Code de la Marine Marchande, dans la convention collective et la loi portant Code des pêches.

Tableau n°7: Liste conventions fondamentales ratifiées

N°	Titre de la convention	Date	Etat actuel
1	C029- Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930	20 juin 1961	En vigueur
2	P029 – Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifié le 09 fév. 2016	20 juin 1961	En vigueur
3	C087 – Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	20 juin 1961	En vigueur
4	C098- Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03 dec. 2001	En vigueur
5	C100- Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951	03 dec. 2001	En vigueur
6	C105 – Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	03 avr. 1997	En vigueur
7	C111 – Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	08 nov. 1963	En vigueur
8	C138 – Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié : 14ans	03 dec. 2001	En vigueur
9	C182 – Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	03 dec. 2001	En vigueur

Tableau n°8: Liste conventions de gouvernance prioritaires ratifiées

N°	Convention	Date	Etat actuel
1	C081 – Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	08 nov.1963	En vigueur
2	C122 – Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	30juil. 1971	En vigueur

Tableau n°9: Liste des conventions de l'OIT dans le domaine de la mer ratifiées par la Mauritanie

N°	Convention	Date	Etat actuel
1	C022- Convention (n°22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926	08 nov. 1963	En vigueur
2	C023- Convention (n°23) sur le rapatriement des marins, 1926	08 nov. 1963	En vigueur
3	C053- Convention (n°53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936	08 nov. 1963	En vigueur
4	C058- Convention (n°58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936	08 nov. 1963	En vigueur
5	C091- Convention (n°91) des congés payés des marins (révisée), 1949	08 nov. 1963	En vigueur
6	C112- Convention (n°112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959	08 nov. 1963	En vigueur
7	C114- Convention (n°114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959	08 nov. 1963	En vigueur

8.3 L'organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)

La mission du Département des pêches et de l'aquaculture de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) consiste à promouvoir et à assurer l'utilisation et le développement durable à long terme des ressources halieutiques et aquacoles dans le monde. Ces deux secteurs jouent un rôle socioéconomique essentiel dans l'économie mondiale, car 1) ils assurent la sécurité alimentaire à long terme aux échelons national et international, 2) ils représentent une source d'emplois indépendants et salariés pour les personnes se consacrant à la pêche et à l'aquaculture, 3) ils contribuent aux échanges commerciaux aux échelons national et international, et 4) ils génèrent des revenus nationaux.

La FAO, l'OIT et l'OMI produisent des directives comme le code de conduite pour une pêche responsable, des conventions et des codes en rapport avec la sécurité des navires de pêche.

9 ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

9.1 Analyse des résultats par segment de la chaine de valeur

9.2 Analyse les résultats de nos entretiens

9.3 Discussion des résultats et implications de notre étude

Cette partie sera traitée après l'enquête !!!

ANNEXES

ANNEXE 1 : Liste conventions techniques ratifiées

Conventions	Date	Etat actuel	Note
C003 – Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919	08 nov.1963	En vigueur	
C004 – Convention (n°4) sur le travail de nuit (femmes), 1919	20 juin 1961	Pas en vigueur	Abrogée par décision de la conférence internationale du Travail à sa 106 ^{ème} session (2017)
C005 – Convention (n°5) sur l'âge minimum (industrie), 1919	20 juin 1961	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 03 déc. 2002 par convention C138
C006 – Convention (n°6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	20 juin 1961	En vigueur	
C011 – Convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	20 juin 1961	En vigueur	
C013 – Convention (n°13) sur la céruse (peinture), 1921	20 juin 1961	En vigueur	
C014 – Convention (n°14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	20 juin 1961	En vigueur	
C015 – Convention (n°15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921	08 nov. 1963	Pas en vigueur	Abrogée par décision de la conférence internationale du Travail à sa 106 ^e session (2017)
C017 – Convention (n°17) sur la réparation des accidents du travail, 1925	08 nov.1963	En vigueur	
C018 – Convention (n°18) sur les maladies professionnelles, 1925	20 juin 1961	En vigueur	
C019 – Convention (n°19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	08 nov. 1963	En vigueur	
C022 – Convention (n°22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926	08 nov. 1963	En vigueur	
C023 – Convention (n°23) sur rapatriement des marins, 1926	08 nov. 1963	En vigueur	
C026 – Convention (n°26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	20 juin 1961	En vigueur	
C033 – Convention (n°33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	20 juin 1961	En vigueur	
C041 – Convention (n°41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	20 juin 1961	En vigueur	Abrogée par décision de la conférence internationale

			du Travail à sa 106 ^e session (2017)
C052- Convention (n°52) sur les congés payés, 1936	08 nov. 1963	En vigueur	
C053- Convention (n°53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936	08 nov. 1963	En vigueur	
C058- Convention (n°58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936	08 nov. 1963	En vigueur	
C062- Convention (n°62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937	08 nov. 1963	En vigueur	
C084- Convention (n°84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947	09 févr. 1987	En vigueur	
C089- Convention (n°89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	08 nov. 1963	En vigueur	
C090- Convention (n°90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	08 nov. 1963	En vigueur	
C091- Convention (n°91) des congés payés des marins (révisée), 1949	08 nov. 1963	En vigueur	
C094- Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	08 nov. 1963	En vigueur	
C095- Convention (n°95) sur la protection du salaire, 1949	20juin 1961	En vigueur	
C096 - Convention (n°96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949A accepté les dispositions de la partie II	31 mars 1964	En vigueur	
C101- Convention (n°101) sur les congés payés (agriculture), 1952	08 nov. 1963	En vigueur	
C102- Convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties V à VII, IX et X.	15 juil. 1968	En vigueur	
C112- Convention (n°112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959	08 nov. 1963	En vigueur	
C114- Convention (n°114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959	08 nov. 1963	En vigueur	
C116- Convention (n°116) portant révision des articles finals, 1961	08 nov. 1963	En vigueur	

ANNEXE 2 : Liste des Etablissements (usines) agréés par le Ministère des pêches et de l'Economie Maritime

1-Liste des établissements à terre agréés – Nouakchott -

N° série	N° agrément	ETS	Ville	Type
1	01.001	Maural	Nouakchott	PP ^{2*}
2	01.002	Sppam Frigo	Nouakchott	PP
3	01.006	Oumar fish	Nouakchott	PP
4	01.008	Propêche	Nouakchott	PP
5	01.009	Socopêche	Nouakchott	PP & LL ^{3*}
6	01.010	AI AICH PECHE	Nouakchott	PP
7	01.011	TGLS Sarl (Ex PCM)	Nouakchott	LL
8	01.015	I.T.P sa	Nouakchott	PP
9	1,017	SERIMPEX	Nouakchott	PP
10	01.018	Afri Fish	Nouakchott	PP
11	01.019	PAM EXPORT	Nouakchott	PP
12	01.020	Mayo Fish	Nouakchott	PP
13	01.021	Pargo-SA	Nouakchott	PP
14	01.022	RIM PESCA	Nouakchott	PP
15	01.023	IGP Sarl	Nouakchott	PP
16	01.024	ALMG (Ex EDWARDRICH)	Nouakchott	PP
17	01.025	ATLANTIC FISHING	Nouakchott	PP
18	01.026	MIP-Frigo	Nouakchott	cd ^{4*}
19	01.027	CIF (Ex MICPM)	Nouakchott	PP
20	01.028	Iwik Industries	Nouakchott	PP
21	01.029	Octopus Sea	Nouakchott	PP
22	01.030	MAURIPESCA SARL	Nouakchott	PP & LL
23	01.031	Sidi K	Nouakchott	PP & LL
24	01.032	Fimol Sarl	Nouakchott	FM/NHC ^{5*}
25	01.033	Fleur de Mer	Nouakchott	PP
26	01.034	MTP FISH SARL	Nouakchott	FM/NHC
27	01.035	SMVP	Nouakchott	FM/NHC
28	01.036	SMPiE	Nouakchott	PP
29	01.037	CPM	Nouakchott	PP
30	01.038	MOCV	Nouakchott	FM/NHC
31	01.039	MOUMENA FISHING	Nouakchott	FM/NHC
32	01.040	OCEAN FISH	Nouakchott	PP
33	01.041	MAURITANIA BISSINES	Nouakchott	FM/NHC
34	01.042	LEADER FISH	Nouakchott	PP
35	01.043	HKMC	Nouakchott	PP
36	01.044	AOMS	Nouakchott	LL

ANNEXE 3 : Liste des établissements à terre agréés – Nouadhibou -

N° série	N° agrément	ETS	Ville	Type
1	02.001	Sopac	Nouadhibou	PP
2	02.002	Smef	Nouadhibou	CS ^{6*}
3	02.003	MCP	Nouadhibou	PP
4	02.005	CPAA	Nouadhibou	PP
5	02.006	Areca Frigo	Nouadhibou	PP
6	02.007	Namia Fisheries	Nouadhibou	PP
7	02.008	Somascir Frigo	Nouadhibou	PP
8	02.009	Ets Mohamed Ould Batta	Nouadhibou	PP
9	02.010	Sipeco	Nouadhibou	PP
10	02.011	Cofrima	Nouadhibou	PP
11	02.012	PCA	Nouadhibou	PP
12	02.014	SMCI – Pêche Frigo	Nouadhibou	CS
13	02.018	P.P.A	Nouadhibou	PP
14	02.021	Smep	Nouadhibou	PP
15	02.022	Ets Ahmeda Ould Dahi	Nouadhibou	PP
16	02.023	ETS Frigocam	Nouadhibou	PP
17	02.024	Friad	Nouadhibou	PP
18	02.025	P.M.M- Frigo	Nouadhibou	PP
19	02.028	May-Pêche	Nouadhibou	PP
20	02.029	Maurispan	Nouadhibou	PP
21	02.033	Ets El Mamy	Nouadhibou	PP
22	02.034	Comauripeche Sarl	Nouadhibou	PP
23	02.036	Esymex Sarl	Nouadhibou	PP
24	02.037	Santamar Pêche	Nouadhibou	PP
25	02.038	S.E.P.H sa	Nouadhibou	PP
26	02.040	Elabore Cap Blanc	Nouadhibou	PP

27	02.041	Valor Fish	Nouadhibou	PP
28	02.042	Amico-frigo	Nouadhibou	CS
29	02.043	I.N.K. Sarl	Nouadhibou	PP
30	02.044	Star-fish	Nouadhibou	PP
31	02.045	Diawara et frères	Nouadhibou	PP
32	02.046	Agmaco Frigo	Nouadhibou	CS
33	02.047	Aussie Group sarl	Nouadhibou	FM/NHC
33	02.048	Fleur de l'Atlantique	Nouadhibou	PP
34	02.049	Omaurici	Nouadhibou	FM/NHC
36	02.050	Alfa Service Limited sarl	Nouadhibou	FM/NHC
37	02.051	Cas et fils	Nouadhibou	PP
38	02.052	SOMAESP sarl	Nouadhibou	FM/NHC
39	02.053	RIM FISH MEAL	Nouadhibou	FM/NHC
40	02.054	ETS MMOA PECHE	Nouadhibou	PP
41	02.055	PCA BIVALVES	Nouadhibou	BMS7*
42	02.056	SAHEL PECHE	Nouadhibou	PP
43	02.057	PROMER FRIGO	Nouadhibou	PP
44	02.058	LANGOUSTE D'AFRIQUE	Nouadhibou	LL
45	02.059	MAH EL TURK Sarl	Nouadhibou	FM/NHC
46	02.060	XIANGHESHUN-MAURITANIE SA	Nouadhibou	FM/NHC
47	02.061	Faro farine	Nouadhibou	FM/NHC
48	02.062	LEMSEAFOOD	Nouadhibou	FM/NHC
49	02.063	Atyfen	Nouadhibou	FM/NHC
50	02.064	Interpesca	Nouadhibou	PP
51	02.065	SINO- RIM	Nouadhibou	FM/NHC
52	02.066	COSM FRIGO	Nouadhibou	PP
53	02.067	IMPERIAL MER TRAPECMA S.A.	Nouadhibou	PP
54	02.068	HONG DONG Inter.Fishery Dev.CO	Nouadhibou	PP
55	02.069	SAHEL PROTEINE	Nouadhibou	FM/NHC
56	02.070	AFRICA PROTEINE	Nouadhibou	FM/NHC
57	02.071	MAURITANIA FISH MEAL	Nouadhibou	FM/NHC
58	02.072	CONTINENTAL SEA FOOD	Nouadhibou	FM/NHC
59	02.073	MFI FRIGO	Nouadhibou	PP
60	02.074	MMOA PECHE FARINE ET HUILE	Nouadhibou	FM/NHC
61	02.075	SFHP	Nouadhibou	FM/NHC
62	02.076	AFRICA PECHE	Nouadhibou	FM/NHC
63	02.077	OCEAN PROTEINE	Nouadhibou	FM/NHC
64	02.078	Ets CMC	Nouadhibou	PP
65	02.079	MK FISH	Nouadhibou	PP
66	02.080	ATLANTIC PROTEINE	Nouadhibou	FM/NHC
67	02.081	COMAPECHE	Nouadhibou	FM/NHC
68	02.082	MOUHIT ALBARAKA	Nouadhibou	FM/NHC
69	02.083	ATLANTIC PECHE	Nouadhibou	FM/NHC
70	02.084	SICOP INDUSTRIE	Nouadhibou	FM/NHC
71	02.085	SMPC SARL	Nouadhibou	FM/NHC
72	02.086	HONGDONG DEVELOPMENT FARINE&HUILE	Nouadhibou	FM/NHC

	02.087	VALENCIA
FRIGO	Nouadhibou	PP

Légend :

- **FV** : Freezer Vessel ;
- **PP** : Processing Plant ;
- **LL** : Life Lobsters ;
- **CD** : Cooked Dishes ;
- **FM/NHC** : Fish Meal / Non Human Consumption ;
- **CS** : Cold Store ;
- **BMS** : Bivalve Molluscs

QUESTIONNAIRES

Questionnaire 1 : Grille d'entretien semi-structuré pour les employeurs

Thématiques et questions : L'entretien vise avant tout à comprendre la vision, les pratiques et les perspectives de l'employeur en matière de SST et des PDFT. Il doit aussi permettre d'analyser les facteurs qui entravent une meilleure SST et un meilleur respect des PDFT. Enfin, l'entretien vise à identifier des options pour des interventions plus pertinentes des inspecteurs du travail.

1) Questions générales

- a) Pouvez-vous décrire les activités de votre entreprise ?
- b) Combien d'employés avez-vous ?
- c) Comment recrutez-vous ?
- d) Comment informez-vous les travailleurs sur les conditions de travail au moment où vous les recrutez ? (nature du travail, tâches, horaires, salaires, congés, protection sociale, etc.)
.....
.....
- e) Disposez-vous de consignes de sécurité pour les travailleurs
- f) Quels sont vos meilleurs travailleurs et pourquoi ?
- g) Combien de temps restent-ils avec vous en moyenne ?
- h) Disposez-vous d'un programme de formation pour le personnel ?

2) Evaluation de la situation générale dans l'entreprise

- 1. Est-ce que votre entreprise connaît des problèmes de sécurité au travail ou de santé des travailleurs liés à leur travail ? Si oui de quelle nature.....
.....
- 2. Est-ce que c'est un problème pour le fonctionnement de votre entreprise ?.....
- 3. Est-ce que vous travaillez comme sous-traitant d'une ou plusieurs d'entreprises ? Si oui décrivez la situation
- 4. Est-ce-que votre entreprise sous-traite une partie des opérations ? Décrivez.....
.....
.....

3) Sécurité et Santé au travail - problèmes et éventuelles actions

- 1. Est-ce que le travail dans votre entreprise présente des risques d'accidents ? Avez-vous des exemples ?
- 2. Est-ce que le travail dans l'entreprise présente des risques pour la santé ? Avez-vous des exemples ?
- 3. Pouvez-vous décrire les principales causes des problèmes mentionnés ?
- 4. Quelles sont les mesures prises pour diminuer les risques d'accidents ?
- Qu'est-ce que cela coûterait ?
- Qui devrait payer pour cela ?
- Est-ce que cela pourrait améliorer les performances, le fonctionnement de votre entreprise au niveau du travail, du rendement, de la productivité ? (On sonde ici si les

- employeurs trouvent que 'ça vaut le coup')
-
-
5. Dans la mesure où l'enfant est en âge légal de travailler, est-ce qu'il existe des mesures spécifiques pour les travailleurs entre 12 et 18 ans?
-
-
6. Que pourriez-vous faire pour mieux protéger la santé de vos travailleurs ?
- Quel en serait le coût ? Qui devrait en payer le prix ?
 -
 -
 - Est-ce que ça changerait vraiment le fonctionnement de votre entreprise, le travail ? (On sonde ici si les employeurs trouvent que 'ça vaut le coup')
 -
 -
7. Quels sont les facteurs qui augmentent ou diminuent le nombre des accidents et des maladies ?
-
-

5) Liberté syndicale et négociations collectives

1. Comment est-ce que vous déterminez le niveau de salaire, la durée de travail et les congés ?
-
- Sur quelle base est déterminé le salaire ? Journalier, à la semaine, au mois, autres ?
2. Est-ce que les salaires sont déterminés pour chaque travailleur ou bien collectivement pour un groupe/une catégorie de travailleurs ?
-
- Pouvez-vous décrire le type d'accords négociés/établis avec vos travailleurs ?
 -
 - Est-ce que ce type d'accord est une bonne chose pour l'entreprise ? Quels sont les avantages ? Les inconvénients ?
 -
 -
3. Est-ce que certains de vos travailleurs sont affiliés (membres) à un syndicat ?
- Est-il une bonne chose pour votre entreprise que les employés soient membres d'un syndicat ? La présence d'un syndicat vous aide-t-il (ou non) dans le règlement des conflits de travail ?
 -
 -
 - S'il y a des représentants syndicaux dans l'entreprise ou dans le secteur : pouvez-vous me décrire les relations que vous entretenez avec les syndicats ? (Relations conflictuelles ou collaboratives, rencontres institutionnalisées ou ponctuelles, sujets traités avec les syndicats, etc.).
 -
 -

- Pensez-vous que la présence d'un représentant syndical dans votre entreprise pourrait faciliter vos relations avec vos employés, ou bien nuire à ces relations ?
.....

6) Conflits du travail

- a) Quelles difficultés rencontrez-vous avec vos employés ?
.....
- b) Est-ce qu'il y a des conflits du travail dans votre entreprise ?
 - Pouvez-vous me raconter comment s'est passé le dernier conflit de travail que vous avez dû gérer au sein de votre entreprise ? (poser des questions supplémentaires sur les motifs, l'action des travailleurs, le rôle du syndicat, la négociation, et l'issue du conflit)
.....
 - Quelle(s) forme(s) prennent ces conflits ?
 - *Note : il y a ici une difficulté conceptuelle : qu'est-ce qu'un conflit ? Il y a les conflits ouverts, refus de travailler/grève et les autres formes de conflits/résistance telles que 'trainer au travail', mal faire le travail, arriver en retard, etc.*
 - Comment les conflits sont résolus dans votre entreprise ?
.....
.....
 - Sur quoi portent ces conflits ? Salaires/paiements, durée du travail, congés, conditions de travail, autres... etc.
.....
.....
 - Quelle est leur fréquence ?
 - Comment résolvez-vous ces conflits ?
.....
.....

Note : introduction sur les PDFT pour le répondant - Il existe ce qu'on appelle les Principes et Droits Fondamentaux au Travail qui ont été établis par des Organisation internationales comme par exemple la liberté d'association, le droit de liberté syndicale, pour éliminer le travail forcé, les discriminations au travail selon la race, de la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, etc., ou l'abolition du travail des enfants.

7) Travail forcé

- a) Comment faites-vous si un employé refuse de faire ce que vous lui demandez ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- b) Avez-vous des liens avec vos employés en dehors du travail ?
 - Sur quels sujets ?
 - Pourquoi ?
- c) Les employés vous demandent-ils souvent des avances de salaires ou des prêts ? Comment gérez-vous cela ?

- d) Avez-vous déjà été obligé de forcer un travailleur à faire son travail ? Pouvez-vous expliquer la situation/le cas ?
- e) On appelle 'travail forcé' des situations où des travailleurs sont privées de leur liberté de mouvement et sont sous le coup de menaces de la part de leur employeur ; il peut par exemple s'agir de situation de servitude pour dette, ou d'autres situations où le travailleur est 'forcé' de faire un travail, de rester dans l'entreprise.....
- f) Avez-vous connaissance d'employeurs qui obligent leurs employés à accepter de faire des choses avec lesquelles ils ne sont pas d'accord ? **Note** : *il peut s'agir d'heures de travail excessives, de travailler les jours de repos, de faire un travail qui n'est pas du tout celui qui était prévu, de faire des tâches dangereuses sans préparation ou sans protection, de travailler sans salaire, etc.*
- Comment font-ils pour les obliger ?
 - Comment expliquez-vous que certains employeurs aient recours à ces pratiques ?
 - Que risquent-ils ?.....
 - D'après-vous qui sont les personnes qui risquent le plus d'accepter de travailler dans de telles conditions ?
 - En avez-vous déjà rencontré ? Que leur avez-vous conseillé ? Est-ce que vous pouvez nous diriger vers des personnes qui ont vécu ce genre de pratiques ?

8) Apprentissage / Apprentis / travail des enfants

- a) Est-ce que vous avez des apprentis ? quel âge ont-ils ? Poser ensuite quelques questions pour cerner si les conditions d'apprentissage sont conformes à ce que dit la loi.
- b) Quelle est la différence entre le statut d'apprenti et celui d'enfant travailleurs en termes de conditions de travail ?
- c) Est-ce qu'ils ont des tâches / métiers particuliers, différents des adultes ? Quels sont-ils ?
- d) Y-a-t-il des rôles différents pour différents âges/ genre pour les enfants âgés de:
- moins de 12 ans?
 - de 12 à 14?
 - de 14 à 17?
- e) Pourquoi faites-vous appel à des enfants pour travailler dans votre entreprise ? Qu'est-ce que les enfants ont de 'mieux' que les adultes pour certaines tâches?

- f) Qu'est-ce que vous voyez comme options pour améliorer les conditions de travail des enfants ?.....
.....

9) Discrimination et égalité

- a) Pour un même travail / un même poste de travail / une même responsabilité dans le travail, pensez-vous qu'il y a des différences de capacité et de qualité du travail selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme ?
.....
- b) Est-ce que ces inégalités peuvent-ils justifier des différences de salaire entre hommes et femmes ? Ou bien des différences de contrat de travail ? Ou d'autres différences de conditions de travail ?.....
.....
.....
- c) Pensez-vous que des différences de salaires sont aussi justifiées selon qu'il s'agit de travailleurs étrangers ou nationaux ?
.....
- d) Quel est la région d'origine ou de l'ethnie du travailleur ?
e) Ou encore selon la couleur de peau ?
f) Ou encore selon l'opinion politique ?
g) Ou encore selon l'origine sociale ?

10) Gouvernance des enjeux PDFT et SST dans les secteurs/ zones concernées

- a) Est-ce que vous avez déjà été contacté par des autorités locales ou d'autres institutions comme les inspections du travail ou les syndicats concernant les conditions de travail dans votre entreprise ?.....
.....
- b) Pouvez-vous nous décrire comment cela s'est passé ?
- c) Quelles sont les principales contraintes pour aborder les enjeux relatifs à la SST et aux PDFT ?
.....
- d) Les opportunités pour aborder les enjeux relatifs à la SST et aux PDFT ?
.....

Impact du COVID-19 sur le secteur de la pêche artisanale

12 Quelles sont les mesures prises pour protéger les travailleurs et le lieu travail ?

- a) Comment ou par quel moyen avez-vous reçu des informations concernant la COVID-19 par :
- La radio ou TV;
 - Le téléphone ;
 - Le Ministère de la santé ;
 - autres.

Avez-vous fourni des informations aux employés ? Si oui lesquelles ?
.....
.....

b) Avez-vous appliqué les dispositions concernant la distanciation sociale ou distanciation physique?.....

Comment avez-vous géré et contrôlé le risque de COVID-19 au travail?

.....

c) Quelles ont été les obligations des travailleurs en matière de sécurité et de santé?

.....

d) Le COVID-19 est-il couvert par le régime d'indemnisation des travailleurs?

.....

e) Avez-vous reçu un appui du gouvernement durant cette période ? Quelle est la nature de cette aide?

.....

14) Quelles étaient les conséquences du COVID 19 sur les activités de votre entreprise ?

Les activités étaient-elles arrêtées ou au ralentie ?

.....

La situation des employés ? Aviez-vous maintenu vos employés ou mis temporairement en chômage technique ?

15) Communication

a) Comment communiquez-vous avec vos employés ? (Affichage, réunions générale, tête à tête etc.)

b) Quels sont les moyens de communication les plus efficaces ?

c) Comment vous renseignez vous concernant les questions relatives aux conditions de travail ?

.....

Questionnaire 2: Grille d'entretien semi-structuré pour les travailleurs-employés

Questions générales

- Pouvez-vous décrire votre travail quotidien ?.....
- Qu'est-ce que vous aimez le plus dans votre travail ?.....
- Qu'est-ce qui est le plus dur ?.....

1) Accidents

5. Est-ce qu'il y a des risques d'accident dans votre travail ?.....
- a) Pouvez-vous donner des exemples ?
- b) Qu'est-ce qui pourrait être fait pour diminuer les risques d'accident au travail ?
- c) Est-ce que des mesures ont été prises depuis que vous travaillez ?
- d) Dans la mesure où l'enfant est en âge légal de travailler, est-ce qu'il existe des mesures spécifiques pour les travailleurs entre 12 et 18 ans?
- e) Est-ce que les travailleurs ont fait des demandes concernant les risques d'accident auprès de la direction ?.....

2) Santé

6. Est-ce qu'il y a des maladies liées à votre travail ?.....
- a) Pouvez-vous donner des exemples ?.....
- b) Quelle est la catégorie de travailleurs la plus touchée par ces maladies (travailleurs hommes adultes / femmes adultes / adolescents / enfants) / affections en raison du travail?
- c) Qu'est-ce qui pourrait être fait pour diminuer ces maladies ?
- d) Est-ce que des mesures ont été prises depuis que vous travaillez ? Par exemple, des machines ou des équipements ont-ils été introduits pour protéger / prévenir le type d'accidents que vous avez mentionné ci-dessus?
- e) Votre employeur a-t-il fourni un équipement de protection individuelle (EPI) pour votre usage pendant des activités spécifiques?
- f) Existe-t-il des mesures spécifiques pour les travailleurs en-dessous de 18 ans ?

- g) Est-ce que les travailleurs ont fait des demandes auprès de la direction ?
.....

3) Connaissance générale des PDFT

Introduction sur le sujet pour le répondant - Il existe ce qu'on appelle les Principes et Droits Fondamentaux au Travail qui ont été établis par des Organisation internationales comme par exemple la liberté d'association, le droit de liberté syndicale, pour éliminer le travail forcé, les discriminations au travail selon la race, de la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, etc., ou l'abolition du travail des enfants.

- a) Connaissez-vous certains de ces droits ?
b) Est-ce qu'il y a dans votre entreprise de tels cas ? Racontez svp.....
.....

4) Liberté syndicale et négociation collective

- a) Est-ce que pour vous, et pour vos collègues, votre entreprise vous permet d'adhérer à un syndicat et de mener des activités syndicales ?
.....
b) Etes-vous membre d'un syndicat ?
c) Quels sont, selon vous, les avantages d'être membre ?
d) Y a-t-il des inconvénients ?
.....
e) Comment ont été décidés / fixés votre salaire, la durée de votre travail, les congés ?
.....
f) Est-ce que vous avez droit à des congés payés ? Combien de jours ? Quand avez-vous pris des congés pour la dernière fois ?.....
.....
g) Si pas de congés, pourquoi ne prenez-vous pas de congés ?
h) Est-ce que cela a été discuté / négocié individuellement ? Collectivement ?
.....
i) Est-ce que vous avez déjà mené des négociations collectives avec votre employeur ? Si oui, sur quels sujets ?
.....
j) Pouvez-vous décrire le type d'accords établis avec votre employeur ?
.....
k) Est-ce que les travailleurs qui ont le même poste / responsabilité que vous ont les mêmes traitements ? *Ici on explore de possibles discriminations*
.....

5) Conflits du travail

- a) Pourriez-vous vous souvenir d'un incident récent où il y a eu un désaccord entre vous en tant qu'employé et votre employeur ou son représentant ?
.....
b) Êtes-vous au courant d'un tel différend que vos collègues pourraient avoir eu avec leur employeur ?
c) Pouvez-vous donner un exemple de conflit du travail qui vous a concerné ?
.....

- d) Sur quoi portent ces conflits ? Salaires/paiements, durée du travail, congés, conditions de travail, autres ?
- e) Quelle(s) forme(s) prennent ces conflits ?
- *Note : il y a là une difficulté conceptuelle : qu'est-ce qu'un conflit ? Il y a les conflits ouverts, refus de travailler/grève et les autres formes de conflits/résistance telles que 'trainer au travail', mal faire le travail, arriver en retard, etc.*
 - Pouvez-vous décrire un conflit récent ?
- f) Comment se résolvent les conflits ?
-
-

6) Travail forcé

- a) À quel âge avez-vous commencé à travailler?
- b) Comment avez-vous démarré dans ce travail ?
- Vos parents ou d'autres aînés de la famille travaillaient-ils également dans ce secteur lorsque vous avez rejoint le groupe?
 - Avez-vous été recruté directement par l'employeur- ou un entrepreneur de main-d'œuvre? Un pair vous a-t-il aidé à entrer dans le secteur en tant qu'employé?
 - Avez-vous commencé votre travail actuel de votre plein gré?
- c) Vos parents ou vous-même avez-vous contracté un prêt auprès de l'employeur? Avez-vous commencé votre travail actuel de votre plein gré ?
- d) Vous arrive-t-il que votre employeur (ou recruteur) vous demande de faire des choses avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord ? *Note : si besoin, expliquer qu'il peut s'agir d'heures de travail excessives, de travailler les jours de repos, de faire un travail qui n'est pas du tout celui qui était prévu, de faire des tâches dangereuses sans préparation ou sans protection, de travailler sans salaire, etc.*
- Si oui, de quelles choses s'agit-il ? Est-ce fréquent ? pourquoi est-ce arrivé ?
 - Comment est-ce que l'employeur fait pour vous forcer à faire ces choses avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord ?
 - Qu'est ce qui se passe ou se passerait si vous refusez de faire ce qu'il vous demande ?
- e) Avez-vous vu d'autres travailleurs dans des situations où ils sont contraints de faire des choses avec lesquelles ils ne sont pas d'accords ?
- Si oui : qui sont-ils ?
 - D'où viennent-ils ?
 - Que font-ils ?
 - Comment se retrouvent-ils dans une telle situation ?
 - Savez-vous où ces personnes pourraient demander de l'aide ?
 - Qui sont les employeurs qui se comportent comme cela dans votre secteur ? **Note :** cette question ne vise pas à récolter le nom des employeurs mais plutôt le type d'employeurs).
 - D'après vous, pourquoi agissent-ils de la sorte ?
- f) Votre employeur vous a-t-il déjà menacé? Si oui, vous a menacé de quoi ?
-

- g) Vos documents d'identité ont-ils déjà été conservés ou confisqués par l'employeur ?
A
 vez-vous déjà été menacé d'être dénoncé aux autorités de migration ?

- h) Quels sont les salaires que vous recevez pour votre travail? Les salaires sont-ils fixés sur une base journalière ou à la production ? Qui décide? Y a-t-il une différence entre les salaires que les travailleurs masculins et féminins reçoivent pour la même opération ?

- i) Y a-t-il une durée fixe chaque jour lorsque vous devez travailler? Avez-vous le temps de faire une pause déjeuner / thé pendant vos heures de travail ?

- j) Connaissez-vous des cas de travail forcé ?

- k) Lors de votre recrutement, votre employeur vous a-t-il fait des promesses non tenues (montant du salaire, temps de travail, rémunération des heures supplémentaires, retenues sur salaire, etc.) ? Comment expliquez-vous cela ?

- l) Avez-vous d'autres liens avec votre employeur en dehors du travail ?

- m) Intervient-il dans votre vie privée ou familiale ?

- n) Est-ce que vous aimeriez quitter cet employeur ? Qu'est-ce qui vous empêche de le faire ?

- o) Avez-vous vu d'autres travailleurs dans ce type de situation ?

 - Si oui : qui sont-ils ?
 - D'où viennent-ils ?
 - Que font-ils ?
 - Comment se retrouvent-ils dans une telle situation ?
 - Savez-vous où u ces personnes pourraient demander de l'aide ?
 - Qui sont les employeurs qui se comportent comme cela dans votre secteur ?
 - D'après vous, pourquoi agissent-ils de la sorte ?

7) Travail des enfants

- a) Y a-t-il des enfants où vous travaillez ?

- b) Ces enfants vont-ils également à l'école ?

- c) Quelles sont les principales activités où les enfants sont engagés? Pensez-vous qu'il y a une période particulière de l'année où les enfants travaillent ?

- d) S'agit-il également des activités où des travailleurs adultes sont déployés? Ou est-ce qu'il y a certaines activités qui sont clairement réservées aux jeunes travailleurs?

- e) On dit généralement que les enfants sont préférés pour les activités minutieuses. Est-ce une chose courante que vous constatez dans votre secteur?

- f) Les enfants ont-ils des tâches / emplois spécifiques différents de ceux des adultes ? Que sont-ils?

- g) Existe-t-il des rôles différents pour différents âges / genres pour les enfants (ceux de moins de 12 ans, ceux de moins de 14 ans) et les adolescents (entre 14 et 18 ans) ?

- h) Les travailleurs de moins de 18 ans du secteur effectuent-ils des travaux dangereux ?
 Quelle est la nature du danger auquel ces enfants travailleurs et adolescents sont confrontés dans les activités spécifiques du secteur ?

- i) Pourriez-vous nous aider à comprendre certains des facteurs clés qui encouragent le déploiement des enfants dans les activités susmentionnées? Quelles options voyez-vous pour améliorer les conditions de travail des enfants et des adolescents dans les opérations du secteur ?

8) Discrimination et égalité

- a) Quelles sont les activités pour lesquelles les femmes sont engagées dans le secteur ?
- b) Avez-vous connaissance de certaines différences de salaire selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme pour un même travail / un même poste de travail / une même responsabilité dans le travail ?
- c) Est-ce que ces différences sont justifiées ? Si oui, qu'est-ce qui les justifie ?
- d) Est-ce qu'il y a d'autres différences, par exemple au niveau du contrat de travail, ou de conditions de travail selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme pour un même travail / un même poste de travail / une même responsabilité dans le travail ?
- e) On constate qu'un certain nombre d'activités du secteur sont effectuées par des femmes. Il y a eu quelques inquiétudes au sujet de la corvée à laquelle sont confrontées les travailleuses, ce qui a conduit à l'introduction de nouvelles machines / outils / équipements.
- f) Étant donné que les machines / outils sont censés améliorer l'efficacité des travailleurs engagés dans cette opération spécifique, cela a-t-il entraîné une modification de la demande de main-d'œuvre féminine dans le secteur ?
- g) Alternativement, les femmes peuvent-elles gagner plus, en raison de l'augmentation de la productivité résultant du déploiement d'outils / équipements mécanisés dans les différentes activités ?
- Y a-t-il des différences de salaire selon qu'il s'agit de travailleurs étrangers (migrants) ou nationaux qui auraient le même travail / poste / responsabilité ?.....
 - Et des différences selon la région d'origine ou l'ethnie du travailleur ?.....
 - Ou encore selon la couleur de peau ?.....
 - Ou encore selon l'opinion politique ?.....
 - Ou encore selon l'origine sociale ?

9) Communication

- Vers qui vous tournez vous si vous avez une question relative à vos conditions de travail ? Votre employeur, votre recruteur, votre superviseur, un représentant syndical, un collègue, un ami, autre ?
- Quelles sont vos sources d'information en générale ? (Téléphone portable ? l'internet ? La TV? La radio?)
- Avez-vous un téléphone portable ? Avec une connexion internet ?

Questionnaire N°3 : Femmes transformatrices de poisson

1) Questions générales

- i) Pouvez-vous décrire vos activités?
- j) Depuis combien de temps exercez-vous cette activité.....
- k) Comment êtes vous organisées ?.....
- l) Comment conciliez-vous votre travail et le ménage ?.....
- m) Dans quelle zone êtes-vous installée ?
- n) Est-ce éloigné de votre lieu d'approvisionnement ? la distance nécessite-t-elle un transport ?
- o) Combien d'employés avez-vous ?
- p) Comment recrutez-vous vos employés?.....
.....
- q) Quelle est la nature de vos équipements ?.....
- r) Comment informez-vous les travailleurs sur les conditions de travail au moment où vous les recrutez ? (nature du travail, tâches, horaires, salaires, etc.)
.....
.....
- s) Disposez-vous de consignes élémentaires de sécurité pour les travailleurs.....
.....
- t) Combien de temps restent-ils avec vous en moyenne ?
- u) Comment formez-vous votre personnel ?

2) Evaluation de la situation générale dans l'entreprise

- a) Est-ce que votre entreprise connaît des problèmes de sécurité au travail ou de santé des travailleurs liés à leur travail ? Si oui de quelle nature.....
.....
- b) Est-ce que c'est un problème pour le fonctionnement de votre entreprise ?.....
- c) Est-ce que vous travaillez comme sous-traitant d'une ou plusieurs d'entreprises ? Si oui décrivez la situation
- d) Est-ce-que votre entreprise sous-traite une partie des opérations ? Décrivez.....
.....
.....
- e) Comment êtes-vous approvisionné en matière première ? par les embarcations directement ou achat à la plage ou au marché?.....
- f) Les quantités sont –elles suffisantes ou non ? si non, pourquoi ?
.....

- g) Quelles sont les périodes de l'année ou la matière première est très abondante ?.....
selon vous pourquoi?.....
.....
- h) Quelles sont les causes de la diminution des débarquements de la pêche artisanale maritime ? Surexploitation de la ressource, utilisation d'engins de pêche nocifs, pêche illégale (INN), faiblesse de la surveillance des pêches, etc.
- i) Est-ce que vous disposez sur votre site de possibilités d'élimination des déchets sûrs et hygiéniques, eau potable et sources d'énergie ? Si non, avez posé le problème aux autorités compétentes ? et quel a été leur réponse ?
- j) Est-ce que vous avez déjà bénéficié d'un financement quelconque ? Etat, Bailleurs de fonds, autres ?.....
- k) Avez-vous bénéficié de formation sur les techniques de transformation ? si oui par quelle institution ?
- l) Comment commercialisez-vous votre produit ? et vers quelles localités ?
- m) Est-ce que vous commercialisez directement ou par des intermédiaires (mareyeurs)
.....
- n) Est-ce que vous réalisez des bénéfices qui vous permettent de payer vos employés, la matière première, les intrants, etc.
- o) L'exploitation des usines de farine de poisson appartenant à des investisseurs étrangers a-t-elle des conséquences sur vos activités ? si oui lesquelles ?
.....

3) Sécurité et Santé au travail - problèmes et éventuelles actions

- a) La question de la santé et de la sécurité au travail des femmes doit devenir partie intégrante de la politique de la pêche et des initiatives de développement de nos pays, en avez-vous entendu parler ?
- b) Est-ce que le travail dans votre entreprise présente des risques d'accidents ? Avez-vous des exemples ?
- c) Est-ce que le travail dans l'entreprise présente des risques pour la santé ? Avez-vous des exemples ?
- d) Pouvez-vous décrire les principales causes des problèmes mentionnés ?
- e) Quelles sont les mesures prises pour diminuer les risques d'accidents ?
- Qu'est-ce que cela coûterait ?
- Qui devrait payer pour cela ?

- Est-ce que cela pourrait améliorer les performances, le fonctionnement de votre entreprise au niveau du travail, du rendement, de la productivité ? (On sonde ici si les employeurs trouvent que 'ça vaut le coup')
.....
.....
- f) Dans la mesure où l'enfant est en âge légal de travailler, est-ce qu'il existe des mesures spécifiques pour les travailleurs entre 12 et 18 ans?
.....
.....
- g) Que pourriez-vous faire pour mieux protéger la santé de vos travailleurs ?
 - a. Quel en serait le coût ? Qui devrait en payer le prix ?
.....
.....
 - b. Est-ce que ça changerait vraiment le fonctionnement de votre entreprise, le travail ? (On sonde ici si les employeurs trouvent que 'ça vaut le coup')
.....
.....
- h) Quels sont les facteurs qui augmentent ou diminuent le nombre des accidents et des maladies ?
.....
.....

5) Liberté syndicale et négociations collectives

- a) Comment est-ce que vous déterminez le niveau de salaire, la durée de travail et les congés ?
.....
- a. Sur quelle base est déterminé le salaire ? Journalier, à la semaine, au mois, autres ?
.....
- b) Est-ce que les salaires sont déterminés pour chaque travailleur ou bien collectivement pour un groupe/une catégorie de travailleurs ?
.....
- a. Pouvez-vous décrire le type d'accords négociés/établis avec vos travailleurs s'il en existe un?.....
- b. Est-ce que ce type d'accord est une bonne chose pour l'entreprise ? Quels sont les avantages ? Les inconvénients ?
.....
.....
- c) Est-ce que certains de vos travailleurs sont affiliés (membres) à un syndicat ?
 - a. Est-il une bonne chose pour votre entreprise que les employés soient membres d'un syndicat ? La présence d'un syndicat vous aide-t-il (ou non) dans le règlement des

conflits de travail ?
.....

- b. S'il y a des représentants syndicaux dans l'entreprise ou dans le secteur : pouvez-vous me décrire les relations que vous entretenez avec les syndicats ? (Relations conflictuelles ou collaboratives, rencontres institutionnalisées ou ponctuelles, sujets traités avec les syndicats, etc.).
.....
- c. Pensez-vous que la présence d'un représentant syndical dans votre entreprise pourrait faciliter vos relations avec vos employés, ou bien nuire à ces relations ?
.....

6) Conflits du travail

- c) Quelles difficultés rencontrez-vous avec vos employés ?
.....
- d) Est-ce qu'il y a des conflits du travail dans votre entreprise ?
.....
- Pouvez-vous me raconter comment s'est passé le dernier conflit de travail que vous avez dû gérer au sein de votre entreprise ? (poser des questions supplémentaires sur les motifs, l'action des travailleurs, le rôle du syndicat, la négociation, et l'issue du conflit)
.....
.....
 - Quelle(s) forme(s) prennent ces conflits ?
 - *Note : il y a ici une difficulté conceptuelle : qu'est-ce qu'un conflit ? Il y a les conflits ouverts, refus de travailler/grève et les autres formes de conflits/résistance telles que 'trainer au travail', mal faire le travail, arriver en retard, etc.*
 - Comment les conflits sont résolus dans votre entreprise?
.....
.....
 - Sur quoi portent ces conflits ? Salaires/paiements, durée du travail, congés, conditions de travail, autres... etc.
.....
.....
 - Quelle est leur fréquence ?
.....
 - Comment résolvez-vous ces conflits ?
.....
.....

Note : introduction sur les PDFT pour le répondant - Il existe ce qu'on appelle les Principes et Droits Fondamentaux au Travail qui ont été établis par des Organisation internationales comme par exemple la liberté d'association, le droit de liberté syndicale, pour éliminer le travail forcé, les discriminations au travail selon la race, de la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, etc., ou l'abolition du travail des enfants.

7) Travail forcé

- g) Comment faites-vous si un employé refuse de faire ce que vous lui demandez ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- h) Avez-vous des liens avec vos employés en dehors du travail ?
 - Sur quels sujets ?
 - Pourquoi ?
- i) Les employés vous demandent-ils souvent des avances de salaires ou des prêts ? Comment gérez-vous cela ?
- j) Avez-vous déjà été obligé de forcer un travailleur à faire son travail ? Pouvez-vous expliquer la situation/le cas ?
.....
- k) On appelle 'travail forcé' des situations où des travailleurs sont privées de leur liberté de mouvement et sont sous le coup de menaces de la part de leur employeur ; il peut par exemple s'agir de situation de servitude pour dette, ou d'autres situations où le travailleur est 'forcé' de faire un travail, de rester dans l'entreprise.....
.....
- l) Avez-vous connaissance d'employeurs qui obligent leurs employés à accepter de faire des choses avec lesquelles ils ne sont pas d'accord ? **Note :** *il peut s'agir d'heures de travail excessives, de travailler les jours de repos, de faire un travail qui n'est pas du tout celui qui était prévu, de faire des tâches dangereuses sans préparation ou sans protection, de travailler sans salaire, etc.*
.....
.....
 - Comment font-ils pour les obliger ?
 - Comment expliquez-vous que certains employeurs aient recours à ces pratiques ?
.....
 - Que risquent-ils ?.....
.....
 - D'après-vous qui sont les personnes qui risquent le plus d'accepter de travailler dans de telles conditions ?
.....
.....

- En avez-vous déjà rencontré ? Que leur avez-vous conseillé ? Est-ce que vous pouvez nous diriger vers des personnes qui ont vécu ce genre de pratiques ?

8) Apprentissage / Apprentis / travail des enfants

- g) Est-ce que vous avez des apprentis ? quel âge ont-ils ? Poser ensuite quelques questions pour cerner si les conditions d'apprentissage sont conformes à ce que dit la loi.
- h) Quelle est la différence entre le statut d'apprenti et celui d'enfant travailleurs en termes de conditions de travail ?
- i) Est-ce qu'ils ont des tâches / métiers particuliers, différents des adultes ? Quels sont-ils ?
- j) Y-a-t-il des rôles différents pour différents âges/ genre pour les enfants âgés de:
 - moins de 12 ans?
 - de 12 à 14?
 - de 14 à 17?
- k) Pourquoi faites-vous appel à des enfants pour travailler dans votre entreprise ? Qu'est-ce que les enfants ont de 'mieux' que les adultes pour certaines tâches?
- l) Qu'est-ce que vous voyez comme options pour améliorer les conditions de travail des enfants ?.....

QUESTIONNAIRE N°4 : Grille d'entretien semi-structuré pour les travailleurs-Enfants

Questions guides

- Quel âge as-tu ? (s'il ne fait pas de doute pour l'enquêteur que la personne a moins de 14 ans, il est préférable de poser la question de l'âge à la fin pour ne pas l'embarrasser)

(1) Situation, statut

- a) Est-ce que tu es apprenti ou bien un travailleur comme les autres ?
.....
- b) **(si l'enfant est apprenti)** *Essayer de comprendre si c'est un véritable apprentissage ou Contrat ?*
- c) Depuis quand / combien de temps es-tu apprenti ?
- d) Est-ce que tu es payé ou reçois quelque chose – de la nourriture, des vêtements, la possibilité d'aller à l'école, etc. - en échange de ton travail ?
- e) Sais-tu si tu vas pouvoir devenir un travailleur pour cet employeur après l'apprentissage ?
- f) (si oui) Est-ce que tu sais quand tu pourras devenir un travailleur ?
- g) Est-ce que tu as un contrat d'apprentissage ?
- h) **(si l'enfant est 'travailleur')**
- i) Est-ce que tu travailles avec tes parents ? **Note** : on essaie de savoir si l'enfant soutient ses parents dans ses activités ou s'il travaille indépendamment dans le secteur.....
- j) Est-ce que tu travailles et reçois en échange un salaire ou autre chose – de la nourriture, des vêtements, un logement, la possibilité d'aller à l'école, ... - en échange de ton travail ?
.....
- k) Est-ce que le salaire t'est donné à toi directement ? Ou bien à qui ? Pourquoi est-ce comme ça ? **Note** : on sonde des situations possibles de travail pour dette, travail forcé,
- l) Comment es-tu payé Par mois ? Par semaine ? Par jour ? En fonction de ce que tu fais, ce que tu produis ?
- m) Combien gagnes-tu ?
- n) Depuis quand / combien de temps travailles-tu pour cet employeur ?
- o) Comment as-tu trouvé ce travail ?
- p) Est-ce que c'est toi qui a décidé de prendre ce travail pour cet employeur ? (**Note** : on sonde des situations possibles de travail pour dette, travail forcé.....
.....

(2) Tâches et durée du travail

- a) En quoi consiste ton travail ?
- b) Quelles sont tes différentes tâches ?
- c) Est-ce que tu travailles tous les jours ?
- d) Une journée ordinaire, à quelle heure commences-tu le travail ?
- e) À quelle heure finis-tu le travail ?
- f) Est-ce que tu t'arrêtes pendant la journée ? midi ? Durée ? Des pauses dans la matinée ? Dans l'après-midi ?
- g) Est-ce que parfois tu dois commencer plus tôt ou continuer plus tard ?

- h) Es-tu es payé plus si tu travailles plus ?
- i) Y a-t-il des jours où tu ne travailles pas ?
- j) Si tu es considéré comme un apprenti quelle est la différence entre ton travail et celui des autres ?.....

(3) Santé et sécurité

- a) As-tu déjà eu un ou des accidents dans ton travail ? Peux-tu expliquer l'accident et ce qui s'est passé ensuite ?
- b) Est-ce que ton travail est dangereux ?
- Si oui, quelles sont les tâches ou les conditions de travail qui le rendent dangereux ?
- c) Est-ce que tu es déjà tombé malade à cause de ton travail ?
- d) Est-ce que l'employeur t'explique les dangers sur le lieu de travail, les risques d'accident, maladie et autre ? est-ce que tu penses qu'on veille à ce que tu ne sois pas exposé ? etc.

(4) Travail et autres activités

- a) Est-ce que tu vas à l'école ?
- b) Es-tu déjà allé à l'école ? Quand as-tu arrêté ? Pourquoi ?
- c) (si oui) Peux-tu expliquer quelle école tu suis ? *Note : on sonde si ce sont quelques heures d'apprentissage ou bien un programme plein, régulier, etc.*
- d) Est-ce que tu suis une formation ? Apprends un métier ?

(5) Communication

- a) Si tu as un problème dans ton travail, à qui vas-tu en parler ?
- b) Est-ce que tu as un téléphone portable ?
- c) Est-ce que tu as accès à l'internet ?

QUESTIONNAIRE N°5 : Grille d'entretien semi-structuré pour les représentants syndicaux

1. Présence du syndicat dans le secteur concerné

- a) Quelles sont vos activités dans le secteur ?
- b) Quel est le nombre de travailleurs syndicalisés dans le secteur ?/Taux de syndicalisation dans le secteur ?
- c) La part des travailleurs des entreprises du secteur parmi les travailleurs syndicalisés ?
- d) La part des travailleurs de l'économie informelle parmi les travailleurs syndicalisés ?

2. Evaluation de la situation générale dans le secteur

- a) Quels sont les principaux besoins des travailleurs dans ce secteur comparé à d'autres secteurs ?
- b) Quelles sont les principales causes de ces enjeux ?
- c) Comment votre syndicat répond-il à ces enjeux ?

3. La sécurité et la santé au travail dans le secteur

- a) Quelles sont les accidents types du secteur ?
- b) Fréquence et gravité des accidents dans le secteur ?
- c) Quelles sont les principales causes des accidents connus par le syndicat ?
- d) Quelles sont les maladies types du secteur ?
- e) Fréquence et gravité des maladies professionnelles ?
- f) Principales causes des maladies professionnelles ?
- g) **Quelles sont les initiatives du syndicat pour répondre aux risques et aux dangers dans le secteur :**
 - campagne d'information/sensibilisation, recherche et publications, collecte de données statistiques, formation des travailleurs aux risques encourus et à la prévention, diffusion d'informations sur la sécurité et la santé au travail sous forme de brochures et documentations, dialogue avec les employeurs pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, soutien financier et/ou indemnité des membres du syndicats en cas d'accident ou d'arrêt maladie, etc.....
- h) **Quelles sont les initiatives qui devraient être prises par d'autres organisations ou administrations publiques pour améliorer la sécurité et la santé des travailleurs dans ce secteur ?**

.....
.....
.....

4. Liberté syndicale et négociation collective dans le secteur et zone concernés

- a) Conflits du travail : quelle est la fréquence des conflits, les principales sources de conflit (salaire, durée du travail, sécurité, congés, organisation du travail, ou autres) ?
.....
- b) Négociations collectives : qui prend part aux négociations collectives ? Les négociations portent sur quoi ?
.....
- c) Liberté de grève : le syndicat a-t-il déjà organisé des grèves dans le secteur ?
- d) Les travailleurs ont-ils participé à ces grèves ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les principaux obstacles à la participation des travailleurs aux grèves ?
.....
- e) Quelles sont les initiatives prises par le syndicat pour augmenter le taux de syndicalisation des travailleurs du secteur au cours des deux dernières années (campagne de recrutement, information, soutien aux travailleurs etc.)
.....
- f) Quels sont les principaux obstacles rencontrés par les travailleurs du secteur pour adhérer au syndicat ? Quels efforts ont été organisés pour surmonter ces obstacles ?
.....
- g) Avec qui est-ce que vous négociez afin d'adresser les demandes des travailleurs du secteur ?
.....
- h) Comment est-ce que vous mesurez les fruits de vos efforts à ce sujet ?
.....
- i) Qu'est-ce qui pourrait encore être mis en place pour s'assurer que les PDFT sont respectés pour les travailleurs du secteur?
.....

5. Travail forcé dans le secteur et zone concernés

- a) Occurrence et gravité du travail forcé dans le secteur :
 - Avez-vous connaissance de cas supposés ou avérés de travail forcé, tels que des personnes forcées de travailler contre leur gré ou sous la menace, des travailleurs victimes de violences physiques, des travailleurs contraints de travailler pour rembourser leur dette auprès de leurs employeurs (servitude pour dette) ou encore des travailleurs migrants à qui l'on a confisqué les papiers d'identité et autorisation de séjour ?
.....
 - Si oui, comment expliquez-vous que certains employeurs aient recours à ces pratiques ?
.....
- b) Quels sont les obstacles pour prévenir le travail forcé dans le secteur ? (Déclencher des questions: est-ce qu'il y a un certain degré de difficulté à reconnaître le travail forcé? Ou est-ce que les travailleurs du secteur évitent d'en parler, par crainte de représailles de la part de l'employeur et / ou du recruteur ou même de perdre l'emploi? Ou est-ce que les employés ne sont pas en mesure de considérer les systèmes de prêts et avances comme une forme de

servitude?

- c) Est-ce que le syndicat a pris des initiatives concernant le travail forcé (campagne, recherche et publications, collecte de données statistiques, diffusion d'informations le travail forcé, dialogue avec les employeurs sur le travail forcé, aide aux victimes de travail forcé, etc.) ?

6. Travail des enfants dans le secteur et zone concernés

- a) Présence d'enfants travailleurs: présence de travailleurs âgés de moins de 18 ans dans le secteur, présence de travailleurs âgés de moins de 12 ans ?
- b) Y'a-t-il des enfants qui effectuent des travaux qui semblent dangereux?
- Si oui, quelles sont les tâches ou les conditions de travail qui rendent ces travaux dangereux ?
- c) Principaux obstacles pour prévenir le travail des enfants ?
- d) Quelles sont les initiatives menées par le syndicat concernant le travail des enfants (campagne, recherche et publications, collecte de données statistiques, diffusion d'informations le travail forcé, dialogue avec les employeurs sur le travail forcé, aide aux victimes de travail forcé, etc.)

7. Discrimination dans le secteur et zone concernés

- a) Présence de discrimination au travail : différences avérées entre hommes et femmes, nationaux et étrangers, en fonction de l'origine ethnique, la religion, la couleur de peau, l'opinion politique ou l'origine sociale ?
- b) Principaux obstacles pour prévenir la discrimination au travail ?
- c) En termes relatifs, comment considérez-vous le salaire minimum, la protection sociale (y compris la SST) pour les travailleurs du secteur par rapport aux autres travailleurs de Mauritanie ?
- d) Initiatives menées par le syndicat concernant les discriminations au travail (campagne, recherche et publications, collecte de données statistiques, diffusion d'informations sur les discriminations au travail, dialogue avec les employeurs sur les discriminations au travail, etc.) ?

8. Gouvernance des enjeux PDFT et SST dans le secteur et zone concernés

- a) Comment caractérisez-vous votre coopération avec les employeurs et les autres acteurs (par exemples les industries, le gouvernement) ?
- Est-ce que vous pouvez décrire l'expérience du syndicat pour aborder avec les entreprises les questions liées aux enjeux des PDFT et de la SST ? Y-a-t-il des différences selon que l'entreprise appartient à l'économie formelle ou informelle ?

-
-
- Principales contraintes pour coopérer avec les entreprises dans le secteur sur les sujets relatifs à la SST et aux PDFT ?
 -
 - Principales opportunités pour coopérer avec les entreprises dans le secteur sur les sujets relatifs à la SST et aux PDFT ?
 -
- b) Est-ce que vous pouvez décrire l'expérience du syndicat avec les autorités et l'inspection du travail pour identifier et dénoncer des **cas spécifiques** d'abus dans ce secteur (cas de travail forcé, cas de travail des enfants, cas de discrimination, cas d'entrave à la liberté syndicale, cas de risques ou dangers manifestes sur le lieu de travail) ?
-
-

9. Inspection du travail

- Avez-vous déjà dénoncé des conditions de travail dans le secteur ? Lesquelles ?
-
- Coopération avec l'inspection du travail : Avez-vous déjà coopéré avec les inspecteurs de travail ? Comment décrivez-vous l'expérience?
-
-
- Les domaines de coopération
- La fréquence et forme de la coopération
- Les principaux obstacles à une bonne coopération avec les inspections de travail dans l'amélioration des PDFT et les SST ?
- Principales opportunités à une bonne coopération avec les inspections de travail dans l'amélioration des PDFT et les SST

10. Communication

- a) Comment votre syndicat communique-t-il avec les travailleurs concernant leurs conditions de travail ? (type de moyens, efficacité, coût)
-
- b) Votre syndicat implique-t-il également les familles des travailleurs pour discuter de questions sur un éventail de questions, y compris le travail décent, l'autonomisation des femmes, l'égalité des sexes et d'autres activités du secteur?
-
- c) Pouvez-vous communiquer avec les travailleurs du secteur informel ? Si oui Comment ?
-
- d) Pouvez-vous communiquer avec les groupes les plus vulnérables ?
-
-

11. Propositions d'action

- Selon vous, qu'est-ce qui doit/peut être fait pour améliorer le respect des PDFT dans le secteur de la pêche artisanale ?

- ❖ Recommandations ou propositions d'action spécifiques et concrètes pour que les inspections de travail puissent contribuer à l'amélioration du respect des PDFT :
 - Elimination du travail des enfants,
 - Elimination des formes de travail forcé et exploitation au travail,
 - Elimination de la discrimination,
 - Renforcement de la liberté syndicale et de la négociation collective.

- Qu'est-ce que doit/peut être fait pour améliorer la prévention des risques en matière de SST ?

Recommandations ou propositions d'action spécifiques et concrètes pour que les inspections de travail puissent contribuer à une meilleure prévention des risques liés à la SST

.....

.....

- Recommandations et/ou propositions d'action spécifiques et concrètes pour d'autres acteurs comme les autorités locales et nationales pour améliorer le respect des PDFT :
 - Elimination du travail des enfants,
 - Elimination des formes de travail forcé et exploitation au travail,
 - Elimination de la discrimination,
 - Renforcement de la liberté syndicale et de la négociation collective.

.....

.....

- Recommandations ou propositions d'action spécifiques et concrètes pour d'autres acteurs pour améliorer la prévention des risques liés à la SST
- Principales activités du syndicat et services proposés aux travailleurs membres du syndicat dans le secteur (représentation dans les négociations collectives, recueil des plaintes des travailleurs, intermédiaire dans les conflits, formation, assurances, etc.)
- Les priorités pour l'année à venir du syndicat en relation avec ce secteur

A la fin de l'entretien, l'enquêteur demande au représentant syndical si son syndicat dispose de statistiques ou de documentation sur les accidents, les plaintes déposées par les travailleurs et les cas de travail forcé, travail des enfants, discrimination au travail ou entrave à la liberté syndicale. Et, le cas échéant, il demande s'il peut obtenir ces statistiques et documentations.

QUESTIONNAIRE N°6 : Grille d'entretien semi-structuré pour les organisations d'employeurs / patronales

1) Présence de l'organisation patronale pour le secteur concerné

- a) Quelles sont vos activités dans le secteur ?
- b) Quel est le nombre d'entrepreneurs qui sont membres de l'organisation dans le secteur ?
- c) Taux d'adhésion des entrepreneurs dans le secteur ?
- a) La part des entreprises de l'économie informelle parmi les entreprises adhérentes ?.....

2) Evaluation de la situation générale dans le secteur

- b) Quelle est la situation en matière de sécurité et de santé au travail dans le secteur?
- c) Qu'en est-il des PDFT et de SST dans les entreprises du secteur ou des sous-secteurs ?

3) La sécurité et la santé au travail dans le secteur de la pêche artisanale

- a) Quelles sont les accidents types du secteur ?.....
- b) Fréquence et gravité des accidents dans le secteur ?.....
- c) Principales causes des accidents ?.....
- d) Quelles sont les maladies types du secteur ?.....
- e) Fréquence et gravité des maladies professionnelles ?
- f) Principales causes des maladies professionnelles ?.....
- g) Initiatives de l'organisation pour répondre aux défis de SST ?.....

4) Liberté syndicale et négociation collective dans le secteur et zone concernés

- a) Est-ce que les conflits du travail sont fréquents pour vos membres ? Fréquence, principales sources de conflit (salaire, durée du travail, sécurité, congés, organisation du travail, etc.)
- b) Négociations collectives :
 - fréquence, personnes présentes, objets des négociations collectives ?.....
 - Est-ce que les accords volontaires avec les travailleurs et les syndicats sont fréquents dans le secteur ?

- c) Y a-t-il eu des grèves dans le secteur ? Pouvez-vous en donner un exemple (détails : qui, combien de temps, etc.)?
- d) Comment caractérisez-vous la relation avec les syndicats dans le secteur ?
- e) Quelles sont les différences identifiées entre le secteur formel et le secteur informel au niveau des négociations collectives ?.....

5) Travail forcé dans le secteur et zone concernés

- a) Occurrence et gravité du travail forcé dans le secteur :
 - Avez-vous connaissance de cas supposés ou avérés de travail forcé, tels que des personnes forcées de travailler contre leur gré ou sous la menace, des travailleurs victimes de violences physiques, des travailleurs contraints de travailler pour rembourser leur dette auprès de leurs employeurs (servitude pour dette) ou encore des travailleurs migrants à qui l'on a confisqué les papiers d'identité et autorisation de séjour ?.....
 - Si oui, comment expliquez-vous que certains employeurs aient recours à ces pratiques ?.....
- b) Quelles sont les différences identifiées entre le secteur formel et le secteur informel ?
- c) Initiatives menées par l'organisation dans le domaine (campagne, recherche et publications, collecte de données statistiques, diffusion d'informations le travail forcé, dialogue)

6) Travail des enfants dans le secteur et zones concernés

- a) Présence de travailleurs enfants : présence de travailleurs âgés de moins de 18 ans dans le secteur, présence de travailleurs âgés de moins de 14 ans, présence de travailleurs âgés de moins de 12 ans ?.....
- b) Pourquoi trouve-t-on des enfants travailleurs dans ce secteur/ cette entreprise ?
- c) Y'a-t-il des enfants qui effectuent des travaux qui semblent dangereux?.....
- d) Si oui, quelles sont les tâches ou les conditions de travail qui rendent ces travaux dangereux Principaux obstacles pour prévenir le travail des enfants, surtout dans des conditions de travail abusives.....
- e) Quelles sont les différences identifiées entre le secteur formel et le secteur informel ?

- f) Quelles sont les initiatives menées par l'organisation dans le domaine en générale et le secteur en particulier?.....
.....
.....

7) Discrimination dans le secteur et zone concernés

- a) Présence de discrimination au travail :
- Y-a-t-il des différences avérées entre hommes et femmes, nationaux et étrangers, en fonction de l'origine ethnique, la religion, la couleur de peau, l'opinion politique ou l'origine sociale?
.....
.....
- b) Quels sont les principaux obstacles pour prévenir la discrimination au travail ?
.....
- c) Quelles sont les initiatives menées par l'organisation dans le domaine?.....
.....

8) Gouvernance des enjeux PDFT et SST dans le secteur et zone concernés

- a) Comment caractérisez-vous votre coopération avec les syndicats ?
.....
- b) Avec les employeurs ? Avec l'inspection du travail ? Et avec les autres administrations publiques ?
.....
- c) Décrire l'expérience de l'organisation pour aborder avec les entreprises les questions liées aux enjeux des PDFT et de la SST.....
.....
.....
- Y-a-t-il des différences selon que l'entreprise appartient à l'économie formelle ou informelle ?.....
.....
.....
 - Quelles sont les principales contraintes pour coopérer avec les entreprises dans le secteur sur les sujets relatifs à la SST et aux PDFT ?
.....
.....
 - Quelles sont les principales opportunités pour coopérer avec les entreprises dans le secteur sur les sujets relatifs à la SST et aux PDFT ?.....
.....
.....

9) Inspection du travail

- a) Coopération avec l'inspection du travail : Avez-vous déjà coopéré avec les inspecteurs de travail ? Comment décrivez-vous l'expérience en termes de :
- Domaines de coopération ?
 - Fréquence et forme de la coopération ?
 - Principaux obstacles à une bonne coopération avec les inspections de travail dans l'amélioration des PDFT et les SST ?
 - Principales opportunités à une bonne coopération avec les inspections de travail dans l'amélioration des PDFT et les SST ?
-
.....

Impact du COVID-19 sur le secteur de la pêche artisanale

f) Quelles sont les mesures prises pour protéger les travailleurs et le lieu travail ?

Comment ou par quel moyen avez-vous reçu des informations concernant la COVID-19 par :

- La radio ou TV;
- Le téléphone ;
- Le Ministère de la santé ;
- autres.

Avez-vous fourni des informations aux employés ? Si oui lesquelles ?

.....
.....

g) Avez-vous appliqué les dispositions concernant la distanciation sociale ou distanciation physique?.....

Comment avez-vous géré et contrôlé le risque de COVID-19 au travail?

.....
.....

h) Quelles ont été les obligations des travailleurs en matière de sécurité et de santé?

.....

i) Le COVID-19 est-il couvert par le régime d'indemnisation des travailleurs?

.....

j) Avez-vous reçu un appui du gouvernement durant cette période ? Quelle est la nature de cette aide?

.....

11) Quelles étaient les conséquences du COVID 19 sur les activités de votre entreprise ?

Les activités étaient-elles arrêtées ou au ralenti ?

.....

La situation des employés ? Aviez-vous maintenu vos employés ou mis temporairement en chômage technique ?.....

k) Durant la période du confinement avez-vous continué à aller en mer ?

l) La composition de l'équipage était-elle réduite ?.....

Les quantités pêchées étaient-elles suffisantes ? Les prix de vente ?.....

12) Communication

a) Quel est l'expérience de l'organisation dans la communication avec les entreprises concernant les conditions de travail (moyens de communication/ efficacité) ?.....

.....

b) Quelles sont les différences entre secteur formel et informel ?

.....

.....

b) Propositions d'action

a) Qu'est-ce qui doit/peut être fait pour améliorer le respect des PDFT dans le secteur ?

- Elimination du travail des enfants,
- Elimination des formes de travail forcé et exploitation au travail,
- Elimination de la discrimination,

- Renforcement de la liberté syndicale et de la négociation collective.

.....

- b) Qu'est-ce que doit/peut être fait pour améliorer la prévention des risques en matière de SST dans le secteur ?

.....

- c) Recommandations ou propositions d'action spécifiques et concrètes pour que les inspections de travail ?.....

.....

- d) Recommandations et/ou propositions d'action spécifiques et concrètes pour d'autres acteurs comme les autorités locales et nationales?.....

.....

Impact du COVID-19

- m) Comment ou par quel moyen avez-vous reçu des informations concernant la COVID-19 par :

- La radio ou TV;
- Le téléphone ;
- Le Ministère de la santé ;
- autres.

- n) Quelles sont les mesures barrières prises ? et qui a fourni les produits et accessoires comme les masques, savon, gel, etc. ?.....

.....

- o) Est-ce que vous avez eu parmi vos travailleurs quelqu'un testé positif ? Quelles sont mesures prises par votre établissement/société ? Avez-vous élaboré un protocole à l'intention de votre personnel et des visiteurs ?.....

- p) Comment avez-vous géré les activités de vos unités de production durant cette période de pandémie COVID 19?

.....

- q) Avez-vous modifié les horaires de travail ou les tableaux de service de vos employés?

.....

- r) Avez-vous réduit les activités en raison de la baisse de la production et des commandes?

.....

- s) Avez-vous reçu un appui du gouvernement durant cette période ? Quelle est la nature de cette aide ?

.....

- t) Durant la période du confinement avez-vous continué à aller en mer ?

- u) La composition de l'équipage était-elle réduite ?.....

Les quantités pêchées étaient-elles suffisantes ? Les prix de vente ?.....

A la fin de l'entretien, l'enquêteur demande à son interlocuteur si son organisation d'employeurs dispose de statistiques.

QUESTIONNAIRE N° 7 : Grille d'entretien semi-structuré pour les inspecteurs du travail ou « le Chef de service des gens de mer » du MPEM

***Thématiques et questions :** L'entretien vise à recueillir la perspective des inspecteurs de travail sur les enjeux relatifs à la PDFT et la SST et leur rôle dans ce domaine. Il convient donc d'aborder l'ensemble des sujets listés ci-dessous. Comme pour les autres entretiens, le consultant peut choisir d'approfondir certains points.*

1) Rôle et travail de l'inspection du travail/service des gens de mer

- Pouvez-vous décrire les principales activités de l'inspection du travail ?
.....
.....
- Pouvez-vous décrire l'organisation de l'inspection du travail (nombre de personnel, répartition des tâches, ressources matérielles et financières, formation, pouvoir coercitif, etc.).....
.....
- Principales difficultés rencontrées dans l'activité de l'inspection du travail dans le secteur ?
.....
.....
- Inspections des entreprises dans le secteur:
 - Nombre d'entreprises inspectées au cours des 12 derniers mois
 - Type d'entreprises inspectées
- Pouvez-vous raconter comment s'est déroulée votre dernière visite d'inspection ? (type d'entreprise, objectifs de l'inspection, résultats de l'inspection, etc.)
.....
.....

2) Identification des enjeux PDFT et SST

- Vous recevez en moyenne combien de questions/ plaintes / requêtes concernant les PDFT et SST de la part des individus par mois ?.....
- Quels sont les types d'infractions à la législation du travail / aux PDFT que vous avez enregistrés ?.....
- Quel est le nombre d'infractions à la législation du travail en lien avec les PDFT et le SST que votre service a documenté durant les derniers 3 ans ?
.....
- Ils constituent combien de pourcent, selon vos estimations, par rapport au nombre de cas réels ?
.....
.....
- Quels sont, selon vous, les enjeux PDFT et de la SST le mieux et le moins bien identifiés et documentés par les inspections de travail ?.....
.....
.....

3) La sécurité et la santé au travail dans le secteur

- Existe-t-il une analyse des risques et mise en place de méthodes de mitigation de ceux-ci dans le secteur ?
- Quelles sont les types d'accidents les plus fréquents du secteur ?.....
.....

- Fréquence et gravité des accidents dans le secteur?
.....
.....
- Principales causes des accidents ?.....
.....
- Quelles sont les maladies types du secteur?
.....
- Fréquence et gravité des maladies professionnelles ?
.....
- Principales causes des maladies professionnelles ?
.....
- Est-ce que vous pouvez donner quelques exemples tirés de vos expériences ?
.....
.....

4) Liberté syndicale et négociation collective dans les secteurs et zones concernés

- Avez- vous enregistré beaucoup de conflits de travail dans le secteur ?.....
- Si oui, fréquence, principales sources de conflit (salaire, durée du travail, sécurité, congés, organisation du travail, etc.)
.....
- Considérez-vous que les syndicats sont présents et actifs dans le secteur ?.....
.....
- Est-ce que, selon vos observations, les travailleurs sont libres de se syndicaliser ?.....
.....
- Est-ce que vous pouvez donner quelques exemples tirés de vos expériences ?
.....
.....
- Les travailleurs du secteur exposés à des risques sanitaires bénéficient-ils d'un suivi médical à court, moyen et long terme?
.....
.....

5) Travail forcé dans le secteur et zone concernés

- Occurrence et gravité du travail forcé dans le secteur :
 - o Avez-vous connaissance de cas supposés ou avérés de travail forcé, tels que des personnes forcées de travailler contre leur gré ou sous la menace, des travailleurs victimes de violences physiques, des travailleurs contraints de travailler pour rembourser leur dette auprès de leurs employeurs (servitude pour dette) ou encore des travailleurs migrants à qui l'on a confisqué les papiers d'identité et autorisation de séjour ?
.....
.....
.....
 - o Si oui, comment expliquez-vous que certains employeurs aient recours à ces pratiques ?.....
.....
.....
- Est-ce que vous pouvez donner quelques exemples tirés de vos expériences ?.....
.....
.....
- Selon vous, quels sont les principaux obstacles pour prévenir le travail forcé dans le secteur ?.....
.....
.....

- Initiatives menées par l'inspection de travail concernant le travail forcé ?.....
.....

6) Travail des enfants dans le secteur et zone concernés

- Présence de travailleurs enfants : présence de travailleurs âgés de moins de 18 ans dans le secteur, présence de travailleurs âgés de moins de 14 ans, présence de travailleurs âgés de moins de 12 ans ?
- Pourquoi fait-on appel à de la main d'œuvre enfantine dans ce secteur ?.....
 - Y'a-t-il des enfants qui effectuent des travaux qui semblent dangereux?
 - o Si oui, quelles sont les tâches ou les conditions de travail qui rendent ces travaux dangereux
.....
- Quels sont les principaux obstacles pour prévenir le travail des enfants, surtout dans des conditions de travail abusives
.....
- Tendances ? (Nombre stable, augmentation ou le contraire ?)
- Initiatives menées par l'inspection de travail concernant le travail des enfants
.....

7) Discrimination dans le secteur et zone concernés

- Présence de discrimination au travail : différences avérées entre hommes et femmes, nationaux et étrangers, en fonction de l'origine ethnique, la religion, la couleur de peau, l'opinion politique ou l'origine sociale ?.....
.....
- Quels sont les principaux obstacles pour prévenir la discrimination au travail ?
.....
- Quelles sont les initiatives menées par l'inspection de travail concernant les discriminations au travail
.....
.....

8) Gouvernance des enjeux PDFT et SST dans le secteur et zone concernés

- Comment caractérisez-vous votre coopération avec les employeurs ? Avec les syndicats ? Avec les organisations d'employeurs ?.....
.....
- Décrire l'expérience historique de l'inspection de travail pour aborder avec les entreprises les questions liées aux enjeux des PDFT et de la SST
 - Y a-t-il des problèmes PDFT et / ou SST identifiés comme domaine d'intervention prioritaire dans votre planification annuelle?
.....
 - Y-a-t-il des différences selon que l'entreprise appartient à l'économie formelle ou informelle ?.....
 - Principales contraintes pour coopérer avec les entreprises dans le secteur sur les sujets relatifs à la SST et aux PDFT ?

-
-
- Principales opportunités pour coopérer avec les entreprises dans le secteur sur les sujets relatifs à la SST et aux PDFT ?
-
-
- Décrire l'expérience de l'inspection de travail pour travailler avec les syndicats avec les autorités pour identifier et dénoncer des **cas spécifiques** d'abus dans ce secteur (cas de travail forcé, cas de travail des enfants, cas de discrimination, cas d'entrave à la liberté syndicale, cas de risques ou dangers manifestes sur le lieu de travail)

.....

.....

.....

A la fin de l'entretien, l'enquêteur demande à l'inspecteur du travail si son service dispose de statistiques ou de documentation sur les activités de l'inspection du travail (nombre d'inspection, entreprise inspectée, objet et résultat des inspections), les accidents, les plaintes déposées par les travailleurs et les cas de travail forcé, travail des enfants, discrimination au travail ou entrave à la liberté syndicale. Et, le cas échéant, il demande s'il peut obtenir ces statistiques et documentations.