

Vue d'ensemble de la Condition des Femmes dans l'Industrie d'Exportation de la Banane



Document de travail

Pour le

Forum mondial de la banane

Par Anna Cooper, Banana Link



Mai 2015



Sommaire

Le rapport "Vue d'ensemble de la Condition des Femmes dans l'Industrie d'Exportation de la Banane" fournit une synthèse des principales conclusions apportées par les trois comptes-rendus régionaux portants sur l'aspect économique de la question du genre dans le secteur de la banane. L'ensemble de ces rapports rapporte les expériences des femmes ouvrières et petites productrices dans trois des principaux centres régionaux de production de bananes pour l'export : l'Amérique Latine, l'Afrique et les Caraïbes.

Les femmes constituent moins de 5% de la main d'œuvre globale dans l'industrie d'exportation de la banane. Les recherches ont montré que la plus grande représentation de ces dernières se trouve dans l'industrie des Caraïbes (où elles constituent entre 40% et 45% des ouvriers et petits producteurs, la République Dominicaine étant exclue) et la plus faible en Amérique Latine (12,5%), République Dominicaine (12,5%), et Côte d'Ivoire (11%). Une analyse culturelle et historique révèle une corrélation entre les niveaux d'équité des genres, et ceux d'implication des femmes dans l'industrie de la banane. Ces divergences entre les pays peuvent également être expliquées par les facteurs de migration, en ce que les responsabilités familiales, combinées aux dangers accompagnant la migration clandestine, empêchent souvent les femmes de migrer pour travailler sur les plantations de bananes.

Les tâches considérées comme étant adaptées aux femmes sont très variées d'un pays à l'autre, et parfois au sein des différentes régions d'un même pays. Ainsi, alors que dans les Caraïbes les femmes peuvent gérer toutes les tâches que requiert la production à petite échelle, le rôle des ouvrières d'Amérique Latine ne dépasse quasiment jamais les lieux de conditionnement. L'Afrique de l'Ouest et l'Afrique Centrale se situent entre ces deux points. Cette division des rôles basée sur le genre impacte l'accès des femmes à l'emploi mais est aussi le principal facteur de l'inégalité salariale existant au sein de l'industrie. En effet, il est fréquent dans le secteur que les femmes salariées et employées occasionnelles gagnent moins que leurs collègues masculins.

La recherche a dévoilé de sérieux problèmes dans la gestion de la santé, la sécurité et l'environnement au travail pour les femmes ouvrières, et ce en particulier pour les femmes enceintes. Ces dernières ne sont généralement dirigées vers des postes moins éprouvants que durant les derniers mois de leur grossesse, et il leur arrive souvent, comme pour les femmes encore allaitant, de travailler en contact direct avec des pesticides et des produits chimiques, ce qui transgresse les directives de l'Organisation Mondiale de la Santé et met en danger la vie de leur nouveau-né/enfant à naître. Un autre problème majeur rencontré dans l'industrie est le harcèlement sexuel. Cette question, qui touche aux droits de l'homme et à la discrimination basée sur le genre a des conséquences sur la santé et la sécurité au travail, tel que le stress, particulièrement en l'absence de traitement efficace des plaintes et doléances.

L'autre priorité exprimée par les participants à la recherche est l'absence d'éducation et de formation, la difficulté d'accès aux services de garde d'enfants, et celle de gérer une triple charge de travail. La reconnaissance de l'importance socio-économique du travail des femmes dans l'économie domestique, où les enfants naissent et grandissent pour devenir la nouvelle génération d'ouvriers, producteurs et consommateurs, est le point de départ nécessaire qui

permettra de répondre aux défis que les femmes doivent affronter au sein du secteur mondial de la banane.

Le rapport se termine sur les recommandations suggérées, qui seront discutées lors de la Troisième Conférence du Forum Mondial de la Banane, et lors de la deuxième réunion mondiale des femmes du Forum Mondial de la Banane, qui sera tenue les jours immédiatement précédant la Conférence.

Table des matières

Introduction	page 5
Remerciements	page 6
1. L'emploi des femmes dans l'industrie d'exportation de la banane par région.	page 7
2. Rôles alloués aux femmes ouvrières dans les trois régions	page 11
2.1 Rôles alloués aux femmes enceintes et allaitantes	page 14
2.2 Opportunités pour les femmes dans l'administration et la gestion	page 15
3. Egalité salariale	page 16
4. Santé, Sécurité et Environnement au travail pour les Femmes	page 17
5. Problèmes affectant plus spécifiquement les femmes	page 20
5.1 Accès aux services de garde d'enfants	page 20
5.2 Manque d'éducation et de formation	page 21
6. Innovations menant à un travail décent et à des moyens de subsistance durables pour les femmes travaillant dans la production de bananes	page 23
6.1 Le Comité des Femmes de l'accord régional Chiquita/IUF/COLSIBA	page 23
6.2 La certification Fairtrade International (FLO)	page 24
Conclusions	page 25
Recommandations concernant la création d'emplois décents et de moyens d'existence durables pour les femmes dans l'industrie bananière mondiale.	page 29
Bibliographie	page 34
Terminologie	page 36
Liste des tableaux	page 36
Annexe 1 : Contexte historique et culturel de l'industrie d'exportation de la banane par Région	page 37

Introduction

Cette recherche exploratoire a été réalisée à la demande du groupe de travail permanent du Forum Mondial de la Banane sur "le Droit du Travail et Autres Enjeux Liés au Lieu de Travail", dans le cadre d'un processus continu de collecte de données, d'analyse et d'action. Ces rapports seront présentés à la deuxième Réunion Mondiale des Femmes Représentantes de la Filière de la Banane, qui sera tenue en collaboration avec la Troisième Conférence Internationale du Forum Mondial de la Banane en 2015.

La nécessité de cette recherche a été identifiée en 2012, pendant la première Réunion Mondiale des Femmes Représentantes de la Filière de la Banane.

Cette information comprend :

- Les enjeux clés pour les ouvrières et les petites productrices de l'industrie bananière locale.
- Une analyse particulière du problème de l'emploi des femmes (incluant la représentation des femmes, les variations selon la région/l'entreprise, l'analyse des facteurs de causalité)
- L'identification des rôles clés joués par les femmes sur leur lieu de travail, ainsi que la productivité (ou l'idée de productivité) qui sont associées à ces rôles et leurs avantages
- Tout avancement qui a été ou pourrait être fait à travers un dialogue multipartite local, régional et international, et des projets collaboratifs.

Les études mentionnées ici ont été réalisées à partir des informations recueillies par Banana Link grâce à un travail de terrain et des recherches documentaires secondaires, complétées par des rapports analytiques d'intervenants et des questionnaires remplis par les coordinateurs nationaux des Secrétariats de femmes des syndicats représentant les travailleurs de l'industrie de la banane. En Equateur, au Ghana, au Cameroun, à St-Vincent-et-les-Grenadines, Sainte-Lucie et en Dominique, il fut possible de tenir un atelier avec de petits échantillons d'ouvrières ou de petites exploitantes afin de recueillir directement leur témoignage d'après leur expérience. Comme le démontre la méthodologie décrite dans chaque rapport régional, ces études régionales ont été menées avec un budget très limité.

Dans ce contexte, il convient également d'observer que les compagnies bananières mentionnées dans le rapport n'ont pas été systématiquement approchées pour leurs commentaires et contributions par rapport aux questions abordées. Les exceptions incluent Compagnie Fruitière qui contrôle environ 80% de la production et le commerce bananier en Afrique de l'Ouest et centrale. Donc, la compagnie a été invitée à faire part de leurs impressions par rapport à la recherche dans la région. L'autre exception est le cas de l'Equateur, où la présence d'une chercheuse volontaire dans le pays a permis une étude plus approfondie, impliquant des communications avec les employeurs et producteurs principaux dans ce pays (voir Annexe 1 dans le rapport régional d'Amérique Latine).

Ainsi, autant la qualité que la quantité d'information recueillies varient considérablement selon les pays et les régions. Ce rapport ne doit donc pas être considéré comme une expertise et demande, en tant que tel, d'être pris avec précaution. Néanmoins, il fournit le meilleur résumé des problèmes rencontrés jusqu'à présent par les femmes dans l'industrie de la banane.

Chaque rapport régional contient une section particulière sur le contexte qui résume les facteurs historiques et culturels importants qui ont contribué à forger l'industrie d'exportation de la banane dans cette région, et qui décrit le quotidien vécu par les ouvrières et petites exploitantes. Ces éléments contextuels sont compilés dans l'Annexe 1 de ce rapport de synthèse en raison de leur utilité potentielle pour les lecteurs dont les connaissances sont limitées à une région particulière, mais aussi comme base contextuelle de comparaison des expériences des ouvrières dans les différentes régions analysées.

Les pays au sein des trois régions de ce dossier sont définis par la Banque Mondiale comme "pays en développement à revenus faibles et intermédiaires" qui exportent principalement en Amérique du Nord et en Europe mais qui ont aussi des marchés en Russie et au Moyen-Orient.

Une autre région productrice et exportatrice de bananes est l'Asie. Les Philippines plus particulièrement exportent massivement vers le Japon et la Chine. Les Philippines sont largement impliquées dans un marché d'exportation indépendant des autres marchés régionaux. Pour cette raison, et parce qu'il est difficile d'avoir accès aux données de la région, le pays n'est pas compris dans cette étude particulière. Une étude similaire sera entreprise dès que l'accès à ces données sera rendu possible.

Remerciements

L'autrice voudrais remercier les contributions de tous ceux qui ont soutenus cette étude, incluant: Pascal Liu et Victor Prada du Forum Mondial de la Banane; Jacqui Mackay, Alistair Smith, Iain Farquhar, Julie Porter, Rachel Smith et l'équipe de bénévoles à Banana Link; Adwoa Sakyi et Sue Longley de l'UITA; Iris Munguia et Adela Torres de COLSIBA; Carmen Banegas de FENACLE; Kozel Peters de WINFA; Christelle Lasme de Compagnie Fruitière et les gestionnaires locaux de PHP Cameroun, GEL Ghana et SCB Cote d'Ivoire; Veollette Simoben et Viyoff Scholastica de FAWU Cameroun; Maria Fiankan de CIAGAH CI-Dignité, Cote d'Ivoire; les leaders syndicaliste de GAWU de Ghana TUC et tous autres représentants et travailleurs syndicaux qui étaient impliqués dans la récolte d'informations pour chaque rapport régional.

Nous aimerions aussi remercier l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) pour financer cette publication.

1. L'emploi des femmes dans l'industrie d'exportation de la banane par région.

La représentation des femmes employées dans l'industrie varie considérablement selon les régions et selon les pays de ces mêmes régions. En général, la plus grande représentation de femmes en termes de région figure dans les Caraïbes, suivies par l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique Centrale puis enfin l'Amérique Latine qui présente le plus faible pourcentage de femmes employées. Si cette tendance n'est pas forcément visible en observant les chiffres par pays, cette étude résume les raisons de ces variations.

Le tableau 1 montre le pourcentage de femmes employées dans l'industrie bananière pour les principaux pays exportant en Amérique Latine (le Brésil étant absent, en raison de l'indisponibilité de chiffres). L'Equateur, à gauche, est le plus grand producteur (environ un tiers des exportations pour toutes les régions), suivi des 7 autres pays producteurs par ordre décroissant. Il est à noter cependant que l'ordre des parts de marché de chaque pays n'est pas exact puisque le volume des exports fluctue d'année en année. Le Costa Rica et la Colombie sont loin derrière l'Equateur, suivis par le Guatemala qui représente environ 7% du commerce mondial. Les pays à droite représentent chacun moins de 2% du commerce mondial, mais l'ordre de production peut aussi varier d'année en année. Le plus petit producteur est le Pérou, qui représente moins de 1% du commerce mondial.

Tableau 1 : Pourcentage estimé des femmes travaillant dans les principaux pays exportateurs de bananes d'Amérique Latine

Equateur	Costa Rica	Colombie	Guatemala	Honduras	Panama	Nicaragua	Pérou
12%	13%	7%	16%	30%	11%	27%	15%

Source: Rapport Régional sur les Femmes dans l'Industrie d'Exportation de la Banane en Amérique Latine 2015

En prenant en compte la taille de l'industrie dans chaque pays et le nombre absolu d'employés associé pour la région entière, les femmes forment 12,5% du nombre total d'employés dans l'industrie d'exportation bananière d'Amérique Latine. Il est cependant facile de voir sur le tableau qu'il y a de larges variations entre chaque pays. Cinq des ces pays se trouvent dans la fourchette entre 11% (Panama) et 16% (Guatemala). Ces chiffres sont cohérents avec l'estimation globale de 12,5% (étant donné la différence de taille de l'industrie dans chaque pays). Trois des pays semblent anormaux, en ce que la Colombie révèle un chiffre inhabituellement bas (7% seulement), et le Honduras et le Nicaragua, au contraire, des chiffres inhabituellement hauts (respectivement 30% et 27%).

Les raisons pour lesquelles les femmes sont peu représentées dans l'industrie en Colombie sont examinées dans le rapport régional de l'Amérique Latine, dans la section sur l'emploi. Ces raisons impliquent la large perception culturelle selon laquelle les femmes ne sont pas faites pour travailler dans les champs, ce qui tend à les désavantager lors des processus de

recrutements officiels qui requièrent des connaissances au préalable sur une pléthore de tâches. En outre, les procédés de recrutements officiels sont souvent menés par des hommes. Des femmes de la région ont décrit la discrimination sexuelle qu'elles ont vécue comme affectant leur entrée dans l'industrie mais aussi leur expérience en tant qu'employées. Les raisons pour lesquelles les femmes sont mieux représentées au Honduras et au Nicaragua ne sont pas tout à fait claires, mais restent importantes et pourraient résulter de la présence de syndicats impliquant des secrétariats de femmes qui promeuvent l'égalité des sexes. Deux facteurs importants semblent contribuer à ces chiffres élevés. Dans un premier temps, il y a de nombreux mouvements de femmes dans les deux pays. Ensuite, un grand nombre d'hommes nicaraguayens et honduriens quittent leur pays où le salaire est très bas pour aller travailler dans d'autres pays où ils trouveront des opportunités financières plus intéressantes. Ce faisant, ils libèrent ainsi des opportunités d'emploi pour les femmes. Beaucoup d'hommes nicaraguayens travaillent par exemple au Costa Rica où les salaires sont plus hauts. Les honduriens migrent eux vers le Belize ou le Guatemala où les salaires sont plutôt attractifs que chez eux. Les femmes elles ont tendance à migrer beaucoup moins.

Tableau 2 : Proportion estimée des femmes travaillant dans les pays exportateurs de banane en Afrique de l'Ouest et Afrique Centrale.

Cameroun	Côte d'Ivoire	Ghana
20%	11%	18%

Source : Rapport Régional sur les Femmes dans l'Industrie d'Exportation de la Banane en Afrique Centrale et Afrique de l'Ouest, 2015

Quand le nombre de travailleurs hommes et femmes dans les trois pays est regroupé dans la région et que le pourcentage des femmes parmi tous les employés est calculé pour la région entière, les femmes représentent 16,9% de la main d'œuvre.

Comme ce fut le cas pour certains pays de la région de l'Amérique Latine, il semble probable que les tendances migratoires jouent un rôle à l'égard de ces différences. Au Cameroun, deux entreprises concentrent la grande majorité de la production (entre 90% et 95%). La CDC (Cameroon Development Corporation) est située dans la partie anglophone du pays au nord de Limbé. C'est une région où ont vécu un certain nombre de tribus parlant le Bantu, dont la plus importante fut la Bakweri (Ardener, E. 1969). Quand les plantations de la CDC furent établies, la plupart des ouvriers recrutés venaient de ces tribus locales. Même si la région a connu quelques afflux migratoires, la majorité de la main d'œuvre de la CDC est encore recrutée au niveau local. Le schéma du recrutement au niveau local peut expliquer en partie le haut pourcentage de femmes embauchées par l'entreprise, soit environ 24%. L'autre entreprise principale, une filiale de l'entreprise française Compagnie Fruitière, est surtout implantée dans la région francophone et recrute plutôt des migrants venant de la région française. Le pourcentage des femmes employées y est beaucoup plus bas, à hauteur de 11%. Une troisième et beaucoup plus petite entreprise, BOH Plantations Ltd recrute localement, et a un pourcentage de femmes employées beaucoup plus élevé, à hauteur de 58%.

La divergence la plus frappante par rapport à la moyenne régionale apparaît en Côte d'Ivoire, avec juste 11% des femmes employées. Au sein du pays, et depuis les années 50, l'industrie de la banane s'est en effet reposée sur le travail de migrants venant du Burkina Faso, du Mali et d'ailleurs. Dans les années 60, il était estimé à 90% le pourcentage d'ouvriers venant du Burkina Faso (ou Haute-Volta, son nom de l'époque) (Jean Rouch, OUP, 1969). Compagnie Fruitière est aujourd'hui l'employeur principal du pays. Ses plantations sont pour la plupart situées à quelques kilomètres au nord d'Abidjan, en direction de Burkina. Le pourcentage de femmes qui y sont employées est très bas, à hauteur de 5%. Ailleurs, à Elgin, située sur le littoral sud près de la capitale, les femmes constituent 13% de la main d'œuvre. Cette zone, qui compte moins sur la main d'œuvre migrante, a un taux de femmes employées plus important et plus proche de la moyenne régionale. Il est difficile d'affirmer avec certitude si les faibles pourcentages de femmes sont dus aux tendances migratoires (puisque les femmes migrent peu), ou si le problème vient de Compagnie Fruitière. En outre, l'entreprise mène une politique qui tente d'améliorer l'emploi des femmes ; il serait donc invraisemblable d'expliquer directement ces taux d'emploi par des politiques manifestes ou des pratiques de cette dernière qui seraient contraires à l'embauche des femmes.

Tableau 3 : Proportion estimée des femmes employées et des petites agricultrices dans les pays exportateurs de bananes dans les Caraïbes

République Dominicaine	Suriname	St. Lucie	St. Vincent	Dominique
12.5%	40%	45%	45%	45%

Source : Rapport Régional sur les Femmes dans l'Industrie d'Exportation de la Banane dans les Caraïbes, 2015

Il n'a pas été possible d'obtenir des chiffres pour l'autre producteur régional, le Belize. De plus, il existe une incertitude quant aux chiffres concernant l'emploi dans l'industrie en République Dominicaine et au Suriname pour des raisons étant expliquées dans le rapport régional. Les chiffres pour les trois îles à droite du tableau, connues sous le nom des îles du Vent, sont probablement fiables. Néanmoins, les doutes concernant les deux premiers pays rendent une estimation précise du pourcentage des femmes employées dans toute la région assez difficile. Pour autant, ce pourcentage se situerait vraisemblablement dans la fourchette des 35% et 40%.

Malgré le fait qu'elle soit située dans les Caraïbes, la République dominicaine est culturellement similaire à l'Amérique Latine. On pourrait ainsi, avec autant de pertinence, la considérer comme faisant partie de cet ensemble régional pour les besoins du rapport latino-américain. La tendance générale de l'emploi chez les femmes s'accorde d'ailleurs avec cette idée, confirmant ainsi l'importance des valeurs culturelles en tant que facteur déterminant les niveaux de participation de la femme dans l'industrie. Pour autant, l'industrie bananière de la République Dominicaine possède également des critères particuliers qui la différencient des autres pays producteurs d'Amérique Latine. La République Dominicaine, tout comme l'Amérique Latine, fut conquise par les espagnols et sa langue officielle est l'espagnol. De larges portions de ses terres furent distribuées à des aristocrates espagnols qui y installèrent d'importants *latifundium*, de

grands domaines agricoles, comme ils le furent dans la plupart des pays d'Amérique Latine. Le pays connut également un procédé de redistribution des terres après l'indépendance, et comme au Guatemala, les Etats-Unis intervinrent pour tenter d'inverser cette redistribution. Néanmoins, sur le long terme, la plupart des terres furent redistribuées en petites parcelles. Ainsi, bien que de grandes plantations existent encore, il reste surtout un grand nombre de petites plantations, et parmi elles des lopins de terre de moins de trois hectares.

Aujourd'hui, 12,5% des petits exploitants de la République Dominicaine sont des femmes. Comme mentionné dans le rapport régional, le secteur est grandement dépendant de la main d'œuvre venant d'Haïti (le ministère du Travail l'estime à 66,3%, mais les chiffres pour les plantations individuelles atteignent 80%). 20% des travailleurs dominicains sont des femmes, toutefois ce pourcentage n'atteint que 5% chez les travailleurs haïtiens. Cette représentation des femmes dans l'industrie haïtienne fait figure d'anomalie dans la région.

Pour le cas du Suriname, (une ancienne colonie hollandaise similaire aux autres îles des Caraïbes, initialement bâtie sur l'esclavage), les 40% représentent les femmes employées dans des plantations de taille importante, qui recrutent surtout au sein de communautés locales. Dans les trois îles du Vent, le chiffre représente surtout les petits exploitants qui recrutent les jours de récolte. Cependant, il faut également prendre en compte la chute de l'emploi à des niveaux historiquement bas, en raison des récents déboires de l'industrie causés par une série d'ouragans, de sécheresses et la récente infestation de Cercosporiose noire qui détruit beaucoup de fermes.

En dépit des variations entre les pays, il est parfois possible de discerner des tendances régionales et nationales, comme c'est le cas pour l'Amérique Latine, l'Afrique Centrale et l'Afrique de l'Ouest. En revanche, il reste difficile de généraliser les résultats vis-à-vis des petits pays des Caraïbes qui ont des histoires remarquablement uniques et sont fondamentalement différents les uns des autres (à l'exception peut-être des trois îles du Vent, qui ont beaucoup en commun).

Malgré cela, il reste possible de remarquer que dans les Caraïbes, les niveaux d'implication des femmes, entre 35% et 40%, sont beaucoup plus hauts que dans les deux autres régions. Les femmes dans la production ont ainsi vu que, en dépit de la préexistence historique de la domination masculine dans l'industrie agricole, le déclin de cette dernière a mené de nombreux hommes à quitter le secteur pour d'autres secteurs économiques plus productifs tels que la construction, le transport ou le tourisme. À titre de comparaison, les femmes elles ont plutôt eu tendance à rester dans l'industrie car leurs responsabilités familiales et les opportunités d'emploi limitées dans d'autres secteurs par rapport aux hommes ne leur permettent pas d'être mobiles. C'est en partie dû au manque d'éducation et, dans certains cas, aux niveaux d'alphabétisation.

Le tableau 4 résume le pourcentage de femmes travaillant dans l'industrie d'Exportation de la Banane dans les trois régions.

Tableau 4. Estimation du pourcentage de femmes travaillant dans l'industrie de la Banane des trois régions.

Amérique Latine	Afrique de l'Ouest	Caraïbes
12.5%	16,9%	35%-40%

Source : compilation des chiffres des tableaux 1, 2, et 3 p 5-7, tirés du Rapport Régional sur les Femmes dans l'Industrie d'Exploitation de la Banane en Amérique Latine ; Rapport Régional aux Caraïbes ; et Rapport Régional en Afrique de l'Ouest et en Afrique Centrale, 2015

2. Rôles alloués aux femmes ouvrières dans les trois régions

Il existe une différence notable d'opinions entre les trois régions vis-à-vis des capacités de travail des femmes au sein de l'industrie. En Amérique latine, l'hypothèse générale semble être que les femmes sont capables d'effectuer uniquement un certain nombre de tâches, effectuées le plus souvent dans les stations d'emballage. En Équateur et en Colombie, les femmes ne sont ainsi assignées qu'à un seul type de tâches dès lors qu'il s'agit de travailler dans les champs (ces tâches étant différentes dans les deux pays). Au Nicaragua, l'une ou ces deux tâches peuvent être attribuées aux femmes dans la plantation.

En revanche, dans les trois îles du Vent de la Caraïbe, les petites exploitantes agricoles ont déclaré entreprendre elles-mêmes toute une série de tâches, des travaux menés sur le champ aux travaux d'emballage. Il leur arrive même d'employer de l'aide lorsque les charges de travail deviennent ingérables. Il convient de reporter toutefois l'indisponibilité d'informations sur les rôles professionnels tenus par les femmes dans les deux autres pays exportateurs de la région (voire trois si on inclut le Belize) : le Suriname et la République Dominicaine. Néanmoins, il semble évident que, en raison de la forte représentation des femmes employées dans les plantations du Suriname (40%), ces dernières effectuent probablement une quantité importante de tâches dans les champs, loin des stations d'emballage, puisque le travail dans les stations d'emballage représente seulement 25 - 30% du travail total.

Les rôles typiques joués par les femmes dans les pays dont les informations ont pu être obtenues sont présentés dans le tableau 5 P. 10. Ce panorama a une visée purement informative pour deux raisons. D'abord, les informations sont fournies par les représentants des syndicats des femmes, et ces informations décrivent la situation dans les plantations où travaillent leurs membres. On peut noter que le fait qu'un syndicat doté d'un secrétariat de femmes ait été engagé dans la négociation avec l'entreprise productrice suggère que les conditions dans ces plantations sont susceptibles d'être au-dessus de la norme industrielle. Ensuite, il y avait des incohérences entre les informations disponibles provenant des différentes régions.

Tableau 5. Rôles typiques joués par les femmes dans le champ et dans les stations d'emballage par pays

	Équateur *	Colombie	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Îles du Vent	Ghana	Cameroun	Côte-d'Ivoire
Champ									
Utilisation d'engrais		x			x	x	x	x	x
Entretien	x				x	x		x	
Nettoyage/désherbage						x	x	x	x
Taille						x	x	x	
Traitement des fruits						x	x	x	
Ramassage d'escargot						x		x	x
Traitement des pépinières						x		x	
Ruban de comptabilisation						x		x	x
Préparation du matériel						x		x	x
Récolte						x			
Station d'emballage									
Défloraison	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Tri	x		x	x	x	x	x	x	x
Sélection	x	x	x		x	x	x	x	x
Lavage de fruits	x		x	x	x	x	x	x	x
Lavage de couches			x			x	x	x	x
Lavage de sacs	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Autocollants	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pesage des fruits	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Plateaux de pesage	x	x	x	x	x				
Emballage	x	x			x	x	x	x	
Fauchage									
Pulvérisation après récolte	x		x	x	x		x		
Nettoyage de la station d'emballage	x	x	x	x	x		x		
Boîtes d'empilement									
Boîte d'assemblage									
Évacuation des déchets des plantes									

Source: Synthèse du rapport régional sur les femmes dans l'industrie d'exportation de bananes en Amérique latine; rapport régional sur les caraïbes et le rapport régional sur l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale, 2015.

* Informations sur les plantations de petite et de moyenne échelle de l'Équateur

On peut facilement observer à partir du tableau que l'attribution des travaux par genre en Afrique de l'Ouest se situe quelque part entre les deux extrêmes latino-américains (large confinement des femmes aux stations d'emballage) et les îles du Vent (où les femmes effectuent tous les travaux de champ et d'emballage).

Dix sortes de travaux champêtres discrets ont été identifiées pendant cette étude. Au Cameroun, outre les hommes, les femmes effectuent également toutes ces tâches à l'exception de la récolte qui est considérée comme étant la tâche la plus lourde. La séquence des tâches commence lorsque les bananiers produisent une unique « pseudo-tige » qui porte les fruits. La récolte est alors effectuée par une équipe de deux personnes. Une personne grimpe sur une échelle et coupe la pseudo-tige en un coup de machette. La deuxième personne transporte directement le régime malgré son poids sur l'épaule jusqu'à la station d'emballage. Une alternative plus fréquente est, à l'exception des petites plantations, le transport du fruit à sa destination sur une ligne de câble. Le fruit pesant très lourd, les hommes sont souvent considérés comme étant plus prompts à assumer ce rôle. Néanmoins, l'expérience des îles du Vent a montré que les femmes peuvent également assumer cette tâche, si on leur demande de le faire.

En observant le tableau dans l'ensemble, il y a deux choses à considérer principalement. Tout d'abord, comme le démontre l'expérience des petits agriculteurs dans les îles du Vent, les femmes sont capables d'effectuer tous les travaux nécessaires dans la production de la banane. Ensuite, alors que cela pourrait être le cas, il existe en principe des différences nettes en ce qui concerne les rôles qui sont attribués aux femmes dans les trois régions. En Amérique latine, le rôle des femmes est presque exclusivement limité au travail dans les stations d'emballage. En Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale, les femmes travaillent en même temps dans les stations d'emballage et dans les champs, mais dans deux des trois pays, sont généralement moins choisies que les hommes pour travailler dans les plantations. Par ailleurs, dans aucun pays d'Afrique de l'ouest et centrale, les femmes ne sont pas impliquées dans la récolte. Toutefois, dans certaines parties des Caraïbes, en particulier dans les îles du Vent, elles effectuent tous les rôles, y compris la récolte. Plus loin dans ce panorama, nous allons chercher à comprendre ces différences observées.

L'étude de cas de l'Équateur (inclus en annexe du rapport régional de l'Amérique latine) a présenté une analyse plus détaillée et a révélé qu'il existe deux types de rôles que les femmes sont moins susceptibles d'effectuer, notamment les tâches physiquement plus exigeantes et les tâches plus techniques qu'on retrouve dans la station d'emballage. La majorité des femmes interrogées ont déclaré se sentir capables d'assumer plus de tâches que celles qui leur sont permises d'effectuer. Les tâches qu'elles ont identifiées comprennent le pesage des fruits, leur regroupement et dans certains cas, l'emballage des fruits dans les cartons. Certains représentants de la direction de l'entreprise interrogés ont exprimé l'avis selon lequel, au regard de leur expérience, les femmes salariées sont souvent plus fiables avec une plus grande

attention aux détails que leurs collègues hommes. Plusieurs entreprises qui ont participé à l'étude de cas avaient des politiques spécifiques visant à promouvoir l'emploi des femmes ou à valoriser le travail des femmes. Il serait nécessaire de travailler avec ces entreprises afin d'acquérir une compréhension plus détaillée de leurs politiques visant à accroître l'emploi des femmes, et les impacts de ces politiques. Cette politique pourrait être partagée avec d'autres producteurs à travers la production d'une ou de plusieurs études de cas.

2.1 Rôles alloués aux femmes enceintes et allaitantes

Dans la majorité de l'industrie, il est généralement reconnu que les femmes enceintes et celles qui allaitent sont potentiellement vulnérables et qu'elles ne devraient pas être exposées à des travaux considérés comme étant trop pénibles ou, au moins, éviter autant que possible de s'exposer aux produits agrochimiques.

Les rôles suivants ou « tâches légères » ont été identifiés comme des tâches réservées aux femmes enceintes et à celles qui allaitent (les tâches dans les plantations ne sont pas attribuées aux femmes en Amérique latine sauf quand indiquées par un astérisque* car assumées par les femmes au Nicaragua):

- utilisation d'engrais*
- effeuillage*
- collecte des déchets plastiques
- préparation des matériels (rubans et caoutchouc)
- Nettoyage
- ramassage d'escargot
- défloraison
- sélection
- pesage
- emballage

Toutefois, il semble que dans la plupart des cas, ces tâches ne sont attribuées aux femmes que lorsqu'elles sont à un stade avancé de leur grossesse. Même enceintes, les femmes semblent continuer à exercer des travaux normaux, et ce jusqu'à la fin de leur grossesse et immédiatement après l'accouchement, à leur retour au travail, alors qu'elles allaitent encore. Le manque d'attention dans l'implication des femmes enceintes dans les différentes tâches a été identifié comme un problème au Ghana et au Cameroun particulièrement (les informations n'étant pas disponibles pour la Côte d'Ivoire). Les femmes syndicalistes en Équateur et en Honduras ont confirmé la pratique d'entreprises qui licencient les femmes qui tombent enceintes au lieu de remplir leurs obligations légales relatives au congé de maternité. COLSIBA, l'organe de coordination latino-américain pour les syndicats agro-industriels, allègue que cette pratique est répandue dans les plantations où il n'existe pas de syndicat pour informer les femmes de leurs droits légaux et les soutenir en cas de licenciement abusif. Cette pratique, où et quand elle est encore en vigueur, incite les femmes à cacher les premiers stades de la grossesse à leurs employeurs aussi longtemps que possible, ce qui signifie qu'elles ne peuvent pas alors demander la rotation des tâches par rapport à leur condition.

Un certain nombre de « tâches légères » destinées aux femmes enceintes et allaitant implique un contact direct avec des produits agrochimiques toxiques, notamment l'application de produits chimiques et la collecte et le lavage des sacs, souvent imprégnés d'insecticide chlorpyrifos ¹ (une toxine de catégorie II, selon le système de classification de l'OMS). Cette situation est particulièrement préoccupante étant donné les nombreux rapports de faible mise à disposition du matériel de protection dans une grande partie de l'industrie. Ces lacunes dans la santé et la sécurité exposent sans doute les mères et leurs enfants à naître (et nés dans le cas des mères qui allaitent) au risque d'encourir des conséquences négatives graves sur leur santé, y compris d'éventuelles malformations congénitales.

Les femmes enceintes ne sont pas impliquées dans les tâches qui les exposent directement aux produits chimiques au Honduras, en Colombie et dans la plupart des entreprises à grande échelle en Équateur mentionnées dans la recherche (ni les femmes qui allaitent dans le cas de ces dernières). Au Guatemala et au Nicaragua, les femmes enceintes doivent soit être exemptées de travailler dans les trois derniers mois de la grossesse soit être affectées à des tâches plus moins pénibles. Bien que ce type de considération soit sans doute souhaitable, il peut également avoir des conséquences imprévisibles dans certains cas. Le besoin de traiter les femmes enceintes et celles qui allaitent avec plus de soin peut pousser certains employeurs à être plus réticents à employer les femmes. Dans certains pays, les employeurs prennent des mesures pour essayer d'éviter les responsabilités particulières auxquelles ils pourraient être confrontés lorsque les femmes employées tombent enceintes. En Colombie et en Équateur, par exemple, dans certaines plantations, les femmes déclarent être soumises à des tests de grossesse avant d'obtenir un emploi ou doivent présenter un certificat médical attestant de leur stérilisation médicale.

2.2 Opportunités pour les femmes dans l'administration et la gestion

Bien que cette étude n'ait pas intégré l'emploi des femmes à des postes administratifs et dans la gestion de différentes entreprises et nombreux pays de production, il a été possible de recueillir des informations au sujet de ces rôles. Dans plusieurs cas, les femmes occupent des postes de secrétaires, comptables, responsables et directrices des ressources humaines. Novamerc SA, la seule société d'exportation en Équateur à être créée et gérée exclusivement par des femmes, est une exception dans la plus grande industrie d'exportation de bananes du monde où généralement seules quelques femmes sont employées en tant que superviseuses ou gestionnaires.

Bien que cette pratique ne soit pas courante dans d'autres secteurs de l'industrie, les opportunités offertes aux femmes en Afrique comprennent également les travaux dans les stations d'emballage et de supervision de la plantation. Les travailleurs étaient persuadés qu'en raison du fait que les femmes exercent des tâches à la fois dans les stations d'emballage et dans

¹ En Amérique latine et en Afrique de l'ouest, les sacs traités à l'aide de chlorpyrifos sont souvent utilisés pour protéger les bananiers des insectes et répondre aux normes du produit. L'exposition à cet organophosphate entraîne des problèmes sanitaires tels que des pensées suicidaires, des problèmes respiratoires et des malformations congénitales.

les champs en Afrique, elles disposent de la connaissance et de l'expérience dans le processus de production pour assumer les rôles qui nécessitent ce genre de connaissance approfondie des opérations d'entreprise.

Les rapports de la majorité des pays sont pris en compte dans ces rapports, cependant (bien que non nécessairement pour toutes les entreprises dans chaque pays) montrent que les hommes sont préférés aux femmes pour des postes administratifs et de gestion. Les femmes déposent régulièrement des demandes pour ces emplois, mais très peu aboutissent. Cette situation a été considérée à la fois comme un résultat de la discrimination totale des genres au sein des entreprises dominées par les hommes et le fait que dans de nombreux pays, les femmes commencent souvent leur vie professionnelle avec un faible niveau d'alphabétisation et un manque de confiance en leurs capacités, exacerbés par un accès restreint à l'éducation et à la formation sur le lieu de travail.

3. Égalité salariale

Dans les trois régions, les femmes qui travaillent dans le secteur de la banane gagnent considérablement moins que leurs collègues masculins. Au Cameroun, par exemple, les femmes gagnent en moyenne 15,9% moins que les hommes. Cette disparité s'accroît jusqu'à 27,6 % pendant les pics saisonniers (V. Larsen & S. Watkins, 2014). Au Ghana, une grande disparité a été également observée entre le paiement des hommes et des femmes dans les deux plantations de bananes (O'Hanlon B., 2014). Deux explications possibles justifient ces disparités.

Dans un certain nombre de cas limités, les femmes ont été payées moins pour effectuer le même travail que les hommes. Dans les îles du Vent et en Équateur, par exemple, les femmes qui travaillent de façon temporaire perçoivent des salaires plus bas que les hommes par journée de travail. La recherche en Équateur a révélé des cas où les femmes employées sont payées moins que les hommes pour les mêmes tâches dans les plantations de moyenne à grande échelle.

Les écarts salariaux pour la réalisation de tâches similaires sont néanmoins assez rares. Comme mentionné précédemment, dans toute l'Amérique latine et, dans une moindre mesure, en Afrique et dans les Caraïbes, la plupart des femmes (en fait presque invariablement dans cette dernière région) travaillent dans les stations d'emballage. Le travail dans ces stations est souvent rémunéré en fonction du rendement, en particulier en Amérique latine. Néanmoins, il est difficile de distinguer, d'évaluer et de rémunérer de manière appropriée les étapes individuelles sur la base des accords de productivité, que les processus soient facilités par des bandes transporteuses ou non. Dans l'usine d'emballage, les régimes de bananes non traités entrent d'un côté et les cartons de bananes sortent de l'autre côté. La seule façon d'évaluer le rendement consiste tout simplement à compter le nombre de boîtes qui sont chargées dans les camions en attente. Cela signifie que tous les travailleurs qui s'engagent dans une tâche particulière, que ce soit les femmes ou les hommes seront rémunérés de la même façon pour une journée productive ou souffriront de la même façon lorsque, pour une raison quelconque, la journée n'a pas été productive.

La situation est un peu différente lorsque les travailleurs s'engagent à travailler dans le champ. Une fois de plus, il y a souvent des primes de rendement. Toutefois, les équipes de champ sont généralement de petites tailles. Dans le cas de la récolte, le travail est effectué par des équipes de deux personnes, mais pour d'autres travaux les équipes ont tendance à être plus importantes dans les plantations. Le rendement élevé est rémunéré par équipe et non par individu. Quand les hommes pensent, à tort ou à raison, que la femme aura un rythme de travail plus lent que le leur, cette situation leur donne une justification économiquement rationnelle pour décourager les femmes à faire partie de leur équipe.

Ainsi, la raison la plus courante de ces disparités salariales, n'est pas le fait que les femmes soient payées à des taux différents (comme dans la plupart des cas) \ mais plutôt le fait que les tâches auxquelles les femmes sont affectées sont presque toujours moins rémunérées que les tâches qui sont réservées exclusivement ou du moins préférentiellement aux hommes.

Les tâches qui sont considérées comme étant plus difficiles techniquement ou physiquement sont mieux payées et sont presque toujours attribuées aux travailleurs hommes. En outre, pendant les périodes de forte production ou de pointe, des heures supplémentaires sont accordées pour les travaux de champ, ces heures sont souvent l'apanage des hommes, en particulier, en Amérique latine.

Lorsque l'on a demandé aux participantes à la recherche sur l'Amérique latine si elles aimeraient effectuer les tâches normalement attribuées aux hommes, une distinction claire a surgi entre les différents types de travail. Les avis étaient partagés quant à la difficulté des tâches dans les champs, avec près de la moitié des femmes refusant ou exprimant des inquiétudes sur les impacts du travail sur leur santé et leur sécurité. Cependant, de nombreuses femmes ont exprimé le désir de s'engager dans les tâches plus légères dont elles sont exclues, au motif que ces tâches sont techniquement trop difficiles pour les employées de sexe féminin.

Cela signifie que les perceptions socialement diffusées, de la part des gestionnaires, superviseurs et même des collègues de travail, en ce qui concerne la spécificité de genre pour des tâches particulières, ont un double impact sur les femmes. Tout d'abord, comme il est mentionné ci-dessus, là où les femmes sont considérées comme étant incapables ou moins capables d'exécuter des tâches particulières, elles auront moins de possibilités d'obtenir un emploi dans les plantations de bananes. Deuxièmement, même quand elles sont en mesure de trouver un emploi, ce dernier concerne des tâches jugées plus faciles et par conséquent, leur travail sera généralement moins rémunéré. Ainsi, les femmes sont susceptibles soit de ne pas avoir accès au travail, soit d'effectuer les mêmes nombres d'heures que les hommes, mais pour beaucoup moins d'argent.

4. Santé, Sécurité et Environnement au travail pour les Femmes

Nombre des préoccupations, en matière de santé et de sécurité, exprimées par les travailleuses, leurs représentants et les petits exploitants sont partagées aussi bien par les hommes que par les femmes travaillant dans la production dans le secteur de la banane. Dans le cas des pulvérisations aériennes de pesticides, les risques affectent également les communautés vivant

près des plantations. Néanmoins, la santé, la sécurité et l'environnement au travail (SSE) est un domaine qui demande une approche différenciée en fonction du genre. Certains risques et problèmes en matière de santé et de sécurité ont un impact lié au genre, affectant majoritairement ou exclusivement les femmes, comme les risques sanitaires associés à l'exposition à des substances agrochimiques pendant la grossesse.

Le présent aperçu a déjà illustré la façon dont les différences physiques entre hommes et femmes expliquent que les tâches soient attribuées en fonction du genre dans la plupart des secteurs de l'industrie bananière et que les femmes soient exclues du travail dans les champs, comme c'est la règle dans la production en Amérique latine. Une approche différenciée en fonction du genre s'impose en ce qui concerne les contraintes du travail physique. La recommandation 128 de l'OIT établit, en faisant la différence entre les hommes et les femmes, le poids maximum des charges pouvant être transportées par un travailleur. Dans certains pays, le Code du travail prévoit des provisions spécifiques pour les femmes. Par exemple, en Équateur on a fixé une limite au poids maximum des charges qu'une femme peut porter sans danger pour elle. La division actuelle du travail de production dans le secteur bananier varie d'une région, d'un pays et, même, d'une entreprise à l'autre. Si le travail est organisé d'une manière qui exige de l'ensemble des travailleurs agricoles l'exécution des tâches les plus pénibles, alors il faut que les travailleurs, les dirigeants syndicaux et les petits exploitants mènent des recherches complémentaires afin de réfléchir aux implications de la participation des femmes au travail agricole en termes de SSE au travail.

La triple journée de travail des femmes signifie qu'il existe des conséquences en fonction du genre en ce qui concerne les problèmes de santé, résultant de journées de travail physique excessivement longues. Comparées aux hommes, les femmes effectuent un plus grand nombre de tâches domestiques, à la fois avant et après leur journée passée à travailler dans le secteur de la banane pour l'exportation et, par conséquent, souffrent de niveaux plus élevés de stress et d'épuisement. Cette inégalité est pointée du doigt dans un manuel de formation produit par le syndicat hondurien FESTAGRO (FESTAGRO, 2015). Certaines conséquences sur la santé physique sont également spécifiques aux femmes. Par exemple, les travailleurs de la station de conditionnement passent entre 10 et 12 heures debout à faire des gestes répétitifs. Le rapport régional de l'Afrique de l'Ouest et du Centre a mis en évidence que les femmes associent douleurs abdominales et menstruations irrégulières aux contraintes du travail réalisé dans ces usines de conditionnement. Des pauses régulières ou une rotation d'un certain nombre de tâches représentent toutes deux des stratégies de gestion de la SSET pertinentes, bien que rarement utilisées dans le secteur bananier.

Travailler avec des pesticides présente divers dangers pour la SSE au travail. Certains des multiples liens existant entre l'exposition à des produits chimiques et les effets néfastes sur la santé ont été documentés. Par ailleurs, l'OIT a cité des rapports d'études, établis par l'agence de presse Inter Press Service, démontrant que les produits chimiques et autres toxines présents dans l'environnement ont un « impact particulièrement dévastateur sur la santé des femmes » (Hurst, P. & Kirby, p. 2004). Par conséquent, les femmes sont plus vulnérables que les hommes aux risques associés au contact avec les pesticides couramment utilisés dans la production de la banane, notamment sur les plantations en monoculture de moyenne à grande taille.

De nombreuses études scientifiques ont démontré que, parmi les effets chroniques résultant d'un contact avec les pesticides, on trouve des troubles de la reproduction aussi bien chez les femmes que chez les hommes. On soupçonne nombre de pesticides couramment utilisés dans le secteur de la banane pour l'exportation d'être des perturbateurs endocriniens. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) reconnaît que les femmes enceintes et les enfants sont plus vulnérables aux effets néfastes que l'utilisation des pesticides présente pour la santé. Deux recommandations de l'OMS concernant une utilisation sans danger des pesticides stipulent que « les femmes enceintes ne devraient pas employer de pesticides » et que « le moment où les femmes enceintes, les nourrissons et les jeunes enfants peuvent revenir sur les lieux traités devrait être déterminé avec le plus grand soin » (OMS, 2012). Comme indiqué précédemment dans le présent aperçu, bien qu'on s'accorde généralement sur le principe disposant que les femmes enceintes ne devraient pas entreprendre de tâches supposant un contact immédiat avec les pesticides, en pratique, il est peu probable que ces restrictions soient appliquées avant les derniers mois de grossesses, quand elles le sont.

Lors de l'étude menée sur le terrain en Équateur, on a identifié le cas d'un petit groupe de femmes ayant développé un cancer de l'utérus, après avoir réutilisé des sacs imprégnés de substances chimiques en guise de tablier, parce que leur employeur ne leur donnait pas d'équipement de protection suffisant. Des travailleuses de cette étude ont également attribué la fausse couche d'une collègue aux produits chimiques utilisés après récolte qu'elle avait manipulés. Toutes les femmes travaillant au contact des pesticides dans la production de bananes font état d'une fréquence plus élevée de fausses couches, d'enfants mort-nés et de défauts congénitaux (Wendel de Joode et coll. 2014). En outre, les toxines passent dans le lait maternel lorsque la mère allaite son nouveau-né (Oaskarsson, A. et coll., 1995).

Enfin, le harcèlement sexuel est une question, relevant tant des droits de l'homme que de la discrimination sexuelle (OIT, 1984), dont les conséquences sur la santé et la sûreté sont majoritairement subies par les femmes. Le harcèlement sexuel a été désigné comme un problème par les travailleuses et leurs représentants dans l'ensemble des pays producteurs de bananes de l'Afrique de l'Ouest et du Centre et d'Amérique latine ; d'autre part, la « réaction » des femmes face à ce traitement s'est révélée être un facteur de discrimination à l'embauche. L'étendue de l'étude menée dans les Caraïbes n'a fourni aucune information à ce sujet, néanmoins le niveau élevé de violence auquel se heurtent les femmes en République dominicaine ne plaide pas en faveur d'un moindre risque, pour les travailleuses et les petites productrices de cette zone, de souffrir de violence, de harcèlement, sexuel ou autre, au travail. Le harcèlement sexuel peut altérer le bien-être des femmes, entraîner du stress, de la peur et diminuer leur qualité de vie (au travail).

Les problèmes de harcèlement sexuel demandent des politiques et des procédures internes comportant aussi bien des politiques favorisant un environnement de travail respectueux de la personne que des procédures de règlement des griefs et de discipline permettant de traiter les problèmes. Le processus de recherche n'a révélé qu'un seul exemple de politique dont l'objectif spécifique visait à éliminer le harcèlement sexuel. En Équateur, au Guatemala et en Colombie, on a relevé des exemples où des syndicats indépendants ont apporté un soutien qui a permis à leurs membres féminins de déposer un grief contre des hommes coupables de harcèlement sexuel. Cependant, le secrétaire chargé des questions relatives aux femmes de FESTAGRO, au

Honduras, a déclaré qu'il était rare qu'une entreprise punisse l'auteur d'un harcèlement sexuel ; cette opinion était partagée par certains participants de l'étude menée en Équateur. Les femmes travaillant sur des plantations sans représentation syndicale indépendante ont décrit un sentiment d'impuissance face à l'impunité dont jouissaient les hommes se livrant à des actes de harcèlement sexuel. Étaient cités plusieurs exemples de collègues qui, en dépit du manque d'alternatives professionnelles, avaient décidé qu'elles n'avaient d'autre choix que de quitter leur emploi.

5. Problèmes affectant plus spécifiquement les femmes

Les défis auxquels sont confrontées tant les travailleuses que les petites productrices dans toutes les régions sont:

- Le « Double » ou « triple fardeau », à savoir, travail rémunéré, tâches ménagères et prise en charge des membres de la famille (sans oublier les responsabilités additionnelles dans le cas des représentantes syndicales)
- Manque d'accès aux services de garde d'enfant
- Harcèlement sexuel
- Autres formes de traitement inégalitaire et de discrimination fondés sur le genre
- Manque d'éducation et de formation

Ces problèmes sont relativement explicites et ne demandent pas vraiment à être approfondis. Deux de ces questions méritent néanmoins les quelques commentaires inclus dans les paragraphes suivants.

De nombreuses autres questions ont évidemment été signalées par les nombreuses travailleuses ayant participé à cette étude, cependant nombre d'entre elles concernaient aussi bien les travailleuses que les travailleurs, à savoir, un nombre excessif d'heures de travail, la négation d'un salaire décent et l'insuffisance des moyens de transport pour aller au travail. Les rapports régionaux examinent ces questions ainsi que les préoccupations spécifiques indiquées par les femmes, mais dans le présent aperçu l'analyse est centrée sur les questions énumérées ci-dessus qui concernent seulement ou plus particulièrement les travailleuses.

5.1 Accès aux services de garde d'enfants

Le manque de services de garde d'enfants est un problème auquel sont confrontés les parents, ou les personnes ayant la charge des enfants, dans ce secteur d'activité partout dans le monde, bien que la responsabilité d'élever les enfants (et, donc, le service de garde) incombe principalement ou exclusivement aux femmes dans les trois régions où a été menée cette étude. Par conséquent, on ne sera pas surpris si les femmes ayant pris part à l'étude faisaient de la garde des enfants une constante priorité. Devoir laisser des enfants seuls, sous la garde de personnes peu fiables ou sous celle de leurs jeunes aînés cause un stress psychologique, notamment chez les mères célibataires. Cette situation affecte le développement psychologique et social des enfants ; d'ailleurs, certaines personnes ont fait le lien entre les contraintes

auxquelles sont soumises les mères célibataires et la délinquance ainsi que les autres problèmes sociaux existant dans leurs communautés. La garde des enfants constitue aussi un problème pour les employeurs. Par exemple, au Cameroun, près de 90 % des travailleuses ayant des enfants à charge avaient dû s'absenter du travail, faute de services de garde, au moins une fois au cours des 12 derniers mois (Larsen V. & Watkins S., 2014).

Au Ghana comme au Cameroun, les employeurs envisagent de mettre en place une garderie sur la plantation. Cependant, au Cameroun, 95 % des femmes interrogées préféreraient recevoir une indemnité plutôt que de déposer leurs enfants dans une structure d'accueil intégrée à la plantation. En raison des conditions de transport, dangereuses, et de la pulvérisation aérienne régulière de substances agrochimiques, beaucoup de parents pensent que les plantations de bananes ne sont pas des endroits sûrs pour leurs enfants (Larsen V. & Watkins S., 2014).

La législation nationale prévoit généralement des pauses permettant l'allaitement pendant la journée de travail comme le recommande la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. Par exemple, au Ghana comme au Cameroun, les travailleuses ont le droit de prendre une heure de pause. Cependant, le manque de services de garde au travail empêche les femmes d'avoir accès à leurs enfants et les entreprises n'ont pas investi dans une logistique de transport qui permettrait aux femmes de se déplacer entre la plantation et leur foyer. Dans certains cas, cette pratique serait rendue encore plus difficile à mettre en place du fait de l'éloignement, certaines femmes devant faire jusqu'à une heure de trajet pour rejoindre la plantation. Bien qu'il soit possible pour certaines femmes de quitter leur travail de bonne heure si elles le veulent, les options limitées de transport à leur disposition signifient souvent qu'elles auraient à attendre le même bus que les autres travailleuses, perdant ainsi pratiquement tous les avantages résultant d'un départ anticipé. Ce problème a été pointé du doigt en Équateur où les femmes allaitant bénéficient d'une journée de travail plus courte, d'une durée de six heures. Au Cameroun, FAWU (le syndicat des travailleurs agricoles Fako) a identifié une pratique imaginée par une employée de bureau dans une entreprise qui donne la possibilité aux femmes de ne pas travailler le sixième jour au lieu de prendre des pauses pour l'allaitement. L'existence de cette pratique est diffusée avec l'idée qu'elle puisse servir de modèle à d'autres employeurs.

5.2. Manque d'éducation et de formation

Un thème récurrent à toutes les régions portait sur la nécessité pour les femmes de recevoir une bonne formation leur permettant d'augmenter leurs chances de disposer d'un emploi sûr et d'une source de revenus. Les agricultrices chefs de famille vivant dans les îles du Vent considèrent qu'« *un faible niveau d'alphabétisation, d'éducation et de formation* » limite leurs possibilités de diversification (Peters K. 2014), ne leur offrant d'autre alternative que de rester dans le secteur bananier en dépit de la baisse du revenu tiré de la production de bananes (suite à une série de catastrophes naturelles associées à une nouvelle menace de la maladie de la cercosporiose noire, phénomènes qui se sont ajoutés les uns aux autres, entraînant des réductions massives des niveaux de production et, par conséquent, des revenus des petits producteurs). Les petites productrices veulent recevoir une formation leur permettant de développer leurs compétences dans l'utilisation des nouvelles technologies de production, de transformation et de mise sur le marché des bananes. Comme indiqué ci-dessus, des procédures de recrutement informelles accompagnées d'un manque de formation pour les femmes qui

veulent trouver un travail sur des plantations de moyenne et grande taille sont des facteurs contribuant au faible taux d'emploi des femmes.

Au Nicaragua, un représentant du syndicat de FETDECH a indiqué que le syndicat et l'entreprise étaient parvenus à un accord au sujet de la formation. L'entreprise ne délivre pas de formation à ses employés. Les travailleurs participent à des formations organisées par le syndicat pendant la journée de travail rémunérée. Les syndicats, à travers toute l'Afrique et l'Amérique latine, ainsi que l'UITA (l'Union internationale des travailleurs, à laquelle la plupart de ces syndicats appartiennent) offrent des possibilités de formation nombreuses et variées, y compris des formations visant à éduquer les femmes, à les autonomiser et à développer chez elles l'estime de soi. Tel est par exemple le cas du projet Femmes UITA des pays d'Afrique, ainsi que de nombreuses initiatives locales et nationales, telles que les programmes du département des affaires féminines de SINTRAINAGRO, en Colombie, et le programme Femmes de FENACLE, en Équateur². L'étude menée en Équateur comporte des témoignages directs de travailleuses qui ont été capables de contester les traitements inégalitaires et le harcèlement au travail grâce à cette formation. La formation des femmes joue également un rôle important pour soutenir leur participation aux activités et aux prises de décisions des syndicats.

L'étude de cas de l'Équateur présente également des exemples où les investissements des entreprises dans la formation, sur des sujets liés aux relations et aux comportements humains sur le lieu de travail, ont reçu un accueil favorable de la part des travailleurs et ont conduit à des améliorations dans la façon dont les femmes étaient traitées.

Améliorer l'éducation des femmes est une nécessité qui dépasse le cadre des générations actuelles de travailleuses. C'est également un enjeu générationnel, dans la mesure où le danger de transmettre, d'une génération à l'autre, une éducation de mauvaise qualité et des attentes limitées est bien réel (si aucune mesure corrective n'est prise pour briser ce modèle). C'est un sujet de préoccupation pour un grand nombre de femmes, de même que pour les familles monoparentales où les femmes ne peuvent compter que sur elles-mêmes pour l'avenir de leurs enfants. Dans la plupart, sinon dans la totalité, des pays exportateurs de bananes, la majorité des chefs de famille monoparentale sont des femmes. Leur manque d'accès au marché du travail et leur situation fréquente de travailleuses pauvres signifient qu'elles n'ont pas toujours les moyens de payer les frais de scolarité et, partant, que leurs enfants n'ont parfois pas la possibilité d'aller à l'école.

Ce modèle semblait être un sujet de fortes préoccupations pour les femmes au Cameroun et dans les Îles du Vent. Par exemple, la directrice d'une école primaire installée dans le camp d'hébergement d'un producteur de bananes, au Cameroun, a fait remarquer que les familles n'avaient souvent pas les moyens de payer les frais pour l'examen d'entrée au collège. En conclusion, elle a déclaré : « *Il n'est pas facile pour les enfants nés dans les camps d'échapper à la pauvreté. Il est fort probable qu'ils travaillent plus tard sur des plantations comme leurs parents* » (Labouchere H. & Skalidou D. 2012). Ironie du sort, la femme interrogée au Cameroun, dans le cadre de cette étude, a souvent invoqué, comme principale raison à la recherche d'un emploi régulier sur une plantation de bananes, le désir de permettre à leurs enfants d'avoir

2 <http://www.fenacle.org.ec>

accès au système éducatif et, donc, d'améliorer leurs perspectives d'emploi.

6. Innovations menant à un travail décent et à des moyens de subsistance durables pour les femmes travaillant dans la production de bananes

Le rapport régional souligne plusieurs innovations, introduites par les compagnies, les syndicats et les associations de producteurs, dont l'industrie mondiale de la banane pourrait tirer d'importantes leçons. Ces innovations clés portent sur :

- Des campagnes de recrutement ciblées, des politiques internes et des clauses incluses dans les accords collectifs visant à accroître le travail des femmes
- L'éducation et la formation, pour les travailleuses et leur famille
- Des améliorations en matière de garde d'enfant et d'allaitement
- Un accès aux soins de santé, pour les travailleuses et leur famille
- Une amélioration des conditions de travail des femmes négociées au moyen de la négociation collective
- Une formation sur la question de l'égalité des genres et une promotion du leadership des femmes
- Une formation interne des compagnies sur des sujets concernant les relations humaines et les comportements respectueux de la personne sur le lieu de travail et des politiques destinées à mettre fin au harcèlement sexuel

Plutôt que de réexaminer maintenant toutes ces initiatives dans le détail, deux d'entre elles, qui pourraient potentiellement se révéler utiles ou servir de modèle à l'échelle du secteur bananier, feront l'objet d'une attention particulière. La partie portant sur les recommandations examinera ensuite de possibles moyens de faire progresser la situation à l'échelle du secteur bananier, en s'inspirant de ces expériences.

6.1. Le comité des femmes de l'accord régional Chiquita/UITA/COLSIBA

En avril 2011, un comité des femmes a été créé dans le cadre de l'accord régional Chiquita/UITA/COLSIBA, visant à promouvoir et renforcer un environnement de travail sûr (sans harcèlement, exclusion ou inégalités), propice à une amélioration des performances et à un développement personnel et professionnel pour les travailleuses.

L'approche tenant compte de toutes les parties prenantes cherche à répondre aux problèmes en encourageant une implication active des cadres autant que des travailleuses. Les activités s'articulent autour de trois axes : le renforcement des politiques internes régissant les conditions de travail des femmes dans les exploitations de la compagnie ; l'élaboration de programmes de développement des compétences destinés aux femmes ; la mise au point de propositions visant à accroître les perspectives d'emploi pour les femmes.

La question du harcèlement sexuel a été définie comme une priorité absolue et une clause spécifique sur la question a été approuvée par le comité en mars 2013 ; elle sera désormais

incluse à titre de norme dans toutes les conventions collectives futures négociées par les plantations appartenant à la compagnie. Les affiliés de COLSIBA, représentant les travailleurs des plantations Chiquita, ont ensuite sensibilisé leurs membres à cette clause et la direction de Chiquita a commencé un travail d'information en interne sur cette clause auprès des dirigeants régionaux et démarré l'élaboration d'un code de bonne conduite bannissant le harcèlement sexuel. (Cooper A. & Quesada V., 2014)

Un projet pilote a été lancé au Panama, identifié comme le pays ayant le taux de femmes travaillant sur des plantations appartenant à Chiquita le plus bas de la région. Ce projet est mené par les parties à l'accord régional, en collaboration avec le syndicat local SITRAIBANA, et s'intitule « *Développer des modules de formation en vue de promouvoir l'égalité des chances, le respect et le bien-être sur le lieu de travail et au sein de la communauté* », présenté en détail dans « *Annexe : Le comité des femmes de l'accord régional Chiquita/UITA/COLSIBA* ».

6.2 La certification Fairtrade International (FLO)

Fairtrade s'engage, parmi d'autres objectifs, à défendre l'égalité des genres, en particulier dans le cadre de la représentation des femmes dans l'industrie de la banane. Si cela semble réussir dans la plupart des autres secteurs agricoles, cet engagement apparaît moins clair dans le cas de l'industrie bananière.

Dans l'ensemble du secteur agricole de la production "*une femme sur quatre est une exploitante d'un commerce équitable; ce chiffre est encore plus élevé dans les plantations où les femmes y représentent 47% des travailleurs employés*"³. Cependant, on constate que seulement 13% des petits exploitants agricoles et des travailleurs impliqués dans le commerce équitable sont des femmes (FLO, 2013). A l'heure actuelle, il est difficile d'établir dans quelle mesure la certification Fairtrade a un impact sur la représentation des femmes au niveau de ce secteur d'activité; en l'absence d'informations spécifiques sur les pourcentages à l'échelle des pays et des producteurs, ce chiffre ne semble pas être significativement élevé par rapport à celui d'une industrie normale (voir tableau 1). Les études régionales mettent en évidence quelques exemples où les plantations certifiées FLO ont un taux de représentation de femmes plus élevé, comme la plantation VREL au Ghana (28%) et les petits producteurs Fairtrade des îles du Vent (45%).

On a inscrit dans les normes du commerce équitable des clauses spécifiques relatives aux discriminations liées au genre et aux compétences des femmes, qui concernent autant les petits producteurs que les employés; elles méritent d'être rappelées. En particulier, des progrès importants ont été récemment accomplis dans les dernières normes du Commerce Equitable Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée en 2014 (FLO 2014).

- Standard 2.2.5

Votre entreprise doit porter une attention spéciale à l'autonomisation des femmes par le biais de

³ <http://www.fairtrade.net/>

formations adéquates, de renforcement des capacités, de conseils, d'encouragement et d'assistance au besoin.

- Standard 2.2.6 (nouveau 2014)

Votre entreprise doit entreprendre des activités pour obtenir l'équité sur le lieu de travail. Ceci inclut de prendre en considération l'emploi et la promotion de personnes dûment qualifiées en provenance des groupes défavorisés et minoritaires..

- Standard 2.2.9 à mettre en place avant la fin de la 6ème année de la certification

Votre entreprise doit fournir une aide pour l'installation de crèches pour les enfants des travailleurs, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de ses locaux.

Si la certification Fairtrade semble avoir réussi dans d'autres secteurs, elle est bien loin d'être exemplaire, en particulier dans l'industrie bananière, en ce qui concerne les conditions de travail des femmes. La volonté récente de réformer les normes pour les employés, en particulier, en introduisant de nouvelles clauses s'adressant spécifiquement au travail des femmes est encourageante pour l'avenir. L'idée d'une amélioration permanente est inscrite dans les normes Fairtrade afin d'espérer qu'elle porte ces fruits sur le long terme. Un exemple concret concerne les fermes certifiées Fairtrade depuis un certain temps; bien que l'obligation de mettre en place des crèches, d'après le standard 2.2.9, ne soit pas obligatoire avant la sixième année, une ferme certifiée Fairtrade depuis 5 ans devra se soumettre immédiatement à cette obligation si de tels services n'ont pas déjà été mis en place. Au contraire, pour les fermes nouvellement certifiées, le producteur ne subira pas la pression des certificateurs Fairtrade pour les mettre en place avant longtemps.

Conclusions

Il est intéressant de noter que, quand des employeurs et des travailleuses en Equateur ont été interviewés, les employeurs expliquaient que la raison pour laquelle il y avait plus d'hommes que de femmes dans l'industrie bananière était que: *"les femmes étaient moins intéressées"*. Au contraire, les femmes interrogées sur la même question ont répondu :*" c'est parce que les entreprises ne voulaient pas engager plus de femmes"*. Le paragraphe ci-dessous nous suggère comment dissiper ce malentendu.

D'après les indications ci-dessus, il est clair, qu'en principe, les femmes sont capables d'exécuter toutes les tâches associées à la production de bananes. Dans les cas les plus extrêmes, comme aux îles du Vent, les petits producteurs femmes nous racontent qu'elles exécutent elles-mêmes toutes les tâches mais parfois délèguent quand elles ont besoin d'aide. Dans les plantations BOH du Cameroun, 58% des travailleurs sont des femmes et au Suriname, elles représentent 40% des travailleurs. Cela démontre que les femmes travaillent autant dans les stations fruitières que dans les champs, aussi bien au sein des petites exploitations que dans les grandes plantations. Cependant, en Amérique Latine, la perception du genre veut que les femmes, en général, ne travaillent que dans les lieux de conditionnement; on trouve cependant des exceptions qui amènent à se poser inévitablement cette question :

"Pourquoi existent-ils de telles différences entre les régions et même parfois entre les pays, sur la représentation des femmes au travail et sur le type de travail adapté pour elles?"

Répondre à cette question n'est pas aussi simple mais au moins deux éléments peuvent être pris en considération.

Premièrement, il apparaît qu'il y a des croyances profondément ancrées sur les compétences des femmes qui trouvent leur source dans des événements historiques et culturels. La section 3 ci-dessus les analysés brièvement. Historiquement, le commerce de l'exportation des bananes, mêlé aux conflits en Amérique Latine et associé à des éléments de la culture latine et des croyances religieuses, est à l'origine d'une société considérée comme "macho" où il est fréquent que les femmes subissent des discriminations en particulier leur exclusion de cet environnement de travail dominé principalement par les hommes. Dans les régions productrices de bananes, la source principale d'emploi de l'économie locale sont les entreprises de production. Comme cité précédemment, les femmes sont par conséquent confinées à l'emballage où elles peuvent être à la fois surveillées et protégées par des supérieurs masculins.

En Afrique de l'Ouest et du Centre, la situation culturelle est un peu différente. La plupart des cultures tribales sont paternalistes, mais des possibilités de travail restent cependant offertes aux femmes grâce à la tradition de la succession matrilineaire. Dans ce contexte, les femmes étaient habituellement les seules responsables de la gestion du lopin de terre familiale (demandant parfois aux hommes de contribuer aux lourds travaux) et, dans la plupart des cas, elles s'étaient établies comme commerçantes indépendantes. Dès lors, quand les plantations ont été établies, il n'a pas été surprenant de reconnaître la capacité des femmes à exécuter une grande variété de tâches, dont le travail dans les champs, considéré traditionnellement de leur ressort.

Historiquement, ce sont les esclaves qui travaillaient dans les plantations aux Caraïbes. De ce fait, il est possible que les hommes aient perdu considérablement leur statut traditionnel de protecteur des femmes et des enfants contre les intrusions des tribus ennemis. Les hommes ont clairement manqué à ce devoir, quand des tribus entières ont été mises en esclavage, échec affaiblissant par conséquent l'essence de leur pouvoir paternaliste. Avec la fin de l'esclavage et le début de l'indépendance, la société a du être recréée ; la division des propriétés et la redistribution des terres ont été un élément de cette reconstruction. Les tendances culturelles antérieures à l'esclavage, et dont dérivent les traditions de l'Afrique de l'Ouest ont pu se réaffirmer et les femmes semblent avoir redécouvert leur ancien rôle d'agricultrices et commerçantes (Farquhar I., 2012; Fermur P.L., 150).

Cette explication est quelque peu spéculative, mais elle est au moins cohérente dans son ensemble avec les données sur l'attribution des rôles dans les différentes régions, sur le niveau général d'embauche des femmes dans les fermes de bananes et dans le cas de l'Amérique Latine, sur l'interprétation de leur situation que les travailleuses font d'elles-mêmes.

Il y a cependant deux séries d'anomalies qui semblent incompatibles avec cette explication historique et culturelle. Si celle-ci était correcte, le niveau d'embauche en Afrique du Centre et

de l'Ouest devrait être plus élevé qu'il ne l'est en réalité, probablement à mi-chemin plus au moins équidistant entre les deux extrêmes de l'Amérique Latine où le taux global d'embauche des femmes est de 12.5% et celui des Caraïbes où il est de l'ordre de 35-40%. On aurait pu s'attendre à ce que le niveau d'embauche des femmes se trouve situé quelque part au milieu, entre 20% et 27.5%, par exemple. En réalité, le chiffre pour la région d'Afrique de l'Ouest et du Centre est plus élevé que le chiffre pour la région d'Amérique Latine mais se situe seulement à 17,4%.

De plus, au sein de ces trois régions, certains pays ne suivent pas ce schéma. En Amérique Latine, le Honduras et le Nicaragua ont de manière inattendue une forte représentation de femmes dans l'industrie alors que la Colombie la représentation est particulièrement basse à peine 7%. En Afrique de l'Ouest, le chiffre de 11% pour la Côte d'Ivoire est non seulement faible pour la région mais il est aussi parmi les chiffres le plus bas pour l'ensemble des pays étudiés dans ce rapport. Aux Caraïbes, la République Dominicaine présente un chiffre de 12,5% seulement, pourcentage inattendue pour la région. C'est à quoi on devait s'attendre avec la présence de tant de générations multiculturelles sur l'ensemble des régions ; cependant il semblerait qu'un second facteur doit être pris en considération dans le cas du travail. Les vagues migratoires semblent avoir influencé fortement le niveau de travail des femmes. Pour quiconque, décider de quitter sa maison et d'immigrer dans un autre pays pour travailler sur une plantation est loin d'être facile. Cependant, il est encore plus difficile pour une femme de laisser ses responsabilités familiales et en particulier ses enfants. Dans la réalité, ce sont les hommes, dans leur vaste majorité, qui ont immigré pour travailler dans l'industrie bananière.

En étudiant de plus près les pays mentionnés immédiatement ci-dessous, le travail des femmes a été influencé de deux manières par les flux migratoires. Premièrement, dans le cas du Honduras et du Nicaragua, les hommes sont souvent partis pour travailler dans des pays qui offraient de meilleurs salaires et plus d'avenir. En conséquence, ils ont entraîné une pénurie de main d'œuvre, qui a ouvert des opportunités de travail aux femmes. Cependant, en Côte d'Ivoire et en République Dominicaine, le niveau élevé de migration dans ces deux pays (certaines plantations emploient plus de 80% de migrants) n'a pas conduit au même résultat ; la représentation des femmes au travail y reste faible.

En prenant en compte le facteur de migration, on explique non seulement les anomalies de certains pays mais aussi on explique le chiffre beaucoup plus faible d'emplois des femmes en Afrique de l'Ouest. Si on ne tient pas compte dans les calculs régionaux les larges plantations de Compagnies fruitières de Côte d'Ivoire - où il y a une forte migration venue du Nord du Pays, du Burkina Faso, du Mali, et d'ailleurs-, on obtient une représentation plus importante des femmes employées dans la région. Par ailleurs, si on prend en compte les plantations CDC qui ont recruté par tradition les populations locales où les femmes représentent 24% des travailleurs, on constate que ce chiffre se situe exactement dans la moyenne pour la région ; l'analyse culturelle s'avère alors correcte.

Naturellement, une telle analyse est très difficile à prouver et doit rester de l'ordre de la spéculation. Indépendamment de ce constat, les employeurs ont encore des efforts à faire pour améliorer la participation des femmes et de leurs syndicats en réexaminant la répartition actuelle des tâches et en se demandant si celles-ci sont basées sur des impératifs physiques

réels ou simplement sur des hypothèses culturelles, des coutumes ou une culture du travail. En effet, il y a lieu de se demander si elles devraient être révisées. Les effets positifs de l'embauche des femmes perçus par certains employeurs (en Equateur par exemple) comme étant plus responsables et fiables que leurs collègues masculins, et souvent plus minutieuses devraient être gardés à l'esprit.

Il est aussi évident que les droits à la maternité doivent être respectés sur le lieu de travail et que la grossesse ne doit pas être utilisée comme un moyen pour les employeurs d'exclure ou de licencier les femmes, le congé de maternité et les autres dispositions étant perçus comme un coût supplémentaire à la productivité.

Cependant, augmenter le travail des femmes n'est pas toujours une fin en soi. Une proportion plus élevée de femmes employées est souvent associée à un taux de salaire moins élevé, à une précarité du travail et à des contrats temporaires. Il est évident que les femmes aspirent à des opportunités "de Travail Décent" où leurs droits fondamentaux sont respectés à la fois au travail et à la maison. De tels droits ont été inscrits dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discriminations contre les femmes (CEDAW)⁴ (dont tous les pays de l'étude sont signataires). Ces pays ont accepté de mettre en place des dispositions assurant les droits des femmes qui travaillent, ainsi que de prendre les mesures pratiques pour les aider à les faire valoir; il en résulte les effets suivants: les femmes doivent être traitées de manière égale et juste quand elles postulent à tout travail rémunéré et quand elles cherchent à se former et à être promues; les femmes ont droit à un congé de maternité si besoin; elles doivent être rémunérées à hauteur égale à travail identique, mais doivent aussi recevoir le même salaire pour un travail différent mais d'une valeur égale aux yeux de leur employeur; un devoir d'éducation et de changement dans la vie de famille vers le partage des responsabilités à la maison est aussi encouragé.

L'étude résumée dans ce rapport s'est attachée de manière sommaire à comprendre la situation des femmes, propriétaires de petites exploitations. D'autres enquêtes et analyses seront nécessaires sans aucun doute. Quelques observations à caractère général peuvent déjà être faites. Les femmes, petits propriétaires en Equateur et aux îles du Vent, participantes à cette étude ont exprimé les inquiétudes suivantes :

- Salaires plus faibles pour les travailleuses temporaires par rapport à leurs homologues masculins
- Absence d'accès à la formation et à l'éducation, affectant leur participation dans les associations qui les représentent en tant que producteurs
- Préoccupation quand au service de garde des enfants et à leurs droits à la maternité
- En Equateur, les femmes se sont plaintes aussi d'un traitement inégal et de harcèlement sexuel

Alors que les préoccupations des femmes petits propriétaires correspondent à celles employées

⁴ <http://www.un.org/womenwatch/>

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'Equateur, 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 Equateur 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 Equitable 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

Farquar, I. 2012 Distribution of Value in the Windward Islands to the UK Supply Chains. World Banana Forum

FESTAGRO 2015 Genero y Salud Laboral. Worker education resource. April 2015, Honduras

FLO 2013 Monitoring the Scope and Benefits of Fairtrade

ILO Convention 111, 1958 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1999

ILO 2004 Health, Safety and Environment: A Series of Trade Union Education Manuals for Agricultural Workers. Hurst, P. & Kirby, P.

ILO Maximum Weight Recommendation, 1967 (No. 128)

Labouchere, H & Skolidou, D. 2012 Living and Working Conditions on the Banana Sector of South West Cameroon

Leigh Fermor, P. 1950 The Traveller's Tree.

Larsen, V. & Watkins, S. 2014 Decent Work in tropical fruit export production: A report on the working and living conditions in the South-West Cameroon Banana Sector. Norwich UK

MAGAP 2014 Plan de Mejora Competitiva de Banano en el Ecuador 2014, presentation at the November WBF BOHESI National Coordination meeting, Ecuador

Oaskarsson, A et al 1995 Exposure to toxic elements via breast milk, Analyst, 120(3):765-770

O'Hanlon, B. 2014 Securing Decent Work in tropical fruit export production: An analysis of working conditions in banana and pineapple plantations in Ghana. Norwich UK

Peters, K. 2014 Case Study: Windward Islands small farmers WINFA

Rouch, J. 1969. Second Generation Migrants in Ghana and the Ivory Coast, OUP

van Wendel de Joode B. & Quesada R. 2013 A holistic analysis of the sustainability of banana and plantain production systems regarding pesticide exposure and its effect on neurodevelopment in early life Central American Institute for Studies on Toxic Substances (IRET), Universidad Nacional (UNA) Heredia, Costa Rica

van Wendel de Joode B. et al 2014 Aerial Application of Mancozeb and Urinary Ethylene Thiourea (ETU) Concentrations among Pregnant Women in Costa Rica: The Infants' Environmental Health Study (ISA).

WHO, 2008 Training for the Health Sector: Pesticides. Children's Health and the Environment

Sites consultés

FENACLE, http://www.fenacle.org.ec/enlaces/mujeres_y_jovenes.htm

UN Women Watch, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/sigop.htm>

Environmental Health Perspectives <http://ehp.niehs.nih.gov/wp-content/uploads/advpub/2014/9/ehp.1307679.pdf>

WHO, <http://www.who.int/ceh/capacity/Pesticides.pdf>

ILO,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312466

FLO, http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/2013-Fairtrade-Monitoring-Scope-Benefits_web.pdf ; <http://www.fairtrade.net/single-view+M524628468bb.htm>; and
http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/2014-1-15_HL_FINAL_links.pdf

Banana Link, 2014, <http://www.bananalink.org.uk/fenacle-ecuador-0>

Terminologie

CDC The Cameroon Development Corporation

CEDAW: *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*)

COLSIBA *Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales: Organe de coordination des syndicats de travailleurs des secteurs agro-industriels et de la Banane*

FENACLE *Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos y Indígenas Libres del Ecuador: Fédération nationale pour les travailleurs libres de l'agro-industrie, les agriculteurs paysans et des peuples indigènes de l'Équateur*

FAWU *Fako Agricultural Workers Union : Syndicat des travailleurs agricoles du Fako, Cameroun*

FESTAGRO *Federación de Sindicatos de la Agroindustria, Honduras: Fédération des syndicats de l'industrie agricole, Honduras*

FETDECH *El Sindicato de Trabajadores del Departamento de Chinandega: Syndicat des travailleurs du département de Chinandega, Nicaragua*

FLO *Fairtrade Labelling Organisation*

FMB *Forum Mondial de la Banane*

IUF *International Union of Food and Agricultural Workers : Union internationale des travailleurs de l'Alimentation*

OIT *Organisation Internationale du Travail*

OMS *Organisation Mondiale de la Santé*

ONG *Organisation Non Gouvernementale*

MAGAP *Ministère Equatorien de l'Agriculture, l'Elevage, l'Aquaculture, et la Pêche*

SSE *Santé, Sécurité et Environnement au Travail*

SINTRAINAGRO *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria: Syndicat National des Travailleurs de l'industrie agricole et de la pêche, Colombie*

WINFA *Windward Islands Farmers' Association : Association des Agriculteurs des Iles du Vent*

Liste de tableaux

Tableau 1 : Pourcentage estimé des femmes travaillant dans les principaux pays exportateurs de bananes d'Amérique Latine

Tableau 2 : Proportion estimée des femmes travaillant dans les pays exportateurs de banane en Afrique de l'Ouest et Afrique Centrale.

Tableau 3 : Proportion estimée des femmes employées et des petites agricultrices dans les pays exportateurs de bananes dans les Caraïbes

Tableau 4. Estimation du pourcentage de femmes travaillant dans l'industrie de la Banane des trois régions.

Tableau 5. Rôles typiques joués par les femmes dans le champ et dans les stations d'emballage par pays

Annexe 1 : Contexte historique et culturel de l'industrie d'exportation de la banane par région

Pour tenter de comprendre l'impact de l'industrie d'exportation de la banane sur la vie des femmes, il faut prendre en compte les différences historiques et culturelles existantes entre les trois régions principales exportatrices ainsi que l'influence que ces différences ont pu avoir sur les hommes, les femmes, et leurs rôles respectifs.

Amérique latine

Les différents pays exportateurs de bananes d'Amérique latine présentent une diversité considérable. Il serait injuste, au regard de la richesse de leurs expériences historiques et culturelles, de faire des énoncés précis à leur sujet. Cependant, quelques observations générales se dégagent.

Tout d'abord, la quasi totalité de la région latino-américaine (à l'exception du Brésil, de Belize et des Guyanes) a été colonisée par les conquistadors espagnols il y a environ 500 ans. Par conséquent, cette zone a été gouvernée par des mandataires espagnols jusqu'à ce que différentes régions obtiennent l'indépendance, pour la plupart au début du 19^e siècle. Alors que l'influence espagnole était en déclin, celle des États-Unis s'est fortifiée : le pays est devenu à la fois fournisseur de nouveaux produits industriels et nouveau marché pour les biens latino-américains (l'Europe est toutefois restée un marché important pour de nombreux pays).

Tout au long du 20^e siècle, un schéma de croyances politiques extrêmes a émergé dans nombre de régions du continent. À différentes périodes dans chaque pays, suite à un mécontentement généralisé, des leaders politiques ont surgi, promettant la redistribution des terres, la liberté des syndicats et de la presse ainsi que d'autres politiques visant l'égalité de tous et la justice sociale pour le peuple appauvri. Les difficultés financières ont, dans de nombreux cas, contribué au renversement de ces régimes par des coups d'État militaires. Pendant des décennies, les régimes de gauche et les dictatures militaires se sont succédés.

Cette instabilité récurrente est devenue une problématique de taille pour les États-Unis, ce voisin à la puissance croissante, et c'est alors qu'ils ont commencé à jouer un rôle actif dans la région, en encourageant les régimes considérés comme « en faveur de la démocratie ». Paradoxalement, ce que les États-Unis prenaient pour des gouvernements totalitaires de gauche était, pour les majorités pauvres des pays concernés, des régimes légitimes, démocratiquement élus, luttant contre les problèmes de pauvreté et les inégalités rongant leur société.

L'Amérique latine est finalement devenue la zone d'implantation des trois plus grandes multinationales américaines de la banane, qui sont aujourd'hui Dole, Del Monte et Chiquita. Pendant la guerre froide, cette région était politiquement instable et souvent le théâtre de violences considérables. Dans certains états d'Amérique centrale, les firmes bananières américaines représentaient les plus gros acteurs financiers, avec un chiffre d'affaires annuel écrasant les recettes et les dépenses des gouvernements nationaux. Ce n'est pas par hasard que certains de ces pays ont été surnommés « républiques bananières ». Parfois, les *latifundias* que les gouvernements de gauche proposaient de redistribuer aux pauvres sans terre appartenaient à ces mêmes firmes bananières américaines. La Loi pour la liberté d'information (Freedom of

Information Act) des États-Unis permet de mieux comprendre la période de la guerre froide. Certains dossiers très documentés montrent comment les tensions de la guerre froide étaient manipulées selon les intérêts des sociétés, y compris dans l'industrie bananière (Garcia A. 1967).

De nos jours, il est impossible de comprendre l'industrie bananière d'Amérique latine, et de remédier aux problèmes auxquels elle fait face, sans appréhender les interactions entre les pouvoirs politiques américains, les firmes bananières américaines et les changements socio-économiques de la région. Bien que le monde de la banane en Amérique latine soit aujourd'hui considéré stable, alors que de nombreux acteurs clés se rencontrent paisiblement au Forum Mondial de la Banane, l'histoire de la production bananière du continent est récente et une grande partie des travailleurs, des syndicalistes et des communautés locales en gardent un vif souvenir. Rappelons que c'est seulement à l'écriture de ces lignes que le conflit entre le gouvernement colombien et le mouvement de guérilla des FARC, qui s'étaient engagés dans la région productrice de bananes en Colombie, a enfin trouvé une issue. Preuve en est, pour les travailleurs de la banane en Colombie, ce passé de violences est encore en mémoire.

Voilà le vaste contexte dans lequel évoluent les femmes de l'industrie, et les problématiques auxquelles elles sont confrontées. Ce long passé de conflits et de violence extrême dans la région a, d'une part, détérioré le tissu social et d'autre part contribué au développement d'une culture très machiste. Les représentations féminines culturelles et religieuses sont encore plus profondes : la Madone et l'Enfant ; la Vierge, pure de tout désir et pratiques sexuels ; la catholique dévouée, celle qui n'utilise pas de contraception et qui accepte le plan de Dieu, peu importe le nombre de bouches à nourrir que cela représente. Évidemment, c'est à la femme de rester à la maison pour couvrir ses enfants.

Toutefois, cette image du rôle domestique de la femme, profondément enraciné, ne signifie pas qu'il est cautionné au niveau social ou économique. L'accès à l'emploi pour les femmes est limité par la vision, souvent construite, qui veut que les plantations ne soient pas faites pour les femmes. S'il leur reste un rôle à jouer dans la production de bananes, c'est dans l'espace fermé et plus contrôlé de l'atelier de conditionnement. Néanmoins, de nombreuses femmes dans les régions productrices de bananes en Amérique latine sont chefs de famille, luttant pour élever de nouvelles générations dans un contexte de rupture sociale. Elles ne sont pas soutenues par les hommes, soit parce que leurs relations n'ont pas résisté à la pression des violences et des troubles ou bien parce que les hommes ont perdu la vie lors des conflits. Quelle que soit leur situation (veuves, divorcées, séparées ou simplement célibataires), nombre de mères doivent travailler arduement pour survivre et subvenir aux besoins familiaux et parfois, elles doivent travailler hors des structures protectrices du cadre légal. Les femmes sont rarement, et ne peuvent tout bonnement pas, se permettre d'être autre chose que fortes.

Les îles Caraïbes

Le développement historique de l'économie caribéenne découle largement de l'esclavage. Dans cette zone, presque tous les peuples indigènes ont été tués, souvent accidentellement, par exposition aux maladies européennes et africaines, mais aussi suite à la marginalisation, car les terres fertiles ont été récupérées pour l'agriculture. Les populations restantes étaient

principalement originaires d'Afrique de l'Ouest et d'Europe (de façon moindre), et composées de leur descendance mixte.

Les esclaves étaient transportés aux îles Caraïbes, en grand nombre par les britanniques et les français, essentiellement pour travailler dans les propriétés de canne à sucre des colonies. Suite au blocus des ports français par les britanniques lors des guerres napoléoniennes, les français ont favorisé le développement de l'industrie de la betterave sucrière. Cette production a ensuite été copiée par d'autres producteurs européens. L'importante industrie de la canne à sucre a entamé un lent processus de déclin, alors que l'esclavage lui-même est fortement tombé en discrédit. C'est plus tard qu'il a été aboli définitivement, pendant l'Empire britannique, par une loi du Parlement de 1833 entrée en vigueur en août 1834. L'industrie sucrière caribéenne continuait sa lutte économique au milieu du 20^e siècle, et elle survit encore aujourd'hui, par poches, tandis que les cultures sont de plus en plus remplacées par des bananes, qui rapportent plus et demandent moins de travail.

Parmi les pays de l'archipel caribéen, quatre îles sont activement impliquées dans le commerce d'export de bananes. Au nord de l'archipel, la République dominicaine, qui représente la partie orientale de ce que Colomb appelait l'Hispaniola, produit des bananes « conventionnelles », mais ces dix dernières années, elle s'est de plus en plus tournée vers les marchés du commerce équitable et du bio en Europe.

Bien que le pays compte de grandes plantations (la plus grande fait 1 500 hectares), il existe de nombreuses petites fermes bananières de 3 hectares ou moins. L'espagnol est la langue la plus répandue dans le pays et sa culture est similaire, à de multiples égards, à celle d'Amérique latine.

L'industrie bananière en République dominicaine dépend largement des travailleurs immigrés d'Haïti, pays frontalier, qui a une histoire coloniale et post coloniale nettement différente. Ce pays est resté extrêmement pauvre comparé à la République dominicaine (RD). Haïti n'exporte pas de bananes classiques, elle exporte seulement des bananes plantains. Bien que de nombreux haïtiens recherchent un emploi dans les plantations de bananes dominicaines, les lois de RD interdisent aux entreprises d'employer plus de 20 % de main d'œuvre haïtienne simultanément. En revanche, le travail dans les plantations n'intéresserait que très peu les dominicains. En pratique, l'industrie dépend considérablement de la main d'œuvre immigrée haïtienne. Les ONG dominicaines qui travaillent avec les immigrants estiment à 80 % la part d'haïtiens employée dans les plantations.

Conformément à la politique globale de contrôle de l'immigration depuis Haïti, la RD limite les haïtiens à l'obtention de cartes d'identité dominicaines. Elles leur permettraient d'être titulaires des droits et bénéfices légaux ainsi que des devoirs correspondants, tels que payer les taxes et contribuer au système de santé et de sécurité sociale. Il est de notoriété publique que la main d'œuvre haïtienne domine le marché, et pourtant, la plupart des haïtiens ne peuvent travailler que dans l'illégalité et la clandestinité. Les mères seules font face à un défi colossal en se confrontant aux dangers et aux difficultés liés à un tel mode de vie. Par conséquent, les femmes ne représentent qu'un pourcentage infime des travailleurs haïtiens en République dominicaine.

La situation est très différente dans les trois autres îles principales exportatrices de bananes de la région : la Dominique, Sainte-Lucie et Saint-Vincent-et-les-Grenadines (souvent appelées collectivement les Îles du Vent, en dépit du fait que la Dominique fait géographiquement partie du groupe des Îles Sous-le-Vent). Deux autres îles grandes productrices de bananes sont à citer, dans le nord et le sud de la Dominique : la Guadeloupe et la Martinique, respectivement. Néanmoins, ces dernières sont légalement et politiquement classées en tant que départements d'outre-mer français. Ainsi, elles sont techniquement rattachées à l'Europe et sont donc soumises à la législation du travail de l'UE et aux autres lois. C'est pourquoi elles ne sont pas incluses dans le rapport régional caribéen.

Les trois îles du Vent partagent une histoire très semblable. Les populations indigènes ont été largement décimées, comme dans d'autres îles, quand bien même un petit groupe de Caribes survit encore en Dominique. Les trois îles ont été peuplées par des esclaves qui travaillaient principalement dans l'industrie sucrière. Elles ont été le centre de discordes territoriales entre la France et le Royaume-Uni, et ont changé de mains plusieurs fois. Selon les exigences du conflit naval, cette situation a perduré jusqu'à ce que les trois îles fassent partie des territoires britanniques. Ensuite, les trois pays ont obtenu l'indépendance dans les années 60.

Les plantations ont persisté jusqu'à l'indépendance, mais la majeure partie est passée de la production sucrière à la production bananière lors de l'entre-deux-guerres (dans certains cas, elles sont passées à d'autres cultures comme l'huile de palme). Après l'indépendance, la quasi-totalité des terres des propriétés, qui occupaient une large partie des régions non montagneuses fertiles, a été divisée et vendue aux villageois par petits lots. Ces lots n'excédaient pas 1 ou 2 hectares, quoiqu'aujourd'hui, quelques parcelles comptent jusqu'à 10 hectares. C'est souvent le résultat de fusions familiales ou d'acquisitions.

À l'instar d'autres sociétés ayant un passé d'esclavage de masse, les cultures originelles des populations esclaves, d'Afrique de l'Ouest majoritairement, ont été largement oubliées. Malgré ces conditions, une certaine continuité culturelle persiste, qui pourrait expliquer en partie la position particulière des femmes dans les cultures des îles.

Il serait très difficile pour un visiteur quelconque aux Îles du Vent, de nos jours, de repartir avec la sensation que les femmes sont soumises aux hommes ou au patriarcat de quelque manière que ce soit. Certes, comme dans nombre de pays européens, peu de femmes occupent des postes politiques haut placés ou les sommets du pouvoir dans les grandes entreprises, mais à tout autre égard, les femmes semblent avoir un statut égal à celui des hommes. Comme nous le verrons dans le cas du secteur bananier, les femmes possèdent et dirigent environ la moitié des exploitations de bananes.

Afrique centrale et Afrique de l'Ouest

L'Afrique centrale et de l'Ouest sont des régions qui comptent plus de 150 tribus, ayant chacune une culture, des traditions et un langage propre. Les différentes identités tribales sont susceptibles d'avoir un impact durable sur les rôles et les statuts hommes/femmes qui aident à établir le rôle des femmes dans l'industrie.

C'est sur les zones côtières de trois pays que la production de bananes d'exportation est la plus forte : la Côte d'Ivoire, le Ghana et le Cameroun. Rappelons brièvement comment l'histoire coloniale et marchande avec l'Europe a vu émerger l'industrie bananière avant d'étudier le contexte traditionnel et culturel lié au genre.

À la fin du 15^e siècle et au début du 16^e, les portugais étaient presque invariablement les premiers européens à débarquer sur les côtes d'Afrique de l'Ouest où ils ont établi des relations commerciales avec des chefs locaux. Les français, les anglais et les hollandais sont arrivés plus tard, au milieu du 17^e siècle, et ont établi des points de négoce. Les hollandais n'ont pas réussi à s'implanter durablement et les portugais se sont beaucoup dispersés, excepté en Guinée-Bissau et dans certaines îles. Les allemands sont arrivés bien plus tard, vers la fin du 19^e siècle, et ont brièvement installé, à partir des années 1890, des colonies au Cameroun (qu'ils ont gardées jusqu'en 1922, date à laquelle le territoire est passé sous protectorat britannique et français) et au Togo (passé sous protectorat britannique en 1914). À l'exception de ces zones, les français et les britanniques dominaient les accès marchands.

Dans un premier temps, les avant-postes marchands étaient établis sur des zones côtières adéquates et des accords étaient passés avec les chefs locaux. Souvent les points de négoce étaient protégés par des forts mais au début, les européens n'ont pas tenté de prendre leur contrôle. Cependant, lorsque les intérêts commerciaux étaient menacés par les guerres tribales, les européens soutenaient parfois leurs alliés locaux contre leurs ennemis grâce à leurs forces armées. Dans la plupart des cas, l'annexion véritable de certaines zones (ou la constitution de protectorats) n'est apparue qu'à la fin du 19^e siècle, lorsque les puissances européennes ont dessiné des frontières sans prendre en considération les tribus et leurs territoires.

L'industrie d'exportation de la banane a été introduite par les européens, pour les marchés européens. Même aujourd'hui, les plus gros volumes de bananes sont exportés par des sociétés françaises, la Compagnie Fruitière, qui possède des plantations dans les trois pays. Les plantations ont été établies par les administrations coloniales ou des entreprises privées (provenant des pays colonisateurs européens), et permettaient aux locaux de gagner un peu d'argent pour subvenir aux besoins familiaux, en générant un surplus suffisant pour payer les taxes qui leur étaient prélevées par les administrations coloniales.

Après la Seconde Guerre mondiale, les demandes d'indépendance ont pris de l'ampleur. Le Ghana a obtenu son indépendance en 1957, qui s'ensuivit de celle de la plupart des autres pays de la région dans les années 60. Les opérations coloniales produisant des bananes d'exportation ont quelquefois été nationalisées par les nouveaux gouvernements indépendants, comme au Ghana avec VREL et au Cameroun avec la Cameroon Development Corporation (CDC). D'autres producteurs de bananes nationaux ont été créés lors de cette période après l'indépendance.

Les plantations de bananes ont attiré des migrants, non seulement de l'intérieur des pays, mais aussi de zones plus éloignées. Dans l'exemple de la Côte d'Ivoire, les migrants ont parcouru tout le chemin depuis le Mali ou le Burkina Faso. Le Cameroun a également, au cours de son histoire, été le centre de flux migratoires provenant du Nigéria. De plus, le Ghana a connu une vague d'immigration provenant du Soudan, le pays à l'opposé du continent, dans les années 50.

L'impact de ces vastes processus historiques sur les coutumes et pratiques tribales et tout particulièrement sur la position des femmes a été considérable. D'un côté, le mélange des populations de travailleurs ayant immigrés vers les plantations ou les villes a eu tendance à affaiblir l'influence des schémas traditionnels tribaux en ce qui concerne le statut, la famille et le mariage. D'un autre côté, dans certains pays, suite à l'indépendance, une ou deux tribus ont réussi à dominer le monde politique. Les conséquences sur le développement régional, l'allocation des ressources et les opportunités de travail ont été notables dans certaines zones, ou bien par rapport aux intérêts des tribus.

De nombreuses femmes d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale ont traditionnellement été des marchandes actives et continuent de l'être. De tels types de changements sont observables dans les sociétés Akan, Ga et Fanti au Ghana. Dans le cas du peuple Akan, traditionnellement, la division du travail se fait de telle sorte que les femmes travaillent sur les terres de leur époux ainsi que sur les terres de leurs propres ancêtres (McCall, D. 1969). Dans le premier cas, il faut qu'elles produisent de quoi nourrir la famille. Dans le second, elles vendent leur production sur le marché tout en gardant les revenus sans que l'époux n'interfère.

Le commerce des femmes se cantonne aux denrées alimentaires et à l'artisanat. Les hommes échangent des marchandises de plus grande valeur, telles que l'or, les esclaves, les noix de cola, la fourrure de singe, l'ivoire et les vêtements. En général, les revenus des hommes étaient supérieurs à ceux des femmes. Dans un mariage, chacun des partenaires apporte de l'argent, des services ou des biens servant à subvenir à la famille, mais ils conservent également des comptes séparés pour leurs revenus personnels.

À la fin du 19^e siècle, et pendant le 20^e, la position financière des hommes et des femmes a significativement changé. Les échanges de marchandises de valeur, habituellement dominés par les hommes, ont régressé, tandis que les produits agricoles continuaient d'être échangés. Le rôle des hommes dans le commerce a commencé à disparaître, et la femme est progressivement devenue l'acteur principal sur le marché, voyant s'élargir ses horizons alors que de nouveaux produits européens étaient disponibles. Avec le temps, quelques femmes ont ouvert des magasins au lieu de travailler sur les marchés, ou bien elles sont devenues intermédiaires en achetant des produits d'importation pour les revendre à d'autres marchandes. Les époux pouvaient difficilement contrôler leurs femmes qui avaient le pouvoir financier.

La position des femmes dans les plantations de bananes peut s'expliquer par le fait que dans de nombreuses tribus ou sociétés, c'étaient les femmes qui contrôlaient les activités agricoles et étaient des marchandes aguerries.

Bibliographie

Garcia A. 1967 Reforma Agraria y Economia Empresarial en America Latina. Editorial Universitaria (*Reforme Agraire et Economie d'Entreprise en Amerique Latine*)

McCall, D. 1969 Trade and the Role of Wife in Modern W. Africa. OUP (*Le Commerce et le rôle de l'Epouse en Afrique Occidentale*).