

LE COÛT CACHÉ DU THON

DISCRIMINATION À BORD DES NAVIRES DE PÊCHE EUROPÉENS



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

En juin 2023, la façade soigneusement entretenue de comportement éthique et de responsabilité sociale de la flotte européenne de pêche au thon a été mise à mal lorsque près de 2000 marins originaires d'Afrique de l'Ouest se sont mis en grève pour protester contre de mauvaises conditions salariales et l'exploitation à bord des thoniers européens. Cette grève a suscité une couverture médiatique importante et a incité la Blue Marine Foundation à collaborer avec CNS Consulting afin d'enquêter sur les accusations portées contre l'industrie des senneurs européens.

Ce rapport représente une enquête approfondie sur la discrimination et les mauvaises conditions de travail subies par plusieurs marins ivoiriens et sénégalais travaillant à bord de thoniers senneurs appartenant à des armateurs européens opérant dans l'océan Indien. La première section relate des témoignages directs sur le traitement discriminatoire subi par les marins, tant à bord qu'à terre. Ces problèmes ont été vécus à différents degrés sur divers navires, allant du manque de soins médicaux, des heures de travail excessives et un repos inadéquat, ainsi que des conditions d'emploi injustes, des retards ou des retenues de paiement, et un phénomène troublant de racisme et de traitement inégal.

Une analyse des conditions d'embauche des marins, dans la deuxième section, révèle d'autres problèmes, notamment des contrats antidatés, des informations erronées sur le salaire minimum et des références à des accords obsolètes. Les fiches de paie étaient souvent rédigées dans différentes langues, trop complexes, et comportaient des calculs opaques ainsi que des déductions inexpliquées, rendant

difficile pour les marins de comprendre s'ils recevaient bien ce qui leur était dû.

Une enquête indépendante sur la propriété effective des navires confirme qu'un petit nombre de sociétés de pêche contrôle la flotte européenne de thoniers senneurs hauturiers opérant dans l'océan Indien. Les bénéfices importants générés par plusieurs de ces sociétés, sans parler de près de 60 millions d'euros versés en dividendes aux actionnaires au cours des cinq dernières années, rendent d'autant plus injustifiable leur refus persistant d'adopter le salaire minimum de base fixé par l'Organisation internationale du travail (OIT) pour les marins ouest-africains.

Plusieurs marins auraient subi des représailles, y compris des licenciements et des intimidations, à la suite de grèves précédentes, alimentant les craintes de nouvelles sanctions si les revendications pour des salaires équitables se poursuivent. Malgré cela, les syndicats et les marins ont exprimé une aspiration commune à des améliorations significatives des conditions de travail et de vie, conformes aux normes internationales du travail, comme décrit dans la troisième section.



Les changements prioritaires identifiés par les marins sont:

1. Garantir le salaire mensuel minimum fixé par l'OIT comme salaire de base, ainsi qu'une prime de pêche équitable.
2. Le versement régulier et ponctuel des salaires, ainsi que des moyens gratuits et accessibles pour envoyer de l'argent chez eux.
3. Le respect des normes de l'OIT en matière de durée de travail, de périodes de repos et de rémunération des heures supplémentaires.
4. Des cotisations sociales, de santé et de retraite transparentes et exactes.
5. La fourniture d'une alimentation suffisante et nutritive, ainsi que de l'eau potable, qui respecte les besoins culturels et religieux.
6. Du matériel médical adéquat à bord et un accès rapide aux soins médicaux à terre.
7. Un accès juste et équitable aux moyens de communication, tels que le Wi-Fi.
8. L'élimination du racisme, des abus et de la discrimination à bord.

Ce rapport met en lumière la contradiction flagrante entre les bénéfices substantiels réalisés par plusieurs entreprises de pêche européennes et l'exploitation continue des marins ouest-africains qui travaillent de longues heures exténuantes pour approvisionner le marché britannique du thon en conserve. Remédier à ces problèmes nécessitera une action coordonnée des armateurs, des Etats et des organisations internationales afin d'appliquer et renforcer les normes du travail, et de garantir un environnement de travail équitable, sûr et digne pour tous les marins travaillant à bord des navires thonières européens.

"Ne parle pas de chagrins si tu n'as jamais dû quitter ta famille pour l'immensité de la mer. Ne parle pas de dur labeur si tu n'es pas un pêcheur qui travaille vingt ans sans maison parce qu'il travaille plus qu'il ne gagne."



INTRODUCTION

La demande mondiale de thon en conserve ne cesse de croître, et cela est particulièrement évident en Europe, qui consomme 37 % de la production mondiale de thon en conserve¹, et où le thon arrive en tête des poissons les plus consommés². Ces dernières années, de terribles cas de travail forcé et de maltraitance à bord des navires de pêche chinois ont été largement dénoncés³. Cependant, aucun bilan approfondi n'existe sur les conditions de vie et de travail des équipages à bord des navires thoniers européens qui approvisionnent les distributeurs britanniques et européens en thon présent sur leurs étals.

L'attention de Blue Marine fut attirée sur cette problématique suite à une série de grèves menées par les marins ouest-africains en 2022 et 2023. En juin 2023, environ 2000 marins ivoiriens et sénégalais se sont mis en grève pour protester contre de faibles rémunérations et des conditions de travail intolérables. Les grèves ont eu lieu en Côte d'Ivoire et au Sénégal, ainsi qu'à bord des navires qui se trouvaient en mer à ce moment-là, dans les océans Indien et Atlantique. Durant la grève, il a été rapporté que certains marins ont été détenus par les autorités seychelloises⁴, que l'accès à internet à bord a été coupé pour limiter les interactions, et que des amendes ont été infligées aux marins ayant participé à la grève⁵.

Parmi leurs autres revendications, les grévistes demandaient à être rémunérés au salaire de base minimum pour les marins, fixé par l'Organisation internationale du Travail (OIT) – l'agence de l'ONU

qui établit les normes mondiales en matière de conditions de travail. La grève s'est conclue par un accord prévoyant le versement aux marins d'un salaire de base mensuel minimum de 250,000 francs CFA (FCFA) (=414 USD) – toujours bien en dessous du minimum fixé par l'OIT – pour une période de six mois, le temps que les négociations se poursuivent. Cependant, cet accord "temporaire" est toujours en vigueur presque deux ans plus tard grâce à une clause permettant sa reconduction tacite. Comme le démontrera la deuxième section de ce rapport, pour les principales entreprises de pêche concernées, le chiffre d'affaires moyen cumulé des deux dernières années pour lesquelles des informations financières étaient disponibles s'élevait à près de 460 millions d'euros.

Alors que certains senneurs européens – ainsi appelés en raison du gigantesque filet circulaire qu'ils déploient et resserrent autour de bancs

Ci-dessous: Photographie de marins ouest-africains en grève à bord d'un navire européen, avec l'aimable autorisation de Ibra Diop.



des bancs entiers de poissons – opèrent dans l'Atlantique et aussi un peu dans le Pacifique, c'est l'océan Indien qui est de loin la région la plus importante pour la pêche thonière européenne. Une part importante de ce thon se retrouve ensuite sur les étals britanniques. Au cours de la dernière décennie, les senneurs appartenant à des armateurs européens ont capturé en moyenne plus de 350,000 tonnes de thon tropical par an, rien que dans l'océan Indien⁶.

C'est pour cette raison, et afin de vérifier l'idée largement répandue selon laquelle les conditions de traitement des marins à bord de ces navires très sophistiqués sont généralement bonnes, que nous nous sommes concentrés sur les conditions de travail des marins à bord des senneurs thoniers appartenant aux armateurs européens opérant dans l'océan Indien.

Bien que de nombreux postes supérieurs à bord de ces navires soient tenus par des Européens, une grande partie des marins sont souvent des hommes originaires du Sénégal et de la Côte d'Ivoire. Des représentants de Blue Marine et de CNS Consulting ont passé du temps au Sénégal et en Côte d'Ivoire, où ils ont rencontré des marins ainsi que les syndicats qui les représentent. Dans les deux pays, des ateliers ont été organisés avec plus de 30 participants à la fois. Des sessions en petits groupes ont également été organisées, ainsi que des entretiens de suivi avec des marins ayant accepté d'y participer, dans divers lieux au Sénégal et en Côte d'Ivoire.

Après avoir entendu les témoignages des marins, il est devenu évident qu'une enquête approfondie sur les finances des sociétés de pêche serait nécessaire. Blue Marine a mandaté une société d'enquêtes indépendante pour réaliser ce travail, et aussi une représentation détaillée des structures de propriété d'une liste de thoniers senneurs européens et de navires de ravitaillement opérant dans l'océan Indien. Cette enquête menée a révélé que le bénéficiaire effectif de la majeure partie de la flotte de senneurs opérant dans l'océan Indien appartient à une poignée de sociétés, dont les

revenus cumulés ont dépassé 23 millions d'euros pour la dernière période financière.

La première partie de ce rapport commence par examiner certains des problèmes rencontrés par les marins à bord des senneurs européens opérant dans l'océan Indien. Ces problèmes ont été vécus à des degrés divers à bord des senneurs, allant de la discrimination dans la fourniture de nourriture et de soins médicaux à des heures supplémentaires excessives, des menaces et des abus. La deuxième partie présente une analyse des contrats et des fiches de paie des marins, ainsi qu'une analyse des finances de nombreuses entreprises de pêche concernées. La comparaison met en évidence la disparité entre les faibles revenus des marins ouest-africains et la rentabilité de nombreuses entreprises européennes de pêche propriétaires des navires sur lesquels ils travaillent. La troisième partie conclut en insistant sur huit priorités urgentes que les sociétés de pêche doivent impérativement adopter pour se conformer aux normes établies par l'OIT et répondre aux besoins des marins dont elles dépendent.



PREMIÈRE SECTION

DISCRIMINATION À BORD DES SENNEURS EUROPÉENS

La vie des marins uest-africains à bord des senneurs thoniers opérant en eaux lointaines implique souvent de longs mois loin de leur famille, marqués par de longues journées de travail en mer, dans des conditions souvent difficiles, physiquement extrêmement éprouvantes, et avec très peu de repos. Cette situation est aggravée par des problèmes liés aux besoins essentiels tels que l'alimentation, l'eau et les soins de santé, ainsi que par le fait que les marins ne sont généralement pas payés par voie électronique, ce qui les empêche d'envoyer de l'argent à leur famille pendant leur embarquement.

La première section de ce rapport met en lumière différentes formes de discrimination, dont sont victimes les marins sénégalais et ivoiriens travaillant à bord des thoniers européens. Les séances de groupe et les entretiens réalisés dans les deux pays, ainsi qu'aux Seychelles, où opèrent de nombreux navires, ont révélé l'existence d'inégalités répandues à bord. Ces disparités reflètent des problématiques plus profondes

d'injustice économique qui affectent gravement la vie quotidienne et le bien-être des marins africains, ainsi que ceux de leurs familles qui les attendent chez eux.

Au-delà des conditions à bord, les marins ont également évoqué des difficultés persistantes, allant de licenciements abusifs et d'agences de recrutement qui les exploitent en retenant leur salaire, à l'absence de protection sociale et à la crainte d'être remplacés par des marins d'autres pays africains prêts à travailler pour un salaire inférieur. Alors que la deuxième section mettra en lumière le fait que les entreprises de pêche concernées ont versé près de 60 millions d'euros de dividendes à leurs actionnaires au cours des cinq dernières années, la première section examine en détail les témoignages directs des marins uest-africains sur leur lutte pour percevoir un salaire décent et sur la manière dont ils ont, à plusieurs reprises, exprimé leurs revendications en faveur d'un traitement équitable et pour être respectés.

1.1 Discrimination dans l'accès aux soins médicaux

Les marins au Sénégal et en Côte d'Ivoire ont été invités à indiquer s'ils avaient accès à des soins médicaux adéquats durant leur séjour à bord. Plus de 60 % des 62 marins ayant répondu à cette question ont répondu "Non". Lors des entretiens de suivi menés avec de petits groupes et des individus, nous avons recueilli des témoignages directs de marins ayant reçu des médicaments périmés. Certains ont expliqué que, alors qu'avant la grève ils pouvaient s'adresser au capitaine pour recevoir des soins médicaux, celui-ci leur conseille désormais de se couper la partie du corps concernée pour ne plus souffrir.

"Nous ne sommes pas bien soignés à bord. Certains collègues sont morts sous nos yeux à cause de problèmes médicaux. La vie du marin n'est pas facile. Que Dieu nous aide."

Un constat récurrent parmi les marins ouest-africains était la promesse de lettres du capitaine permettant d'accéder à des soins médicaux à leur retour au Sénégal ou en Côte d'Ivoire, à la suite d'une blessure ou d'une maladie survenue à bord du navire. Il a été rapporté que ces lettres devaient être envoyées par le capitaine à l'agence locale de placement dans le pays d'origine du marin, mais qu'à son arrivée chez lui, souvent aucune lettre n'était reçue ou que le marin devait lutter pour l'obtenir.

Lors d'entretiens approfondis menés au Sénégal et en Côte d'Ivoire, plusieurs récits ont été partagés concernant des blessures graves subies par des marins, ainsi que divers degrés d'inaction de la part des armateurs et des agences. Nous avons rencontré un marin qui a décrit une blessure au bas du dos, le laissant incapable de travailler pendant plusieurs mois. Un autre marin a raconté comment une lourde prise de thon lui était tombée dessus, provoquant une blessure. Il a expliqué que tous les marins plus âgés souffrent d'une blessure persistante. Un autre marin a raconté comment il était tombé d'une certaine hauteur à bord d'un navire espagnol, se blessant au dos. Il a expliqué que, une fois rentré chez lui, aucune lettre médicale du capitaine ne l'attendait et que, lorsqu'il s'est enfin rendu à l'hôpital, il a découvert qu'il s'était en fait cassé le dos.

Un autre marin nous a montré des radiographies de sa jambe, gravement blessée alors qu'il se trouvait à bord d'un senneur thonier européen. Il a affirmé qu'après s'être blessé à la jambe, on lui avait dit que s'il ne reprenait pas le travail, il serait licencié. Lorsqu'un autre navire l'a débarqué au port et qu'il a enfin reçu des soins médicaux, il a raconté que le médecin l'avait réprimandé, lui disant que s'il avait attendu encore quelques jours, il aurait perdu sa jambe.

Plusieurs marins, avec lesquels des entretiens approfondis ont été menés, ont décrit comment, lorsqu'une personne noire est malade ou blessée, le navire continue à pêcher, tandis que lorsqu'une

personne blanche est malade ou blessée, le navire rentre rapidement au port afin qu'elle puisse recevoir des soins médicaux. Un individu a expliqué que les personnes noires doivent insister à plusieurs reprises pour obtenir des soins, alors que, pour une personne blanche, tout le monde se mobilise pour l'aider.

Lors d'une séance de groupe, un groupe s'est plaint que "en cas d'accident ou de maladie en mer, le marin africain est laissé sans soins ni transport vers l'hôpital, contrairement aux Européens". À plusieurs reprises, nous avons entendu des témoignages de marins africains n'ayant pas reçu des soins médicaux adéquats à bord des thoniers européens et qui sont ensuite décédés. Un récit concernait un marin très malade originaire du Ghana, travaillant à bord d'un navire opérant dans l'Atlantique, qui avait besoin d'être ramené au port. Cependant, il a été rapporté que, sur le chemin du retour, le navire a rencontré un banc de thons albacore et s'est arrêté pour pêcher, laissant le marin décéder avant d'arriver au port.



1.2 Discrimination en matière d'alimentation et d'eau

Les marins ont été interrogés sur la question suivante : "Avez-vous reçu suffisamment de nourriture saine et d'eau potable à bord?" Plus de la moitié des 62 personnes ayant répondu ont dit "non". Une plainte fréquente parmi les marins uest-africains était qu'ils doivent boire de l'eau provenant du "réservoir" – décrite comme de l'eau de mer dessalée, également utilisée pour le lavage et le nettoyage – tandis que les marins européens boivent de l'eau minérale en bouteille. Toutefois, il a été précisé que tous les navires n'avaient pas cette politique et que certains fournissaient de l'eau en bouteille à tous les marins. Ceux qui n'avaient pas la chance de travailler à bord de ces navires ont décrit l'eau dessalée du réservoir comme étant saumâtre, dépourvue de nutriments et de minéraux, et ont expliqué qu'en raison de cela, elle ne permettait pas une hydratation adéquate. Nous avons également entendu un témoignage de marins tombant malades après avoir bu cette eau dessalée.

Un membre d'équipage a relaté un incident où le dessalinisateur est tombé en panne, entraînant une pénurie d'eau. Il a décrit comment, après avoir ramené le thon à bord, les marins étaient couverts de sang des poissons, mais il n'y avait pas d'eau disponible pour se laver ou prendre une douche. Il a décrit comment deux marins ont développé des éruptions cutanées sur tout le corps à la suite de cela et que, après avoir soulevé le problème, le patron (celui qui est en charge) a dit qu'il leur donnerait de l'eau et que, s'ils souhaitaient l'utiliser pour se nettoyer, ils devraient probablement mourir, car ils n'en auraient plus pour boire. Le même marin a décrit comment, à bord de l'un des navires, ils sont tenus de prendre une bouteille d'eau le matin, car, de 9h du matin jusqu'à tard dans la journée, ils n'ont pas accès à de l'eau supplémentaire. S'ils oublient de prendre leur bouteille ou s'ils n'en ont plus, ils doivent soit se passer d'eau, soit compter sur leurs camarades pour partager la leur.

Plusieurs marins ont également fait état du fait qu'à bord de certains navires européens, les

personnes blanches et les personnes noires mangent à des tables séparées et consomment différents types de nourriture. Un marin chargé de préparer la nourriture à bord des navires estimait que les Européens attribuaient la ségrégation à des questions liées au porc, notamment le fait que les marins sénégalais et ivoiriens ont tendance à ne pas manger de porc. Nous lui avons demandé si la nourriture était simplement différente pour les marins africains ou si elle était de qualité inférieure. Il a expliqué que la nourriture n'est pas seulement différente, mais meilleure pour les personnes blanches, qui reçoivent du fromage et du filet de bœuf, ce dont les personnes noires ne bénéficient pas. Lorsqu'on lui a demandé si cette division était peut-être basée sur le rang, il a précisé qu'il ne s'agissait pas de rang, mais de race, et que même les matelots blancs (un poste de rang inférieur) mangent à la table des blancs à bord de son navire.

De même, l'un des groupes en Côte d'Ivoire a donné l'exemple des boîtes de sardines, que les personnes noires n'ont pas la permission de consommer. Un marin a rapporté que des produits comme le yaourt et les boissons rafraîchissantes sont amenés à bord par les marins africains, mais qu'ils ne peuvent pas les consommer. Comme pour les médicaments à bord, nous avons entendu plusieurs témoignages de personnes noires recevant de la nourriture et des boissons périmées, avec un marin travaillant en cuisine racontant que, parfois, il n'y a pas assez de nourriture pour les marins africains et que leur nourriture a été cuite dans de l'huile sale.



1.3 Discrimination en matière d'heures de travail et de congés

Le thème de la discrimination était tout aussi évident lors des témoignages des marins concernant les heures de travail et la durée de leurs périodes de repos. Parmi les 62 participants ayant choisi de répondre à la question "Combien d'heures travailliez-vous généralement par jour pendant une campagne de pêche?", 47 % ont répondu "13-16 heures", et 31 % ont répondu "plus de 16 heures". De plus, 62 répondants sur 65, ayant répondu à la question "Avez-vous un jour de congé par semaine, que ce soit en mer ou au port?", ont répondu "Non". Enfin, aucun participant n'a indiqué avoir eu un jour de repos lorsque l'on leur a demandé "Combien de jours de repos avez-vous généralement lors d'une campagne de pêche?".

Cela a été confirmé lors des entretiens de suivi réalisés, au cours desquels un marin a ri à l'idée d'un jour de congé à bord d'un navire européen. Certains estimaient avoir droit à des jours de congé pendant leurs mois en mer, mais cela leur était refusé. Bien qu'un participant ait estimé que certains navires étaient plus flexibles pendant les weekends, un thème récurrent exprimé lors des entretiens était que les marins se sentaient contraints de travailler bien plus longtemps que prévu et que ni les heures supplémentaires ni les heures de travail n'étaient respectées.

Lors de toutes les sessions de groupe, presque tous les participants ont levé la main lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient déjà travaillé des heures supplémentaires sans être rémunérés. Cinq groupes distincts ont cité le fait de ne pas être payés pour les longues heures de travail comme l'un de leurs principaux problèmes. En effet, lorsqu'on leur a demandé quelles étaient leurs priorités en matière de changement, de nombreux répondants ont mentionné la nécessité d'horaires de travail réglementés et que les heures de repos

soient respectées. Il a été régulièrement mentionné que, si un filet se déchirait ou si une machine tombait en panne, ou encore si des poissons étaient à capturer, il n'y aurait aucun repos tant que le problème ne serait pas résolu, ou que les poissons ne seraient pas dans la cale. Un marin a expliqué que, dans de tels cas, ils passent la journée entière sans avoir le temps de manger – s'il y a des poissons, il n'y a pas de repos.

Certains marins ont indiqué qu'ils souhaitaient que les marins africains bénéficient du même ratio travail-vacances que les marins européens, à savoir quatre mois de travail, quatre mois de congé. Un participant a précisé que cela permettrait aux marins africains de reposer leur corps et de vivre plus longtemps. Bien qu'un très petit nombre de personnes que nous avons rencontrées aient réussi à organiser cela pour elles-mêmes, la grande majorité a passé deux mois à la maison après chaque campagne de pêche de quatre mois. Toutefois, en plus du fait que les marins sont souvent rappelés avant la fin de leurs deux mois, nous avons également entendu des témoignages de marins africains étant contraints de rester à bord plus longtemps que prévu, alors qu'ils avaient l'impression que les dates des équipages blancs étaient généralement respectées. Les marins du Sénégal et de la Côte d'Ivoire se sont plaints de recevoir un préavis très court avant de devoir repartir en mer pour des périodes allant jusqu'à quatre mois. Une personne a indiqué qu'ils reçoivent parfois un appel le matin pour partir l'après-midi même, ce qui leur laisse très peu de temps pour se préparer et témoigne d'un manque de respect envers les engagements personnels et les responsabilités des marins. Un autre marin a comparé cette situation à l'armée, en disant : 'Quand on t'appelle pour la guerre, tu dois y aller.'



1.4 Discrimination dans les conditions d'emploi et la rémunération

Les principales préoccupations exprimées par les marins au Sénégal et en Côte d'Ivoire concernaient les rémunérations. Avant la grève, il avait été rapporté que les marins ouest-africains percevaient des rémunérations inférieures au salaire minimum fixé par l'OIT, qui s'élevait à 658 USD par mois en 2023, 666 USD en 2024 et est actuellement de 673 USD⁷. Ceci a été confirmé par plusieurs anciens contrats des marins datant de 2016 à 2019, dont plusieurs mentionnaient un salaire de base allant de 69 000 à 86 000 FCFA (=114 à 142 USD) par mois.

À la suite des grèves, un accord temporaire a été conclu en septembre 2023, dans lequel les armateurs s'engageaient à augmenter le salaire de base mensuel minimum des marins (c'est-à-dire le taux de base garanti, hors primes) à 250 000 FCFA par mois — soit environ 414 USD — ce qui reste largement en dessous du minimum fixé par l'OIT. Cet accord, devait être en vigueur pour une durée de six mois. Cependant, presque deux ans plus tard, cet accord reste en vigueur, suscitant la frustration des syndicats qui dénoncent le fait que les entreprises de pêche se contentent de prolonger cet accord sans revenir à la table des négociations pour le renégocier au terme des six mois.

La notion de discrimination salariale sur fond racial a été évoquée à de nombreuses reprises et a également été citée comme l'une des raisons pour lesquelles de jeunes Sénégalais sont poussés

à entreprendre le périlleux voyage en petites embarcations vers les îles Canaries espagnoles. Selon leurs explications, s'ils réussissent, ces jeunes hommes peuvent être embauchés sur les navires en tant qu'Européens, et non en tant que Sénégalais, ce qui leur permet de percevoir une rémunération plus élevée. Cela est appuyé par les conclusions d'un rapport publié récemment par l'Environmental Justice Foundation (EJF), qui met en lumière le rythme croissant auquel des personnes tentent la traversée périlleuse depuis l'Afrique de l'Ouest vers les îles Canaries espagnoles — la route migratoire la plus meurtrière au monde — en raison de la surpêche, de la pauvreté croissante et du chômage⁸. La migration est souvent perçue comme la seule issue envisageable, mais la route entre le Sénégal et les îles Canaries est marquée par des naufrages et des disparitions. Rien qu'en 2023⁹, 3 176 migrants ont perdu la vie en tentant cette traversée. Les témoignages de nombreuses personnes interrogées par l'EJF font écho aux déclarations des marins, qui affirment ne pas vouloir que leurs enfants exercent le même métier, tout en reconnaissant que, compte tenu des conditions de rémunération actuelles, il n'y a aucun avenir.

Un participant sénégalais a affirmé qu'ils sont payés selon la couleur de leur peau — "si tu es noir, tu es mal payé" — tandis qu'un autre déclarait : "Ce sont les Africains qui travaillent à bord, pendant que les blancs sont payés même à la maison." Cette dernière affirmation fait

spécifiquement référence à la rémunération au tonnage — un “bonus” que perçoivent les marins en fonction de la quantité de poisson pêché. Comme expliqué plus en détail dans la deuxième section, pour de nombreux marins ouest-africains, ce bonus au tonnage constitue la majeure partie de leur rémunération.

Cependant, cela signifie non seulement que moins de poissons pêchés entraîne une baisse de revenus (indépendamment du nombre d’heures travaillées), mais plusieurs groupes des deux pays ont également souligné que les marins européens perçoivent une part du tonnage pêché même lorsqu’ils sont en congé et absents du navire. En général, les marins africains ne sont rémunérés que pour le poisson pêché pendant leur présence à bord.

Bien que nous ayons entendu quelques exceptions à cette règle, cette tendance conduit bien sûr à des rémunérations beaucoup plus élevées pour ceux qui perçoivent ce bonus toute l’année, ce qui explique la frustration ressentie par les groupes ivoiriens et sénégalais, qui estiment être moins payés alors qu’ils travaillent aussi dur, voire davantage, que les marins européens. Un participant a déclaré : “Étant cuisinier, je ne suis pas payé comme un cuisinier blanc. Pourtant, je fais le même travail que lui. Il bénéficie de 4 mois de pêche étant à la maison, mais pas moi. Moi, je bénéficie de la pêche que je fais à bord ; en congé, rien.” Par ailleurs, des soupçons et une incertitude subsistent quant à la quantité réelle de poisson pêché. Les marins ont souvent raconté que le bulletin de salaire remis par le capitaine lors du débarquement ne correspond pas au montant qu’ils reçoivent finalement une fois rentrés dans leur pays d’origine.

Lors d’une des sessions de groupe, il a été affirmé que les marins ouest-africains se sacrifiaient, mais ne voyaient jamais les fruits de leur sacrifice. Un marin, qui travaille à bord d’un navire depuis plus de 20 ans, a raconté comment lui et ses collègues ne pouvaient

toujours passer permettre une maison ni de subvenir à bon nombre de leurs besoins les plus essentiels, malgré leurs nombreuses années de service. Il a expliqué que la société de pêche pour laquelle il travaille ne le rémunère pas correctement, bien qu’il travaille dur et fasse des heures extrêmement longues, et que son salaire n’est pas ajusté pour tenir compte de l’inflation. Un autre marin a ajouté qu’entre le coût de la vie élevé et leurs salaires dérisoires, ils ne vivent pas, mais survivent simplement. Cela confirme la déclaration rapportée par Mongabay dans sa couverture de la grève des marins en 2023 : “Nous ne travaillons pas pour acheter une voiture ou construire une maison. Nous travaillons juste pour manger.”¹⁰

“Le marin blanc, même en congé, perçoit le paiement de son tonnage, mais le marin africain peut rester (4 mois + 2 mois) sans paiement.”



1.5 Discrimination dans le traitement à bord

Lorsqu'on leur a demandé si le travail effectué à bord du navire correspondait à ce qui leur avait été promis avant le début de leur contrat, 62 % des participants ont dit "non". Cela a été confirmé par d'autres lors des entretiens de suivi, où nous avons appris que les marins sont contraints d'effectuer des tâches telles que le déchargement du poisson et peindre le navire, bien que ces activités ne figurent pas dans leurs contrats. Un groupe de discussion a précisé que, s'ils refusent, ils risquent des sanctions et une réduction de leur salaire.

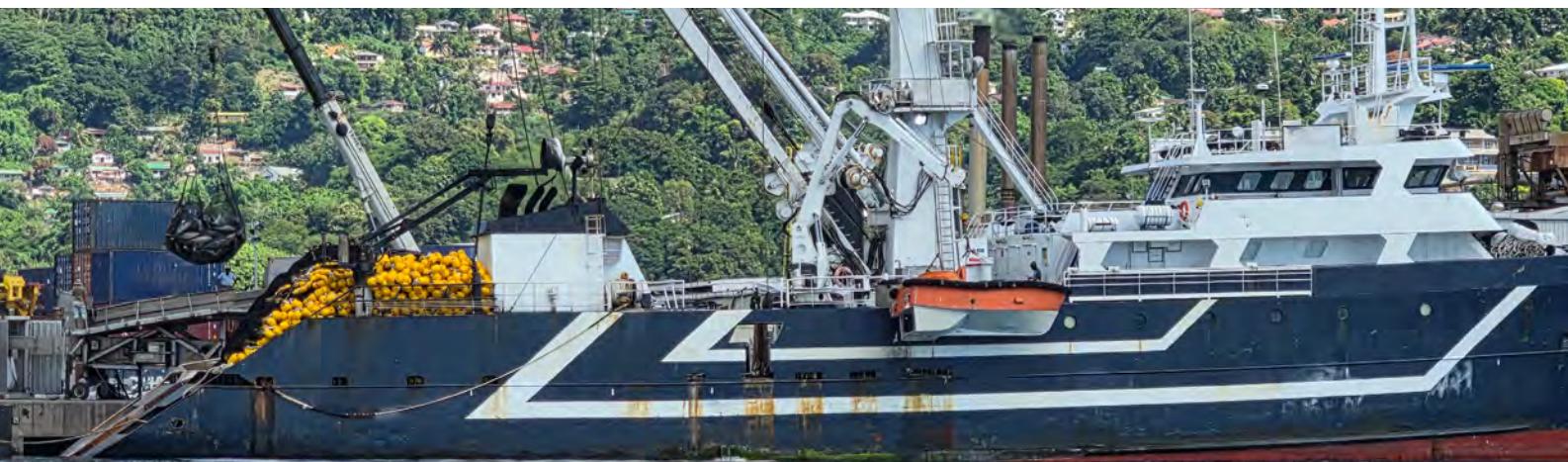
Un marin a décrit comment il supervise certains matelots blancs faisant partie de son équipe, mais que, malgré son rôle de chef, ces matelots blancs gagnent plus d'argent que lui. Un autre a expliqué avoir été victime de discrimination en tant que marin noir de la part des officiers blancs, et s'être retrouvé dans une situation où il a dû former un nouveau marin blanc, qui est ensuite devenu son supérieur avec un salaire plus élevé. Ce même marin a cité un représentant d'une entreprise de pêche qui aurait prétendument dit que, pour les personnes noires, il n'est pas nécessaire de suivre ce qui est écrit dans le contrat et que, pour les personnes noires, il n'y a pas de règles en matière de négociation. Bien que cette déclaration ne puisse être confirmée, l'individu mentionné par le marin a été confirmé comme étant membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise de pêche.

L'un des autres problèmes liés à la mauvaise rémunération est que, pour la plupart, les marins ne sont pas payés par virement bancaire, mais en espèces ou par chèque. Il a été suggéré que, bien

que certains navires paient leur équipage par virement bancaire, d'autres refusent de le faire. Cela empêche les marins d'envoyer de l'argent à leur famille pendant leurs nombreux mois en mer. Pour des familles déjà confrontées à des difficultés financières, n'être payé que tous les six mois est un problème majeur, avec, comme exemples de conséquences, l'incapacité de payer les frais de scolarité ou les soins médicaux pour leur famille pendant leur absence en mer.

Nous avons également entendu des témoignages faisant état de "racisme sans limite" à bord des navires, allant de descriptions troublantes d'impressions de singes réalisées à bord de certains navires à des histoires selon lesquelles les anniversaires des Européens étaient respectés et célébrés, tandis que ceux des Africains ne l'étaient pas. Un membre d'équipage a décrit en détail une situation où la mer était agitée et le vent fort, mais le capitaine a malgré tout ordonné de sortir le filet. Le marin a suggéré de ralentir afin de ne pas mettre en danger les personnes qui travaillaient, ce à quoi le capitaine a répondu au haut-parleur Il n'y a personne ici. Le marin a expliqué : S'il dit qu'il n'y a personne, cela signifie que nous ne sommes rien.

Plus de 60 % des participants ont indiqué qu'ils ne se sentaient pas à l'aise de soulever des préoccupations concernant leurs conditions de travail auprès de leur employeur ou des autorités. Parmi les 42 marins au Sénégal et en Côte d'Ivoire ayant répondu "oui" à la question "Avez-vous déjà demandé de l'aide ou du soutien pour



des problèmes liés au travail?", seulement dix ont indiqué que leur problème avait été résolu, ce qui signifie que la grande majorité de ceux qui avaient demandé de l'aide n'ont pas vu leurs problèmes réglés.

Parmi les 60 marins qui ont choisi d'indiquer s'ils avaient été victimes d'intimidation ou de menaces, deux tiers ont répondu par l'affirmative, et 80 % ont répondu positivement à la question de savoir s'ils avaient subi des discriminations. Parmi les citations directes, on trouvait des déclarations telles que "manque de considération et manque de respect entre le marin et le patron blanc" et "aucune impartialité en cas de conflit avec un blanc", jusqu'à "malgré le travail acharné, des

abus verbaux répétitifs" et tout simplement "racisme". En effet, parmi les 59 personnes ayant répondu à la question sur les abus verbaux, 69 % ont répondu "oui". Un participant a expliqué que, lorsqu'il y a un problème, c'est toujours la faute d'une personne noire et que, lorsqu'ils expriment des préoccupations, on leur dit de se taire et de continuer à travailler. D'autres marins ont également rapporté avoir été menacés de licenciement et d'avoir subi des insultes verbales de la part du capitaine. Un marin a indiqué que son livret de marin lui avait été confisqué en guise de punition pour avoir exprimé ses préoccupations concernant les conditions à bord, ce qui l'a empêché de quitter le navire pour se rendre au port.

"Depuis que les salaires des Africains ont été augmentés, ils vivent un calvaire indescriptible (mauvaise nutrition et une chasse à la sorcière)."



1.6 Discrimination dans le traitement sur terre

En plus de ne pas être suffisamment payés, nous avons entendu de nombreux témoignages de marins qui ont dû lutter pour obtenir ce qui leur était dû à leur retour dans leur pays d'origine.

Lorsqu'on leur a demandé: "Avez-vous été payé régulièrement et à temps?", plus de la moitié des participants ont répondu "Jamais". Cette doléance a été soulevée à plusieurs reprises par les marins des deux pays: elle a été citée comme un problème par six groupes de discussion différents et à nouveau lors de sept entretiens approfondis. Nous avons entendu des témoignages de marins ayant passé quatre mois en mer avant de retourner chez eux, puis devant attendre encore deux à trois mois pour être payés. Pour beaucoup, cela signifie qu'ils ne reçoivent leur salaire que juste avant de repartir en mer, un membre d'équipage décrivant avoir reçu son paiement pour ses nombreux mois en mer le jeudi et ayant été appelé à repartir le dimanche.

Les marins et les syndicats ont expliqué que le paiement était quelque chose qu'il fallait demander et revendiquer à plusieurs reprises. Bien qu'un accord clair ait été conclu sur le problème des retards de paiement, les points de vue divergeaient sur la personne à blâmer pour ces retards. Une part importante de la responsabilité des retards de paiement a été attribuée aux agences de recrutement locales. Nous avons reçu une vidéo montrant des marins en Côte d'Ivoire se rassemblant devant les bureaux de l'une des principales agences, exigeant le paiement des sommes qui leur étaient dues. Les agences ont été qualifiées de "mafia" par un participant qui, avec un autre groupe de discussion, a affirmé que celles-ci collaboraient avec les armateurs pour verser moins d'argent aux marins. Il a également été suggéré que les agences perçoivent un paiement forfaitaire de la part des entreprises de pêche en début d'année pour couvrir les salaires des marins, et qu'elles investissent cet argent, ce qui les rend réticentes à payer les marins afin de ne pas diminuer les retours sur leur investissement, bien que cette information n'ait pas été confirmée.

"Je tiens à préciser que les agences [de manning] nous volent tout le temps. J'ai été licencié simplement pour avoir reclamé mon salaire, qui était en retard alors que mes congés touchaient à leur fin, et lorsque j'ai reçu mon paiement, j'ai découvert que [des sommes] avaient été prélevées abusivement. Me plaignant, j'ai été licencié sans aucun droit."

Une autre plainte fréquente concernant les agences était leur incapacité à verser les cotisations de retraite et de sécurité sociale des marins. En Côte d'Ivoire, le fonds national de sécurité sociale est la CNPS (Caisse nationale de prévoyance sociale), tandis qu'au Sénégal, les paiements de retraite sont effectués auprès de l'IPRES (Institut de Prévoyance de Retraite du Sénégal), un système de retraite basé sur des points, calculés en fonction du salaire et du temps de contribution au cours de l'année¹¹. Lorsqu'on a demandé aux participants de mentionner d'autres préoccupations à la fin de l'enquête, une personne a écrit "non-paiement des cotisations de sécurité sociale", tandis qu'une autre a répondu que "les paiements de l'IPRES ne sont pas respectés". Lors des réunions de groupe, plusieurs groupes de discussion ont également évoqué ce problème.

Un individu nous a montré les relevés de ses cotisations à l'IPRES. Il y avait de grandes lacunes inexplicées, et il a affirmé que l'agence n'avait payé ses cotisations de sécurité sociale que pour trois des quatre dernières années, et que quatre années de paiements manquaient au cours de sa carrière. Il a affirmé que l'argent lui avait été prélevé mais n'avait pas été versé dans son fonds IPRES par son agence. Un autre membre

d'équipage a décrit comment il s'était blessé à bord de l'un des navires dans l'océan Indien et n'a pas pu travailler pendant plusieurs mois à cause de cela. Il a raconté que, pendant cette période, il a réalisé que les cotisations sociales n'avaient pas été versées, le laissant sans soutien financier. Alors que certains attribuent clairement la responsabilité aux agences, d'autres ont souligné que, non seulement les entreprises de pêche européennes en sont au bout du compte responsables, mais qu'elles ont été directement informées par les marins de cette situation et semblent n'avoir pris aucune mesure pour y remédier.

Des questions concernant la responsabilité ont également été soulevées concernant le non-renouvellement des contrats des marins. Plusieurs marins ont indiqué que, bien que certains travaillent pour la même entreprise de pêche depuis de nombreuses années (l'un d'eux depuis plus de deux décennies), ils n'avaient soit tout simplement pas été rappelés à bord après leur retour chez eux, soit on leur avait remis un document leur annonçant leur licenciement. Un individu a estimé que les agences avaient reçu des pots-de-vin d'autres marins pour les prendre à sa place. Plusieurs autres ont estimé avoir été





Ci-dessus: Manifestation lors de la fête internationale du travail au Sénégal, mai 2025. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Ibra Diop.

licenciés par les entreprises de pêche en raison de leur participation à la grève. Un individu a décrit comment, bien qu'il ait travaillé pour la même entreprise pendant des décennies, son capitaine a déposé un rapport indiquant qu'il ne voulait pas travailler parce qu'il avait dit au capitaine qu'il ne pêcherait pas tant que ses camarades étaient en grève. L'un des syndicats nous a informés que certains marins grévistes avaient été retirés des navires, n'avaient pas été payés pour les mois durant lesquels ils avaient travaillé, puis n'avaient pas été réembauchés par les sociétés de pêche.

Blue Marine et CNS ont passé plusieurs heures à écouter les témoignages de deux marins sénégalais, l'un actuellement employé et l'autre ayant été licencié. Au cours de cette rencontre, nous avons entendu parler des menaces et intimidations qui ont été exercées contre les grévistes à bord des navires, de la manière dont ils ont été renvoyés chez eux et remplacés par des marins d'autres pays, moins expérimentés et moins conscients de leurs droits, et comment le capitaine a dit à l'équipage restant qu'ils seraient également licenciés s'ils continuaient la grève. On nous a montré un mail envoyé par un représentant d'une société de pêche européenne à l'agence

locale au Sénégal, dans lequel plusieurs marins étaient licenciés définitivement pour "mauvaises performances". L'un des marins nommés nous a expliqué qu'il avait travaillé pour cette société pendant plus de 20 ans avant de recevoir ce mail de l'agence lui annonçant son licenciement.

Lors de cette même réunion, on nous a dit que des marins avaient été contactés par l'une des sociétés de pêche et qu'on leur avait dit qu'ils pouvaient embarquer uniquement s'ils ne participaient pas à la protestation. Plus inquiétant encore, nous avons appris que les entreprises avaient exercé des 'représailles' contre les marins ouest-africains pour leur participation à la grève. Cela comprenait la coupure du Wi-Fi, la suppression ou la réduction des primes, et la porte du capitaine leur étant fermée. En effet, nous avons entendu à plusieurs reprises que l'augmentation des salaires de base (qui reste bien inférieure au salaire minimum de l'OIT) obtenue grâce à la grève avait un coût considérable – au sens propre, sous forme de licenciements et de réductions de primes, et au sens figuré, sous forme d'un accès restreint au capitaine et d'une "répression excessive depuis le protocole salarial", comme l'a décrit un marin.

DEUXIEME SECTION

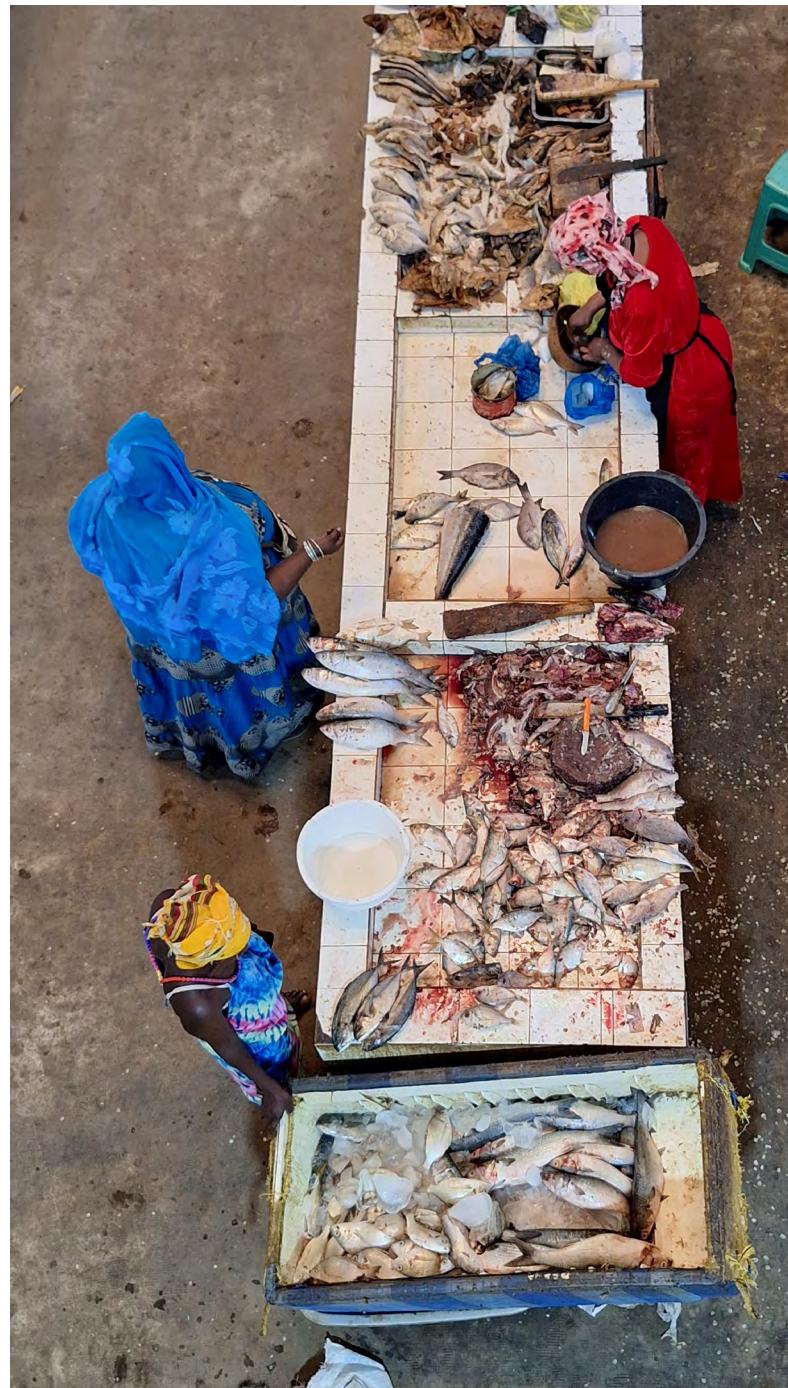
FICHES DE PAIE ET RENTABILITÉ

Afin de contextualiser les montants versés aux marins africains et de prouver la propriété effective européenne des navires, Blue Marine a mandaté une société d'expertise indépendante pour mener une enquête détaillée sur les structures de propriété et les aspects financiers de plusieurs sociétés de pêche européennes.

Pour les entreprises pour lesquelles une analyse financière a été réalisée, le chiffre d'affaires moyen cumulé des deux dernières années pour lesquelles des informations financières étaient disponibles s'élevait à près de 460 millions d'euros.¹² Le cumul des revenus de ces entreprises pour la période financière la plus récente analysée a dépassé 23 millions d'euros.¹³ Plusieurs des entreprises identifiées ont versé des dividendes à leurs actionnaires au cours des cinq dernières années, pour un montant total de près de 60 millions d'euros.

Le chiffre d'affaires cumulé des entreprises analysées a dépassé 420 millions d'euros en 2023. Les actifs nets combinés des entreprises ont dépassé les 300 millions d'euros, et celles-ci ont versé des dividendes variés au cours des cinq dernières années, allant de 5 millions à 22 millions d'euros.

En revanche, les marins ouest-africains travaillant à bord de ces navires se battent toujours pour obtenir le salaire de base équivalent au minimum fixé par l'OIT. En plus des entretiens menés auprès de plus de 70 marins au Sénégal et en Côte d'Ivoire, comme décrit dans la première section, Blue Marine et CNS ont également pu analyser les contrats et les fiches de paie de nombreux marins ouest-africains travaillant à bord de senneurs européens opérant dans l'océan Indien. Bien qu'il n'existe pas de norme commune d'emploi dans l'industrie, certaines pratiques récurrentes en matière de recrutement, de contrats et de rémunération ont été identifiées.



Les marins sont soit recrutés directement par les entreprises de pêche, soit par l'intermédiaire des agences de recrutement locales au Sénégal et en Côte d'Ivoire, qui s'occupent généralement de leur rémunération. Ils reçoivent généralement une avance de 300 000 FCFA (\approx 490 USD) avant d'embarquer, mais ne perçoivent aucune autre rémunération pendant leur période à bord (appelée ici "campagne"), à l'exception de petites avances pour les frais de téléphone ou le tabac. Les campagnes durent généralement quatre mois, bien que certaines puissent être considérablement plus longues.

Un marin reçoit généralement une fiche de paie du capitaine en débarquant, indiquant le nombre de jours passés à bord, le tonnage de poisson capturé, les avances perçues et le salaire net à recevoir. Une autre fiche de paie est ensuite souvent remise par l'agence au retour du marin dans son pays d'origine, et le paiement est généralement effectué sur la base de ce document. Nous avons entendu de nombreux témoignages faisant état d'incohérences entre la première et la seconde fiche de paie - un problème confirmé par notre propre examen. De plus, les fiches de paie étaient souvent rédigées en français, espagnol et anglais, ce qui ajoutait à la confusion autour d'un document qui devrait être relativement simple. Cette situation est aggravée par le fait que de nombreux marins ne comprennent ni l'espagnol ni l'anglais, et que certains sont même illétrés. Certaines fiches de paie indiquaient également des montants en plusieurs devises (dont le XAF, l'EUR, le SCR et le USD) sans fournir les taux de conversion, rendant les calculs peu clairs.

Les marins ont indiqué qu'ils sont généralement embauchés avec l'accord tacite qu'ils passeront quatre mois à bord et deux mois à terre. Cependant, leurs contrats ne le stipulaient pas. Le congé payé était mentionné dans certains contrats, mais souvent sous la forme de clauses vagues et générales telles que "le marin bénéficiera de congés payés", sans fournir de détails supplémentaires. Les fiches de paie émises



par une société se contentaient de mentionner le terme "permiso", qui fait généralement référence à une autorisation d'absence, sans préciser le mode de calcul ni le nombre de jours de congé accordés au marin. Un marin a indiqué qu'il n'a eu aucun jour de repos par semaine, ni en mer ni au port. La section relative aux congés sur sa fiche de paie la plus récente était difficile à déchiffrer, car un nombre à deux chiffres y était indiqué sans unité. Il était donc impossible de savoir avec certitude s'il s'agissait d'un nombre de jours, d'un pourcentage ou d'une autre valeur, qui rendait impossible à la CNS et Blue Marine de juger si le montant versé était approprié ou non.

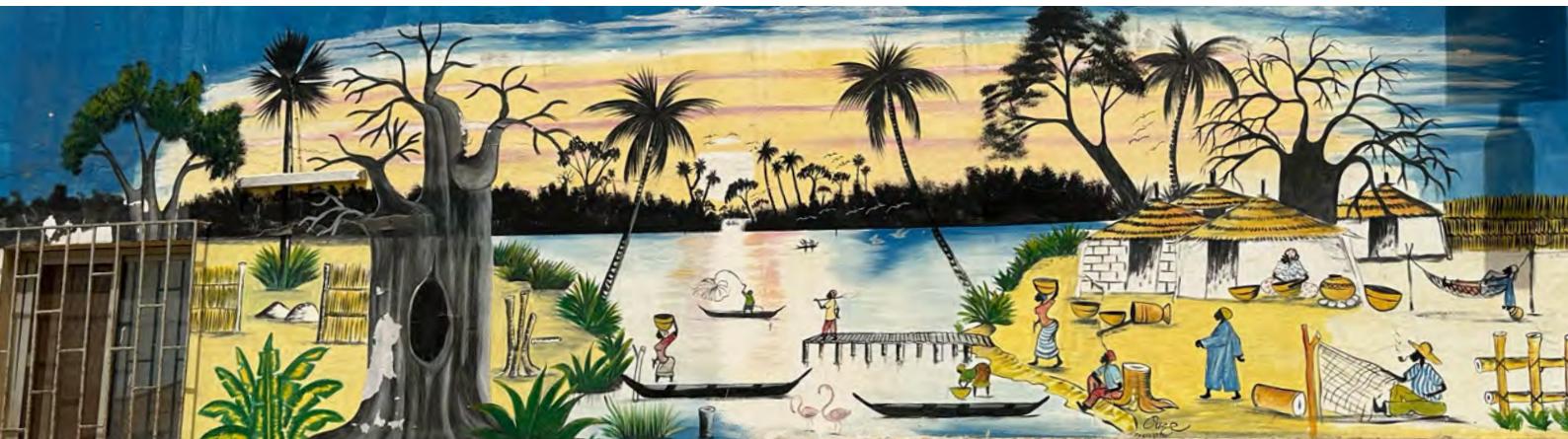
Une fiche de paie s'étalait sur trois pages, avec des retenues effectuées sur plusieurs montants de salaire brut et imposable, et des mentions de salaire net différentes sur chaque page. Le salaire net global à verser était absent, laissant le marin dans l'incertitude quant à la somme qui lui était dû. Dans une autre fiche de paie de la même société, la date d'embauche avait été modifiée au milieu du document. Un marin travaillant pour cette société a également vu des frais médicaux déduits de son salaire, alors même que son contrat précise que "dans les cas où la maladie ou l'accident ne nécessite pas le débarquement des marins, les frais médicaux sont à la charge de l'armateur".

Aucun contrat ne mentionnait la rotation de quatre mois à bord suivis de deux mois de congé. De même, la durée des contrats variait, certains étant à durée indéterminée, tandis que d'autres ne couvraient qu'une seule campagne. Plusieurs contrats examinés semblent avoir été antidatés

après que les syndicats et les entreprises de pêche ont convenu, en septembre 2023, d'augmenter le salaire de base mensuel des marins à 250 000 FCFA, suite à la grève de juin 2023. Comme expliqué dans la première section, cet accord ne devait initialement durer que six mois, bien qu'une clause permît son renouvellement automatique. Lors de nos entretiens, les syndicats ont indiqué qu'une fois cette période écoulée, les salaires de base devaient être revus à la hausse pour atteindre le minimum fixé par l'OIT, avec des primes telles que la prime au tonnage s'ajoutant à cela ; mais ce n'est toujours pas le cas.

Après la grève, certains marins se sont vu présenter de nouveaux contrats mentionnant le salaire de 250 000 FCFA. Plusieurs de ces contrats ont été signés en 2023 ou 2024, mais comportaient des dates de début allant de cinq à quinze ans en arrière. L'examen d'autres contrats montre clairement que la plupart des marins étaient payés bien moins avant septembre 2023, plusieurs documents indiquant un salaire de base mensuel inférieur à 69 000 FCFA (\approx 140 USD). Les nouveaux contrats antidatés semblent constituer une tentative de la part de certaines entreprises de pêche de donner une fausse impression que les salaires ont toujours été plus élevés.

Les contrats de plusieurs sociétés présentaient les salaires minimums fixés par l'OIT de manière trompeuse. Une différence cruciale entre l'interprétation des syndicats et celle des sociétés de pêche concernant le salaire de base minimum fixé par l'OIT porte sur la question des primes. Alors que les syndicats considèrent le salaire minimum fixé par l'OIT comme un salaire de base





garanti, avant tout paiement supplémentaire tel que le paiement au tonnage, les sociétés de pêche semblent penser que la somme du salaire de base mensuel et toute prime accumulée doit correspondre à ce salaire minimum de base de l'OIT, bien que celui-ci soit clairement défini par l'OIT comme le "salaire de base mensuel minimum convenu"¹⁴. Lorsque la compensation au tonnage était ajoutée aux salaires de base sur les fiches de paie des marins, le minimum mensuel fixé par l'OIT était généralement atteint (même si cela ne prend pas en compte les mois passés à terre entre les campagnes).

Cependant, le salaire minimum fixé par l'OIT a pour but d'empêcher que le salaire de base des marins dépende d'un bon rendement de pêche dans un océan surexploité et de plus en plus imprévisible. En effet, l'interprétation du salaire minimum par les syndicats des équipages semble être soutenue par la Convention du Travail Maritime (MLC 2006), qui stipule que "salaire ou solde de base désigne la rémunération perçue, quels qu'en soient les éléments, pour une durée normale du travail, ce qui exclut le paiement des heures supplémentaires, les primes ou gratifications, allocations, congés payés et autres émoluments complémentaires¹⁵". Fait intéressant, l'accord de partenariat dans le domaine de la pêche entre l'UE et les Seychelles de 2014 reconnaît cela en précisant : "Les conditions de salaire de base, c'est-à-dire le salaire minimum

avant ajout des primes, accordé aux marins seychellois doivent être établies soit sur la base de la législation seychelloise, soit sur la norme minimale fixée par l'OIT"¹⁶.

Plusieurs fiches de paie d'une même société faisaient des références vagues à l'OIT, comme un "complément OIT" ou un "différentiel OIT / brut imposable", sans préciser ce que cela représentait ni quels montants y étaient associés. Les salaires de base minimum applicables fixés par l'OIT devraient être de 658 USD pour 2023 et de 666 USD à compter du 1er janvier 2024¹⁷. Ni les fiches de paie ni les contrats ne mentionnaient ces montants. Les contrats d'une autre société de pêche faisaient également référence au salaire minimum fixé par l'OIT, indiquant que les gains cumulés devaient soit atteindre ce minimum, soit, si ce seuil n'était pas atteint, être automatiquement augmentés au salaire de base minimum annuel fixé par l'OIT. Plus d'un contrat mentionnait que le salaire de base OIT était de "641 USD/mois pour l'année 2021", alors même que les contrats avaient été signés en 2022.

De même, un autre contrat avec une différente société, signé en 2024, faisait référence au salaire mensuel minimum fixé par l'OIT pour 2024, à savoir 666 USD, mais prétendait prendre effet en 2019, soit plusieurs années avant que ce montant ne soit adopté par l'OIT. Le salaire minimum de l'OIT n'était pas indiqué comme salaire de base du marin, mais était mentionné dans un paragraphe

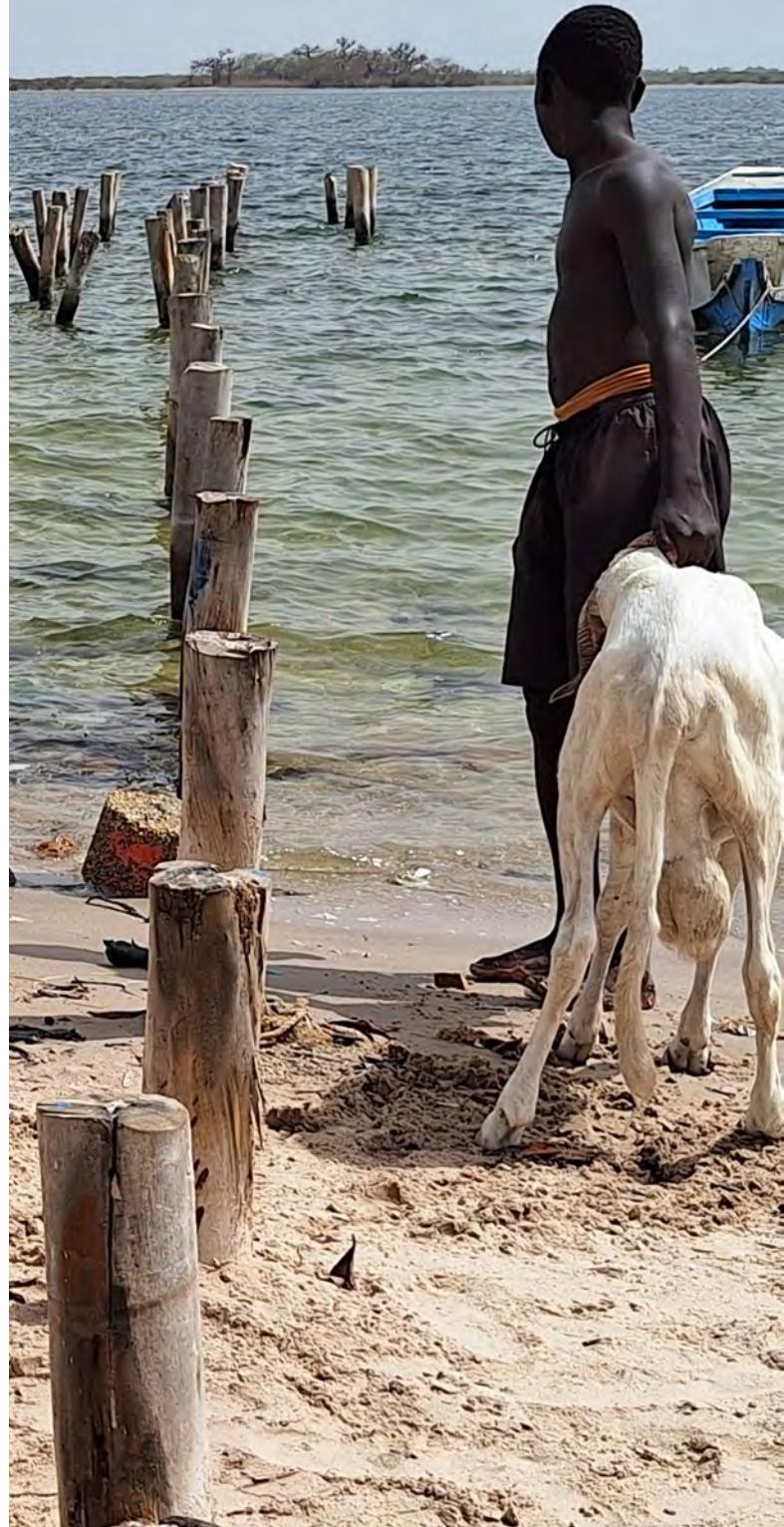
précisant que si le salaire brut total du marin (salaire mensuel de base plus prime et autres composantes salariales) n'atteint pas ce montant de 666 USD, ce montant serait alors considéré comme le salaire brut total. Cela met en lumière les différentes interprétations du salaire minimum fixé par l'OIT, les marins et les syndicats le considérant comme le salaire de base mensuel minimum, tandis que les sociétés de pêche l'envisagent comme le total combiné des salaires et des primes.

Les modalités de résiliation d'un contrat n'étaient pas claires et indiquaient que le contrat serait automatiquement renouvelé s'il n'était pas 'dénoncé'. Il n'était pas clair à quoi cela faisait référence, et il semble que le marin ait été licencié sans préavis, puisqu'on ne lui avait simplement pas proposé de participer à une nouvelle campagne.

Fait intéressant, certaines fiches de paie prétendaient respecter une convention collective (CBA) avec la Fédération Internationale des Travailleurs des Transports (ITF), faisant référence aux conditions et salaires minimums convenus. Cependant, des échanges avec l'ITF ont confirmé que cet accord, autrefois en vigueur, n'était plus valide depuis longtemps. Plutôt que de définir les heures de travail de base, les heures supplémentaires mensuelles et leur taux, le nombre de jours de congé et l'indemnité correspondante, ainsi que toute allocation de subsistance ou le salaire total, les documents faisaient référence à cette CBA ITF inexistante, dégageant la responsabilité sur l'ITF et stipulant: "L'ITF peut modifier les termes et conditions de la CBA applicable de temps à autre. Les termes et conditions ainsi modifiés feront partie intégrante du présent contrat à compter de la date de la modification, en lieu et place des termes et conditions en vigueur immédiatement avant cette modification".

Toute la section relative à l'ITF figure en anglais sur la fiche de paie, langue que la majorité des marins interrogés ne comprenaient pas.

Ces éléments rendent très difficile pour les marins la compréhension de leurs droits et des salaires dus, ouvrant la porte aux armateurs pour éluder leurs responsabilités et verser des salaires insuffisants à leurs employés.



TROISIÈME SECTION CONCLUSION ET PRIORITÉS POUR LE CHANGEMENT

La première section de ce rapport a décrit les mauvaises conditions et la discrimination auxquelles sont confrontés les marins ivoiriens et sénégalais à bord de certains senneurs européens opérant dans l'océan Indien. Cette discrimination se manifeste tant dans le traitement réservé aux équipages à bord et à terre que dans la fourniture de nourriture, d'eau et de soins médicaux, ainsi que dans les horaires de travail, les temps de repos, les conditions d'emploi et la rémunération. Ces constats, recueillis à travers des entretiens structurés avec les marins et les syndicats locaux, dressent un tableau inquiétant de racisme et d'inégalités à bord de certains des plus grands navires industriels de pêche thonière opérant dans l'océan Indien et au-delà.

La deuxième section du rapport a analysé les contrats et fiches de paie des marins travaillant à bord de ces navires. Nombre de ces documents étaient antidatés, rédigés en plusieurs langues, ou simplement trop complexes ou mal écrits pour être compris. Certains comportaient des retenues incompréhensibles, faisaient référence à des accords désormais inexistant, ou qui mentionnaient un montant erroné pour le salaire de base minimum fixé par l'OIT.

Une enquête indépendante a confirmé qu'une poignée de sociétés européennes possèdent la flotte de senneurs opérant dans l'océan Indien et a mis en lumière le fait que nombre d'entre elles génèrent des millions d'euros de bénéfices, tandis que les marins uest-africains se battent encore pour percevoir le salaire de base minimum fixé par l'OIT. Un représentant de l'ITF a souligné l'absurdité de la situation après la grève de 2023, déclarant qu'"il est tout simplement inimaginable que des entreprises extrêmement rentables et les autorités gouvernementales, bénéficiant d'accords de pêche très avantageux négociés pour elles par la Commission européenne, estiment acceptable d'ignorer la disposition claire relative au salaire minimum de base pour les marins, tel que fixé par l'OIT"¹⁸.

Lors des entretiens menés avec les marins et les syndicats, nous avons entendu de nombreux témoignages sur les "représailles" exercées par les sociétés de pêche contre les marins uest-africains ayant participé à la grève de 2023. Plusieurs groupes ont décrit comment la lutte pour obtenir un salaire de base mensuel de 250 000 FCFA s'est

accompagnée de lourdes conséquences, en particulier pour ceux qui ont perdu leur emploi. D'autres ont exprimé leurs inquiétudes quant à d'éventuelles représailles supplémentaires si leur mobilisation pour obtenir le salaire minimum fixé par l'OIT aboutissait, celui-ci impliquant une augmentation de plus de 60 % par rapport au taux de base actuel de 250 000 FCFA.

Bien que chaque marin ait ses propres priorités en matière de changement et que les conditions à bord varient selon les navires, des tendances claires sont ressorties, notamment lors des sessions de groupe, au cours desquelles de petits groupes de discussion ont été invités à répondre à la question suivante : "Quelles sont les cinq principales difficultés que vous avez rencontrées en travaillant à bord de navires européens dans l'océan Indien?". Ces problèmes, ainsi que les priorités exprimées par les personnes que nous avons interrogées, sont listés ci-dessous sans ordre particulier. Beaucoup d'entre elles font écho aux normes énoncées dans la Convention de l'OIT sur le travail dans la pêche adoptée par l'OIT en 2007.

1. Les marins devraient percevoir le salaire mensuel minimum fixé par l'OIT.

Il doit s'agir du salaire de base mensuel minimum défini pour l'année en cours par l'OIT, versé comme rémunération de base garantie, à laquelle s'ajouteraient la prime de pêche et toutes autres primes éventuelles. Les marins et syndicats sénégalais et ivoiriens ont également exprimé le souhait que les marins africains soient rémunérés au même niveau que les marins européens, et qu'ils bénéficient eux aussi de la prime de pêche pendant leurs mois à terre, comme c'est apparemment le cas pour les marins européens.

"Je demande à ce que mes conditions de travail et salaire soient améliorés, et que le salaire minimum de l'OIT soit payé aux marins."

2. Les salaires doivent être versés rapidement et à intervalles réguliers.

En outre, les marins doivent disposer d'un moyen pour transférer leur salaire à leur famille gratuitement¹⁹.

"Le marin blanc, même en congé, perçoit le paiement de son tonnage, mais le marin africain peut rester (4 mois + 2 mois) sans être payé."

3. Les horaires de travail et les temps de repos, tels que définis par l'OIT, doivent être respectés, avec paiement des heures supplémentaires lorsque des heures supplémentaires sont effectuées.

Les navires doivent disposer d'un équipage sûr et en nombre suffisant, et les pêcheurs doivent bénéficier de périodes de repos régulières et suffisantes pour garantir leur sécurité et leur santé²⁰. Les marins qui passent plus de trois jours en mer à bord des navires doivent bénéficier d'un minimum de dix heures de repos par jour et de 77 heures par semaine²¹.

"Je n'ai jamais été payé pour les heures supplémentaires, et chaque jour nous travaillons plus de 12 heures."

4. Les cotisations de sécurité sociale, de retraite et d'assurance santé doivent être versées correctement et en toute transparence²².

Les sociétés de pêche doivent en assumer la responsabilité ultime et veiller à ce qu'aucun intermédiaire ou agence n'entrave ces paiements, ce qui compromettrait la couverture santé ou retraite des marins.

"Nous constatons que les paiements à l'IPRES ne sont pas effectués, ce qui cause de nombreux problèmes au marin quand il prend sa retraite."

5. Il est impératif de fournir aux marins une nourriture suffisante et de l'eau potable, toutes deux adaptées en termes de valeur nutritionnelle, qualité et quantité²³. Les exigences religieuses et les pratiques culturelles des marins concernant l'alimentation doivent être respectées. La nourriture et l'eau doivent être fournies par l'armateur, sans frais pour les marins (sauf disposition contraire prévue par une convention collective)²⁴.

"La discrimination entre nous, les noirs, et les blancs, ces derniers étant mieux traités à bord que les Africains en matière de nourriture ; les cuisiniers blancs s'en fichent complètement."

6. Les navires de pêche doivent être équipés de matériel et de fournitures médicales appropriés et doivent disposer d'un équipement de communication radio ou satellite avec les services médicaux à terre²⁵. Tous les marins ont le droit de recevoir des soins médicaux à terre et d'être débarqués en temps opportun afin de recevoir un traitement en cas de blessure grave ou de maladie²⁶. Dans la mesure où cela est conforme à la législation et aux pratiques nationales, les soins médicaux fournis à bord ou lors du débarquement dans un port étranger doivent être gratuits pour le membre d'équipage²⁷.

"En cas d'accident ou de maladie en mer, le marin africain est laissé en rade sans soin ni transport vers l'hôpital, contrairement à l'Européen."

7. Tous les marins doivent avoir un accès raisonnable aux moyens de communication (tels que les téléphones satellites ou le Wi-Fi), à un coût raisonnable ne dépassant pas le coût total pour l'armateur²⁸. L'accès au Wi-Fi a été décrit comme "l'une des interventions les plus impactantes pour améliorer le bien-être de l'équipage" et facilite la communication en temps réel avec la famille ainsi qu'avec des services essentiels tels que la gestion financière²⁹.

"Les personnes blanches ont droit au Wi-Fi, mais pas les Africains."

8. Le racisme, les abus et la discrimination doivent être abolis à bord des thoniers européens.

"Discrimination alimentaire. Discrimination salariale. Malgré le travail acharné, des abus verbaux répétitifs... Les personnes blanches se saoulent et nous perturbent. Aucune impartialité en cas de conflit avec un blanc."

NOTES & REFERENCES

- 1) Taro Kawamoto (2022). A challenge to estimate global canned tuna demand and its impact on future tuna resource management using the gamma model. *Marine Policy*, Volume 139. Disponible à: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308597X2200063X>
- 2) EUMOFA (2023). The EU Fish Market: 2023 Edition. Disponible à: https://eumofa.eu/documents/20124/35668/EFM2023_EN.pdf/95612366-79d2-a4d1-218b-8089c8e7508c?t=1699541180521
- 3) Voir: <https://www.newyorker.com/magazine/2023/10/16/the-crimes-behind-the-seafood-you-eat> et <https://www.theguardian.com/global-development/2025/apr/01/crews-report-abuse-and-death-onboard-long-haul-vessels-seafood-industry>
- 4) International Transport Workers' Federation (2023). Dishonouring of EU Fisheries Agreements by French and Spanish companies fuelling strike actions on tuna vessels across Africa. 13 June 2023. Disponible à: <https://www.itfglobal.org/en/news/dishonouring-eu-fisheries-agreements-french-spanish-companies-fuelling-strike-actions-tuna>
- 5) Malavika Vyawahare (2023). West African fishers strike for fair wages and 'respect' on EU-owned vessels. Mongabay, 18 July 2023. Disponible à: <https://news.mongabay.com/2023/07/west-african-fishers-strike-for-fair-wages-and-respect-on-eu-owned-vessels/>
- 6) IOTC (2025). Best scientific estimates of nominal catch by IOTC species, gear and vessel flag reporting country for 1950-2023 (12 March 2025). Disponible à: <https://iotc.org/data/datasets/latest/NC/SCI>
- 7) Malavika Vyawahare (2023). West African fishers strike for fair wages and 'respect' on EU-owned vessels. Mongabay, 18 July 2023. Disponible à: <https://news.mongabay.com/2023/07/west-african-fishers-strike-for-fair-wages-and-respect-on-eu-owned-vessels/>
- 8) Environmental Justice Foundation (2025). The Deadly Route to Europe: How illegal fishing and overfishing in Senegal is driving migration. Disponible à: <https://ejfoundation.org/reports/the-deadly-route-to-europe>
- 9) Ibid.
- 10) Malavika Vyawahare (2023). West African fishers strike for fair wages and 'respect' on EU-owned vessels. Mongabay, 18 July 2023. Disponible à: <https://news.mongabay.com/2023/07/west-african-fishers-strike-for-fair-wages-and-respect-on-eu-owned-vessels/>
- 11) Solène Rougeaux (2017). Republic of Senegal Social Protection public expenditure review 2010-2015. World Bank. Disponible à: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/575081510809552807/pdf/121420-v2-REVISED-Senegal-PER-social-protection-analytical-report-EN-FIN.pdf>
- 12) Ceci représente la moyenne des deux dernières années de bilans disponibles pour chaque entreprise, après les avoir additionnées.
- 13) Il s'agit d'une mesure des bénéfices avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA), qui est un indicateur courant de la marge opérationnelle d'une entreprise (c'est-à-dire excluant les frais financiers, l'amortissement des actifs et la fiscalité).
- 14) International Labour Organization (2025). Resolution concerning the ILO minimum monthly basic pay or wage for able seafarers. Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission. Disponible à: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/SWJMC-2025-Resolution-En.pdf>
- 15) International Labour Organization (2006). Maritime Labour Convention, 2006, tel que modifié. Disponible à: <https://www.ilo.org/resource/other/maritime-labour-convention-2006-amended-including-2022-amendments>
- 16) EU (2014). 'Sustainable Fisheries Partnership Agreement Between the European Union and the Republic of Seychelles', Official Journal, L 57. Disponible à: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2014:004:FULL>
- 17) International Labour Organization (2022). Final report: Updating of the minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers. Disponible à: <https://www.ilo.org/resource/record-proceedings/final-report-updating-minimum-monthly-basic-pay-or-wage-figure-able>
- 18) Karen McVeigh (2023). Massive strike pits African fishers against 'superprofitable' EU firms. The Guardian, 14 June 2023. Disponible à: <https://www.theguardian.com/global-development/2023/jun/14/massive-strike-pits-african-fishers-against-superprofitable-eu-firms>
- 19) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 24.
- 20) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 13.
- 21) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 14.

22) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 36.

23) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 27.

24) Ibid.

25) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 29.

26) Ibid.

27) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 30.

28) International Labour Organization (2007). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Annex III.

29) The Nature Conservancy, Conservation International, Global Fishing Watch and Ocean Outcomes (2025). Monitoring for Change: Insights from a Pilot on Electronic Monitoring and Wi-Fi Solutions for Social Responsibility. Disponible à: https://www.nature.org/content/dam/tnc/nature/en/documents/EM4SR_Report_Final.pdf

AUTHORS

Jess Rattle, Head of Investigations, Blue Marine Foundation

Jean-Jacques Schwenzfeier, Managing Director, CNS Global Consulting

July 2025

Nous tenons à remercier les syndicats du
Sénégal et de la Côte d'Ivoire pour leur aide et
leur soutien dans l'élaboration de ce rapport.



3rd Floor South Building,
Somerset House, Strand, London,
WC2R 1LA

+44 (0) 207 845 5850
info@bluemarinefoundation.com
www.bluemarinefoundation.com