

dans de plus grandes exploitations et que leurs droits fondamentaux inscrits dans le CEDAW sont les mêmes, leurs moyens d'existence sont structurés d'une manière fondamentalement différente. Il en est de même de leur relation avec les autres acteurs de la chaîne internationale d'approvisionnement et de l'économie nationale, incluant les agences gouvernementales et les ministères. Le paragraphe ci-dessous se concentre moins sur la façon de promouvoir l'amélioration des moyens d'existence des femmes, petites propriétaires par rapport à celles des femmes employées.

Les femmes, petits propriétaires qui ont participé à cette étude, comme celles employées dans les plantations, contribuent à deux économies, le marché économique du commerce international, et à l'économie locale où les enfants sont nés et élevés pour devenir la prochaine génération de travailleurs, de producteurs et de consommateurs. Pour répondre aux défis auxquels les femmes font face dans tous les secteurs de l'industrie mondiale de la banane, il est important de reconnaître l'importance socio-économique du travail des femmes comme point de départ.

8. Recommandations concernant la création d'emplois décents et de moyens d'existence durables pour les femmes dans l'industrie bananière mondiale

La liste de recommandations à suivre présente des stratégies et des actions possibles permettant d'aller vers la création d'emplois décents et de moyens d'existence durables pour les femmes dans l'industrie bananière mondiale.

Ces recommandations feront l'objet de discussions durant la troisième conférence du Forum Mondial de la Banane et également lors de la seconde réunion générale des femmes du Forum Mondial de la Banane, qui aura lieu dans les jours immédiatement précédant la Conférence. Les participants peuvent également envisager de présenter ces recommandations à leurs gouvernements nationaux avec l'appui éventuel du Forum Mondial de la Banane.

Recommandations pour une action multipartite au sein du Forum Mondial de la Banane

Permettre aux femmes participant à la production (travailleuses salariées et petites exploitantes) de différentes régions exportatrices de se rencontrer et de discuter des problèmes qui les affectent, afin qu'elles puissent apprendre les unes des autres et développer des stratégies communes au niveau mondial.

Permettre aux femmes participant à la production de partager leur expérience avec des femmes qui exercent une influence à d'autres niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

Mener une analyse de l'impact socio-économique sur les communautés de la faible participation des femmes dans l'industrie bananière, dans les régions où il s'agit de la principale source d'emploi officiel. La Colombie ainsi que l'Equateur seraient des études de cas significatives, le premier pays en raison du niveau exceptionnellement bas de l'emploi des femmes, et le second en raison de l'importance de l'industrie bananière dans un pays où, en 2013, 92% des terres dans trois provinces étaient dédiées à la production de bananes (Ministère de l'Agriculture, du

Bétail, de l'Aquaculture et de la Pêche (MAGAP) de l'Équateur, 2014).

Mener des enquêtes plus approfondies sur la situation des femmes petits exploitants, y compris une analyse de la manière dont les moyens d'existence des femmes productrices peuvent être préservés et renforcés au mieux grâce à une action multipartite ; et analyser comment les femmes peuvent être soutenues pour participer de manière égale et assumer des fonctions de direction dans leurs associations de producteurs.

Faciliter un processus de collaboration entre les représentants des entreprises et des syndicats afin de développer des directives sur l'emploi sécurisé des femmes enceintes et des mères allaitant dans la production bananière, y compris une démarcation claire des tâches et stratégies adéquates à adopter pour l'organisation du travail. Ces directives peuvent être incluses dans les plans de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement au travail des entreprises.

Promouvoir des politiques d'entreprise et des normes qui répondent aux préoccupations des femmes dans la production bananière et qui permettent la diffusion multipartite des meilleures pratiques:

- Réaliser des études de cas afin de diffuser les meilleures pratiques et expériences des entreprises de taille moyenne en Équateur qui ont des politiques d'entreprise visant spécifiquement à promouvoir et valoriser l'emploi des femmes.
- Effectuer des recherches sur les gains de productivité liés à l'emploi de femmes dans des fonctions souvent assumées par des hommes, aussi bien au centre de conditionnement que dans la plantation même, tels qu'identifiés par les travailleuses et leurs représentants.
- Réaliser des études de cas montrant comment des relations industrielles abouties entre les entreprises productrices et les syndicats qui ont un secrétariat composé de femmes ont permis aux entreprises de répondre aux problématiques liées au travail des femmes ; par exemple, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou la santé, la sécurité et l'environnement au travail, ou encore la santé reproductive des femmes.
- Surveiller l'impact de l'Accord régional Chiquita / UITA / COLSIBA pour les femmes travaillant dans des fermes appartenant à Chiquita ou qui font partie de la chaîne d'approvisionnement de Chiquita, y compris le projet pilote Panama et la clause sur le harcèlement sexuel.
- Surveiller l'impact de la mise en œuvre des aspects spécifiques au genre selon les standards du Commerce Équitable Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée.
- Partager les enseignements de la Fondation Fairtrade ("*Fairtrade Foundation*") appelant les commerces, les gouvernements, les ONG et d'autres organismes à soutenir et encourager les organisations de producteurs à aborder l'égalité des genres, notamment en relation avec le développement et les résultats de l'entreprise (Fondation Fairtrade ("*Fairtrade Foundation*") 2015).
- Soutenir et valider les programmes continus dirigés par des femmes visant à donner plus de pouvoir aux travailleuses et petites exploitantes dans leur lutte contre les traitements discriminatoires et le harcèlement. Mettre en commun les meilleures pratiques issues d'initiatives réussies et faciliter les échanges d'expériences.

- Partager des exemples de politiques gouvernementales qui ont eu un impact positif pour les femmes travailleuses et petites exploitantes.

Poursuivre la recherche concernant la situation des femmes travaillant dans le domaine de la production dans l'industrie bananière, avec la contribution spécifique d'entreprises nationales et multinationales. Inclure un critère d'analyse pour déterminer l'existence de mesures spécifiques au genre ou en tenant compte, puis mettre en place et contrôler ces mesures. Les domaines d'intervention prioritaires devront être décidés en concertation avec les Secrétariat des Femmes des syndicats indépendants représentant les femmes travailleuses.

Recommandations pour les entreprises productrices

Promouvoir activement l'égalité des sexes dans l'entreprise à tous les niveaux :

- Mener des campagnes de recrutement ciblées encourageant la candidature des femmes dans la production ;
- Garantir la formation technique systématique de tous les travailleurs afin de promouvoir l'égalité des genres et également de veiller à ce que tous les employés travaillent de manière sécurisée et productive et acquièrent des connaissances de fonctions et de tâches variées ;
- Réévaluer la répartition actuelle des tâches basée sur le genre, dans le but d'augmenter la participation des femmes à un plus grand nombre d'activités de production ;
- Prendre des mesures énergiques pour redresser le manque de parité au niveau de la direction et soutenir le leadership des femmes.

Assurer la formation systématique de tous les travailleurs aux normes de santé, de sécurité et d'environnement au travail, y compris la santé reproductive et la sécurité des femmes. Veiller à ce que tous les travailleurs aient, et utilisent, un équipement de protection individuel adéquat.

Renforcer les capacités des comités mixtes de santé et de sécurité au travail, garantissant la participation directe et active de femmes travailleuses.

Adopter des mesures prenant en compte le genre, comprenant des mesures spécifiques concernant : l'emploi sécurisé des femmes enceintes et allaitantes et, concernant le harcèlement sexuel, l'instauration d'une procédure officielle en cas de plainte.

Veiller à la rotation des femmes enceintes et allaitantes afin qu'elles n'effectuent pas de tâches physiquement exigeantes ou qui impliquent le contact direct avec des pesticides ou des produits chimiques, y compris pendant les premiers mois de grossesse.

Afficher des informations sur les droits des femmes relatifs à la maternité et à l'allaitement tels qu'il est établi par le droit national et encourager activement les femmes à notifier leur grossesse à l'entreprise aussitôt que possible.

Dispenser des formations en relations humaines pour améliorer l'ambiance sur le lieu de travail, y compris en ce qui concerne le harcèlement lié au genre.

Recommandations pour les petits producteurs et leurs associations

Assurer une formation continue concernant la santé, la sécurité et l'environnement au travail, y compris la santé reproductive et la sécurité des femmes. Veiller à ce que les producteurs et les travailleurs aient, et utilisent, un équipement de protection individuel adéquat.

Veiller à ce que les femmes enceintes et allaitantes n'effectuent pas de tâches physiquement exigeantes ou qui impliquent le contact direct avec des pesticides ou des produits chimiques, y compris pendant les premiers mois de grossesse. Examiner des stratégies, par exemple le développement de réseaux de soutien communautaires, permettant aux femmes productrices de préserver leur santé et celle de leur enfant nouveau-né ou à naître, pendant leur grossesse et la période d'allaitement.

Dispenser des formations techniques pour les femmes productrices afin d'améliorer leurs compétences, surtout concernant l'utilisation des nouvelles technologies de production, de traitement et de commercialisation des bananes (Peters, K. 2014).

Adopter des mesures actives afin de promouvoir la pleine participation des femmes petites productrices aux décisions prises par les associations de producteurs, notamment en dispensant des cours de formation au leadership.

Créer et renforcer des comités de femmes afin de garantir des espaces destinés exclusivement aux femmes permettant d'identifier les problématiques de genre et de les inscrire à l'ordre du jour.

Organiser des séances de sensibilisation sur les relations hommes-femmes pour les hommes et les femmes producteurs, notamment discuter de l'importance socio-économique du travail domestique et soignant, et combattre le harcèlement lié au genre.

Recommandations pour les organismes de certification et les détaillants se fournissant directement

Inclure une politique d'emploi équitable dans les règles et les normes comme priorité majeure. Surveiller activement le niveau d'emploi des femmes au sein des entreprises et associations productrices certifiées.

Inclure des politiques liées au genre dans les règles et les normes priorité majeure, y compris des politiques spécifiques concernant : l'emploi sécurisé des femmes enceintes et allaitantes et, concernant le harcèlement sexuel, l'instauration d'une procédure officielle en cas de plaintes. Surveiller activement la façon dont les entreprises et associations productrices certifiées mettent en place leurs politiques.

Recommandations pour les syndicats

Assurer une formation pour les femmes membres sur des sujets concernant : les droits relatifs au travail, au genre et à la reproduction, l'estime de soi, le leadership, l'importance socio-économique du travail domestique et de soin, et la répartition des tâches domestiques en fonction du sexe.

Organiser des séances de sensibilisation sur les relations hommes-femmes pour les hommes et les femmes travailleurs, notamment discuter de l'importance socio-économique du travail domestique et de soin au sein du foyer, et combattre le harcèlement lié au genre.

Dispenser des formations de leadership afin de garantir la participation active des femmes dans les structures organisationnelles et dans les négociations concernant les entreprises et les chaînes d'approvisionnement, notamment promouvoir "l'intégration des femmes dans les comités négociant les conventions collectives" (COLSIBA 2012).

Créer et renforcer des comités de femmes afin de garantir des espaces destinés exclusivement aux femmes permettant d'identifier les problématiques de genre et de les inscrire à l'ordre du jour.

Négocier pour garantir que les entreprises ne discriminent pas les femmes leaders et qu'elles s'engagent à intégrer les besoins des femmes travailleuses dans les accords d'entreprise, dans leur politique et dans leurs structures organisationnelles. Intégrer des campagnes de recrutement ciblées et des objectifs d'embauche de femmes dans les conventions collectives, ainsi que d'autres clauses liées au genre.

Préconiser des processus d'enseignement technique officiels visant à mieux qualifier les femmes travailleuses dans le secteur agro-industriel afin qu'elles travaillent de façon sécurisée et productive (COLSIBA 2012).

Assurer la collaboration entre les pays et les régions afin d'élaborer une série de recommandations pour les entreprises et les organismes de certification concernant les stratégies à adopter pour répondre aux besoins des femmes travailleuses en matière de garde d'enfants afin de : faire progresser cette priorité dans l'espace du FMB, et soutenir les négociations menées au niveau des entreprises et au niveau national.

Confédérations nationales et internationales de syndicats : développer la capacité des syndicats à dispenser des formations aux travailleurs et travailleuses sur des questions de discrimination liée au genre et de respect des droits des femmes au travail comme à la maison.

Comme Irene Sandoval, Spécialiste Principale de Communications et Responsabilité d'Entreprise, Chiquita Brands International, l'a déclaré lors de la phase de recherche fin 2014 :

"Notre recommandation est que les autres entreprises de cette industrie mettent les problématiques liées au genre à l'ordre du jour, qu'elles en fassent une priorité. Cela devrait faire partie des objectifs de l'entreprise et des espaces spécifiques devrait être créés au niveau

de l'entreprise afin de s'assurer que les femmes travailleuses accroissent leur compétitivité et leur participation dans la main d'œuvre productrice. Nous devons également inviter les gouvernements et les ONG à participer à ces discussions pour qu'ils s'expriment sur l'enseignement, la formation, les ressources et les politiques visant à obtenir plus d'égalité et de justice."

La Réunion Globale des Femmes précédant la troisième conférence du Forum Mondial de la Banane (FMB) et les activités en cours liées au genre en cours menées par les membres du groupe de travail permanent 03 du FMB, s'occupant des droits du travail et d'autres problématiques sur le lieu du travail, procurent des forums multipartites essentiels pour débattre, développer et réaliser la mise en œuvre des recommandations détaillées ci-dessus.

Il est toutefois évident que les résultats de la réunion Globale des Femmes, qui a lieu avant la troisième conférence, doivent être intégrés dans les activités générales du FMB et de ses trois groupes de travail permanents; que la question du genre est reconnue comme une problématique transversale qui concerne tous les aspects du travail et de la gouvernance du FMB; et qu'il soit donné aux représentants des femmes, quel que soit leur niveau hiérarchique, la capacité de faire progresser des initiatives visant à augmenter et améliorer l'emploi des femmes et leurs moyens d'existence dans l'industrie d'exportation de la banane mondiale dominée par les hommes.

Bibliographie

Cette aperçu réuni l'information des trois études régionales :

Cooper, A. 2015 Women in the Banana Export Industry. Regional Report on West and Central Africa World Banana Forum

Cooper, A. 2015 Women in the Banana Export Industry. Regional Report on Latin America World Banana Forum

Cooper, A. 2015 Women in the Banana Export Industry. Regional Report on the Caribbean World Banana Forum

Ardener, E. 1969. Social and Demographic Problems of the South Cameroon's Plantation Area, OUP

COLSIBA 2012 Regional agenda of women banana plantation and agroindustry union workers in Latin America

Cooper, A & Quesada, V. 2014 Case 1 Latin America: The Chiquita/IUF/COLSIBA Regional Agreement' from 'Labour Relations: Successful cases within the banana industry. World Banana Forum

Fairtrade Foundation 2015 Equal Harvest Removing the Barriers to Women's Participation in Smallholder Agriculture. London