



**PROGRES VERS L'ÉQUITE DES GENRES
DANS L'INDUSTRIE DE LA BANANE**
SYNTHESES DES ETUDES DE CAS

L'équité des genres dans l'industrie de la banane
Troisième Réunion du Forum Mondial de la Banane
7 novembre 2017

BananaLink 


FAIRTRADE
INTERNATIONAL

INTRODUCTION

En décembre 2015, des femmes représentantes d'organisations de la société civile dans les quatre principales régions exportatrices de bananes du monde, l'Asie, les Caraïbes, l'Afrique et l'Amérique latine, se sont réunies pour mettre au point une stratégie en faveur de l'équité entre les genres dans l'industrie. La réunion était organisée à Bonn par le Groupe de travail sur l'équité des genres du Forum mondial de la banane (FMB). Le Forum, a au qui au sein de sa mission a un engagement à « parvenir à un consensus sur les meilleures pratiques en matière d'équité des genres ».

Lors de la réunion à Bonn, les participantes ont partagé les progrès accomplis par leurs organisations pour améliorer les expériences des femmes exerçant une activité dans la production de bananes destinées à l'exportation. **BanaFair** a commencé avec des réflexions sur la réunion mondiale des femmes qu'ils avaient organisée en 2000. Cette réunion était le premier échange international concernant les problèmes liés au genre dans la production de la banane et a permis de développer sur ces questions la coopération internationale grâce à laquelle nous continuons à travailler.

Cette publication résume ces présentations et présente des mises à jour sur les progrès accomplis depuis 2015. Toutes les présentations originales sont disponibles au téléchargement sur <http://www.bananalink.org.uk/gender-equity>. Un thème que l'on retrouve dans l'ensemble de ces documents est l'impact significatif obtenu lorsque les femmes s'organisent pour prendre et mettre en œuvre des décisions concernant les problèmes qu'elles rencontrent au travail, au foyer et dans leurs communautés. Comme Iris Munguia, la coordinatrice de COLSIBA (la Coordination latino-américaine des syndicats de travailleurs-ses de la banane et de l'agro-industrie) le déclare, « Pour que les besoins des femmes soient représentés, elles doivent être présentes à la table des négociations. » Cette auto-organisation accorde la priorité à l'éducation et à la formation à tous les niveaux, ainsi qu'aux initiatives visant à financer des prestations sociales au travail et à générer des revenus pour le foyer.

Banana Link a présenté les résultats d'une recherche approfondie sur la situation des femmes dans l'industrie globale de la banane à la réunion de Bonn. Ces articles présentent à la fois le faible nombre de femmes employées dans l'industrie et les multiples discriminations au travail, ainsi que le nombre d'initiatives issues des entreprises et de la société civile pour s'occuper de ces problèmes. Cette recherche est maintenant disponible au téléchargement. Nous recommandons également la consultation du site du FMB <http://www.fao.org/world-banana-forum/projects/good-practices/> pour de nombreux exemples de bonne pratique d'approches stratégiques visant à améliorer les conditions des travailleuses et des productrices à petite échelle.

Nous espérons que toutes ces connaissances seront utilisées pour éclairer de façon constructive les discussions lors de la réunion relative à l'Équité des Genres qui se tiendra le 7 novembre à Genève dans le cadre de la troisième conférence internationale du Forum Mondial de la Banane, et inspirera nos activités en cours effectuées en collaboration et pour le compte des femmes à travers l'industrie.

Veuillez visiter www.bananalink.org.uk/gender-progress pour télécharger toutes les présentations résumées dans cette publication ainsi que de la lecture supplémentaire, qui comprend:

- [Le rapport complet de notre réunion de décembre 2015](#)
- [Le document relatif aux négociations collectives de COLSIBA](#)
- [La Synthèse Globale concernant les Femmes dans la Production de Bananes destinées à l'Exportation et les Rapports Régionaux d'Afrique, d'Asie, des Caraïbes et d'Amérique latine](#)

Remerciements:

Un grand merci à **Fairtrade International** qui a accueilli la réunion de décembre 2015 et financé cette publication et **Fairtrade Allemagne** qui a généreusement financé les réunions relatives à l'équité des genres en 2015 et 2017. Traduit par Romina Oliveira et les traducteurs bénévoles Florence Calvez, Delphine Lemaire, Sophie Fleurdepine, Yves Palisse, Isabelle Duclos, Margaux Oren, Alice Rajaona. Édité par Silvia Castro Torres, Alistair Smith, Anna Cooper and Jacqui Mackay. Conçu par Paul Lievens. Fotos: James Robinson (cover) FARMCOOP (p5) Banana Link (p7) IUF Africa (p10) SINTRAINAGRO (p12)

ORGANISATIONS



COLSIBA (Organisme de Coordination Régional des Syndicats d'Amérique latine de la Banane et de l'Agro-industrie)

Région/Pays: Amérique latine (Régional)

Auteur: Iris Munguia – Coordinateur à COLSIBA

Contact: iris@festagro.org

Web: <http://colsiba.org/>

Domaines d'action prioritaires

Agenda Régional pour les Femmes 2015-16 (6 thèmes stratégiques):

- Les conditions de travail
- L'emploi et le chômage
- La conjoncture sociale générale
- La santé au travail et l'environnement professionnel
- Les femmes et le leadership
- Les femmes et la politique

Exemple d'initiatives

Plateforme pour les Revendications des Travailleuses du Secteur de la Banane

- Efforts pour introduire des clauses propres au genre dans les conventions collectives et dans les codes de travail les pays membres du COLSIBA
- La participation des femmes aux comités de négociation est essentielle
- Travaux coordonnés avec d'autres organisations partenaires en Amérique latine
- Des suivis pour la révision et la mise à jour de la plateforme sont nécessaires

Des réunions régionales et sous-régionales

- Analyse des difficultés quotidiennes auxquelles les femmes sont confrontées sur leurs lieux de travail
- Mise au point de stratégies pour résoudre ces problèmes
- Participation active des femmes aux réunions du COLSIBA

Plateforme pour les Revendications des Travailleuses du Secteur de la Banane

- Les aides à faire inclure des clauses propres aux femmes dans les accords de négociation collective en Colombie, au Honduras, au Nicaragua et au Guatemala
- Il est essentiel d'inviter les femmes à la table de négociation afin qu'elles défendent leurs droits

La publication de 3 livres sur les droits des femmes dans l'industrie bananière d'Amérique latine

- El poder de las mujeres (« Le pouvoir des femmes ») de Dana Frank
- Lo que hemos vivido: Luchas de las mujeres bananeras (« Ce que nous avons vécu: la lutte des femmes dans l'industrie bananière ») de ASEPROLA et COLSIBA
- Derechos y reveses (« Droits et revers ») de Clara Gómez Velásquez

Un projet pilote au Panama (depuis 2013)

- Coordonné entre COLSIBA, UITA et Chiquita
- But : augmenter l'embauche des femmes dans la main d'œuvre de l'industrie bananière afin d'améliorer

leur accès à l'emploi

- Création de 486 emplois pour les femmes avec des contrats de travail à durée déterminée dans les plantations de Chiquita.

Accomplissements

- L'obtention du droit de participer au FMB
- La création d'une table ronde pour le dialogue entre les femmes et Chiquita
- Le projet pilote au Panama
- La clause sur le harcèlement sexuel au Panama

Autres instruments d'action/ Initiatives à venir

- Il convient de souligner que COLSIBA manque de financement spécifique pour le travail sur l'équité des genres. Cela freine les progrès de lutte pour l'équité des genres.
- Nécessité de créer et d'étendre des tables rondes vers d'autres entreprises afin d'obtenir des accords améliorant les conditions de travail des femmes dans l'industrie bananière.
- Bien que nous ayons obtenu des améliorations au Panama et en Colombie grâce à ces actions, l'embauche des femmes décline dans les autres pays de cette région.
- Aucune amélioration n'a été faite concernant la liberté d'association et de négociation collective – la situation ne fait que s'aggraver.



FARMCOOP (Fondation pour les coopératives de la réforme agraire à Mindanao)

Une ONG soutenant 14 coopératives d'anciens travailleurs de plantations de bananes qui ont bénéficié de la réforme agraire, certains d'entre eux produisant des bananes et d'autres cultures biologiques.

Région/Pays: Mindanao, sud des Philippines

Auteur: Ethel Apuzen

Contact: eapuzen@gmail.com

Web: <http://farmcoop.coop/>



Domaines d'action prioritaires

- Des communautés agricoles résilientes et durables
- Des services de soutien aux coopératives d'agriculteurs
- L'équité entre les genres au foyer et au travail

Exemple d'initiatives

Programme sur la sécurité, la santé, l'environnement, et le genre et le développement (SSE-GD) impliquant 6 coopératives partenaires

- Des comités SSE-GD formés dans chaque coopérative
- Des formations sur la santé et la sécurité au travail, la santé et le bien-être des femmes, les compétences nécessaires en cas d'urgence et en matière de premiers secours, et les plantes

médicinales autochtones.

- Des ateliers sur des sujets spécifiques, par exemple les connaissances financières pour les couples, les lois contre la violence envers les femmes et les enfants et la sensibilisation concernant l'utilisation des pesticides.

Sensibilisation aux questions de genre et formation axée sur l'autonomisation des femmes

- Discussion de groupe et échanges d'expériences entre les femmes
- Formations sur la gouvernance et la gestion des coopératives
- Les femmes ont obtenu des responsabilités importantes dans leurs coopératives dans les domaines des finances et de l'administration et dans les comités d'éducation et les comités de médiation pour la paix.
- Aide au développement en matière de santé et au développement global pour les femmes dans l'industrie de la banane ; utilisation de produits biologiques.
- Formations continues aux questions de genre

Communautés protectrices créatives – Pagano Project (commencé en 2014)

- Une approche plus globale en matière de développement dans la communauté de la population autochtone de Sibulan après un atelier de visualisation.
- Établissement du centre de formation de la population autochtone à l'école élémentaire Mt Apo.
- Jardinage dans la communauté pour la sécurité alimentaire et une source de revenus supplémentaire.
- Pilotera un système d'apprentissage en matière d'action sur la question des genres (qui commencera en début d'année 2018) pour:
 - lutter contre les inégalités entre les genres.
 - lutter contre la pauvreté des femmes et des ménages.

Centres médicaux au sein du projet des coopératives partenaires (au Barangay Sibulan, quartier de Toril, Davao)

- Coopératives partenaires et communauté tribale.

Projet d'Associations d'Épargne et de Crédit de Groupe avec WE EFFECT (2014-2016)

- « Renforcer les capacités en matière de développement d'agro-entreprise de cacao et de café des agriculteurs tribaux du territoire ancestral de Sibulan ».
- Les associations d'épargne et de crédit de groupe servent de caisse d'assurance et de source de petits crédits.
- Neuf associations d'épargne et de crédit de groupe ont été établies en 2015.

Ateliers et discussions informelles pour les travailleurs et les travailleuses

Associations de Femmes dans les coopératives de bananes (2016-17)

- Formation sur la transformation des bananes biologiques « rejetées » en produits destinés à la vente (chips, vinaigre, ketchup et farine de banane).
- Soutien et suivi des activités des associations de femmes dans les coopératives partenaires non biologiques.

Autres instruments d'action/ Initiatives à venir

Établissement futur d'un bureau spécial et affectation d'une personne de liaison pour travailler sur les questions et les problèmes en matière de genre et de développement.

Défis à relever pour parvenir à l'équité entre les genres. Besoin:

- Meilleur accès aux formations et au développement des compétences pour augmenter les capacités de

générer des revenus des femmes.

- Éducation des femmes en matière de travail dans les champs et de compétence de leadership.
- Application stricte des lois axées sur le genre.
- Empêcher/éliminer le harcèlement sexuel au travail en sensibilisant les membres des conseils d'administration, les dirigeants et les superviseurs.



FAWU Cameroun

FAWU (Fako Agricultural Workers Union) organise les travailleurs des plantations dans la province au Sud-Ouest du Cameroun.

Région/Pays: Cameroun

Auteurs: Veollette Choumkeu et Viyoff Scholastica – Chargées du projet études de genre au sein de la FAWU

Contact: lukveo@gmail.com / fakoagricworkersunion@yahoo.com

Exemple d'initiatives

Congé maternité

Distribution de dépliants soulignant les procédures et la législation en matière de congé maternité au sein de la CDC, des PHP Tiko et de BOH.



Mères allaitantes

Négocié avec la direction de BOH au nom des mères allaitantes de l'entreprise, qui travaillent désormais cinq jours et posent leur 6e journée (en congé payé) afin de pouvoir passer du temps avec leurs bébés. Les travailleuses ont préféré renoncer à leur pause allaitement rémunérée quotidienne pour transformer le temps ainsi économisé en journée de congé payé complète. Négociations prévues avec la CDC afin de parvenir au même résultat.

Assemblées (05:30 du matin)

Des campagnes continues de sensibilisation sur la question des genres auprès de tous les travailleurs. Elles contribuent à augmenter le taux d'adhésion des femmes et des hommes au syndicat et rend les femmes en particulier plus impliquées et moins minoritaires.

Recrutement

Attirer de nouvelles adhérentes en partageant les succès du FAWU avec les membres et les non-membres.

Réunions avec des représentantes du personnel et des travailleuses

- Afin de discuter des problèmes que rencontrent les femmes sur leurs lieux de travail.
- Afin de formuler des suggestions/propositions de négociation avec la direction.
- Permettre une communication constante avec et parmi les représentantes syndicales.
- Distribution de formulaires d'adhésion par le biais de représentantes afin de recruter davantage des femmes membres.
- Visites sur le terrain afin de discuter avec d'autres travailleuses et nous assurer que les représentantes syndicales leurs fassent des comptes rendus fidèles des réunions auxquelles elles ont participé.

Création de Comités de Pilotage au sein des plantations de la CDC et de BOH Plantations Limited afin de

piloter la priorité à accorder aux questions relatives aux femmes sur le lieu de travail.

- Projet de création d'un Comité de Femmes (dirigé par des représentantes syndicales) travaillant de concert avec le Comité de Pilotage au niveau de l'exploitation

Accomplissements

Plantation BOH

Suite aux négociations avec la direction, le Comité de Pilotage au sein de BOH a obtenu les résultats suivants :

- Création de vestiaires séparés pour les hommes et les femmes dans l'unité de conditionnement.
- Toilettes (séparées hommes/femmes) désormais disponibles dans l'unité de conditionnement. Toilettes et huttes construites dans la plantation.
- Deux femmes suivent une formation de chef d'équipe (le niveau situé entre travailleur et superviseur). Ces deux femmes ont été promues suite à un programme de renforcement de la capacité et grâce à leur participation active au Comité de Pilotage. Une des femmes promues est la présidente du Comité de Pilotage.
- De l'eau potable est désormais disponible dans les plantations (la qualité de l'eau doit toutefois encore être améliorée), conformément aux négociations menées par les femmes !

BOH déclare que 50% de son personnel d'encadrement est constitué de femmes. Bien que ce fait ne puisse être vérifié, il est clair qu'il est au moins une femme qui participe aux activements aux réunions du Comité de Pilotage et qui a aidé à faire en sorte que les questions concernant les femmes soient effectivement abordées. 30% des travailleurs de BOH sont des femmes et 75% des travailleurs sont membres de la FAWU.

Un groupe de femme a produit une lessive et l'a vendu à d'autres femmes dans diverses plantations de la CDC, de PHP et de BOH. D'autres ateliers de développement des compétences sont en projet (fabrication de sacs, sandales et de savon). Cette initiative permet à la fois de fournir un petit pécule au Comité de Pilotage et de développer des capacités de génération d'un revenu alternatif. Á terme, le Comité de Pilotage pourrait envisager la mise à disposition de crédit au profit de femmes désireuses d'exploiter ces compétences mais qui auraient besoin d'un capital d'investissement initial.

- Un nouvel hôpital et laboratoire.
- Un nouveau camion, même si le transport reste un problème.

CDC

- Á la CDC, de l'eau potable est fournie à Ndongo et Holtforth et sera bientôt disponible dans d'autres exploitations.
- Une aide médicale d'urgence est désormais disponible dans toutes les exploitations ainsi que des infirmiers de permanence.
- Le harcèlement sexuel a nettement reculé.
- Egalité des genres, par ex : des femmes travaillent désormais comme soudeuses et techniciennes.
- Les femmes ne sont plus chargées de l'activité de défleuraison car le fait de monter fréquemment à l'échelle était pour elles source de douleurs abdominales, de menstruations irrégulières et même des fausses couches.
- Elles exercent d'autres activités telles que l'effeuillage, etc. Versement d'allocations logement à toutes les travailleuses durant leurs congés.
- Les femmes se partagent leur savoir-faire en matière de soins à l'enfant ; ex : stérilisation des biberons, préparation et distribution des aliments etc.

PHP

- Des travaux allégés pour les femmes enceintes et les mères allaitantes. Elles travaillent moins longtemps.
- Bâtiments spéciaux– une crèche où une employée de PHP spécialement recrutée à cet effet prend soin des bébés. Cependant, les femmes émettent des réserves à cette idée car l'usage intensif de produits chimiques dans cette zone pose un sérieux risque pour la santé publique.



FESTAGRO

FESTAGRO est la Fédération qui coordonne les syndicats des Travailleurs de l'Agro-industriel dans le secteur de la production et de la transformation de la banane, du sucre de canne et du melon.

Région/Pays: Honduras

Auteur: Gloria García

Contact: gloriagarcia@festagro.org

Web: <http://festagro.org/>

Exemple d'initiatives

Les 12 clauses spécifiques au genre obtenues dans le cadre des conventions collectives au niveau de l'entreprise, obtenues suite aux négociations collectives. Sont inclus :

- Clause de maternité : congé de maternité rémunéré pendant 12 semaines (6 semaines avant la naissance et 6 semaines après la naissance).
- Clause d'allaitement : les femmes qui allaitent ont le droit d'avoir 2 fois 30 minutes de pause rémunérée pour allaiter (matin et après-midi) jusqu'à ce que le nourrisson atteigne l'âge de 6 mois.
- Clause sur le harcèlement sexuel et la violence physique –relative à la procédure pour porter plainte sur le lieu de travail.

Initiatives au niveau local pour collecter des fonds afin de mettre en place des activités de formation pour les femmes :

- Gestion de la restauration sur les plantations et de la collecte de fonds pour améliorer l'éducation et la formations des femmes assurée par le Comité des Femmes.

Promouvoir la participation des femmes à des rôles de leadership au sein des syndicats de travailleurs.

Distribution de brochures pour sensibiliser les femmes, incluant :

- Information sur leurs droits liés à la maternité.
- Conseils sur les modalités pour adhérer à un syndicat, incluant l'accès à la liste des contacts.
- Sensibiliser sur la violence domestique et le harcèlement sexuel, incluant les conseils pour porter plainte et obtenir de l'aide.
- Sensibiliser les femmes sur leur santé, en insistant sur l'importance de la mammographie et de la cytologie vaginale, et informer sur les risques liés aux cancers du sein et de l'utérus dans le cadre de la prévention contre le cancer.

Accord sur la procédure de mise en place de ces propositions :

1. Sensibiliser un plus grand nombre de femmes travaillant sur les plantations de l'existence de la plateforme afin de leur permettre de prendre connaissance de l'agenda régional.
2. Renforcer les compétences de leurs collègues syndicalistes dirigeantes dans les stratégies de

- négociations collectives.
3. Sensibiliser les femmes sur la nécessité d'avoir des représentants féminins dans les groupes de négociations afin de défendre leurs clauses dès le stage préliminaire du processus de négociations collectives.
 4. Organiser des réunions avec le comité des femmes et de supérieurs masculins et féminins travaillant dans le département du conditionnement pour discuter de leurs revendications et pour préparer des clauses s'appuyant sur la Plateforme pour les Revendications des Travailleuses du Secteur de la Banane (PRMB).
 5. Préparation d'un document contenant 5 clauses sur : 1 Le crime de harcèlement sexuel 2. La non-discrimination envers les femmes atteintes du virus du sida (VIH), 3. Une trousse de secours contenant des serviettes hygiéniques, 4. La stabilité de l'emploi pour les femmes et 5. La gestion de la cantine par les femmes du comité au sein des unités de conditionnement.
 6. Rechercher le soutien des dirigeants de syndicats et de membres femmes et partager des propositions avec le comité de direction des organisations syndicales.
 7. Organiser des réunions avec les comités de femmes de chaque organisation syndicale, avec pour objectif que chaque comité rencontre les travailleuses sur chaque plantation afin qu'elles puissent assimiler le contenu des clauses et être impliquées dans la préparation de la liste de demandes par le comité.
 8. Lors de leur première tentative de négociations, pas une seule de leurs clauses n'a été acceptée. Lors des discussions du contrat suivant, elles ont essayé de nouveau; tenant compte de leurs expériences précédentes et mieux préparées, elles ont recherché le soutien de collègues masculins afin qu'au moment des négociations, elles puissent obtenir au minimum l'acceptation d'une clause.
 9. Cette fois-ci, elles ont insisté pour avoir une femme présente au sein du groupe de négociations afin de défendre leurs clauses. La participation de femmes dans le groupe de négociations a été finalement un grand pas en avant, parce que pendant de nombreuses années, en fait depuis la mise en place des syndicats, ce sont les hommes qui étaient les négociateurs.
 10. Au cours de ces secondes négociations, elles n'ont réussi qu'à obtenir l'acceptation d'une seule clause (celle sur le harcèlement sexuel). Ce succès renforce la détermination des femmes de continuer à participer.
 11. Au cours de négociations collectives ultérieures, elles ont continué leurs efforts pour être influentes et tenir régulièrement des réunions avec la présence de femmes issues de chaque plantation pour déterminer les clauses qui pourraient faire partie des prochaines séries de négociations et encourager celles-ci à se défendre.

Accomplissements

- Soutien financier de l'entreprise pour les examens médicaux des femmes (cytologie vaginale et mammographie).
- 1 heure de pause pour célébrer la Journée Internationale de la Femme.
- Législation sur le VIH permettant de coordonner l'éducation et la prévention.
- Autorisation pour les femmes d'emmener leurs enfants chez le docteur (tout en étant rémunérée).



L'UITA Afrique

L'UITA Afrique est la structure régionale de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes qui unit les travailleurs organisés en 429 organisations syndicales dans 130 pays.

Région/Pays: Régional (Afrique)

Auteur: Adwoa Sakyi – UITA Afrique Coordinatrice des affaires féminines

Contact: sakyiadwoa@gmail.com

Web: <http://www.iuf.org/>

Domaines d'action prioritaires

Objectifs du travail des femmes dans l'industrie de la banane

- Équité entre les genres au travail
- Fin du harcèlement sexuel
- Meilleure protection de la maternité
- Fin des emplois précaires
- Meilleurs droits en matière de santé et de sécurité.



Le Projet des Femmes

- Recruter et organiser plus de femmes dans les organisations syndicales.
- Augmenter le nombre de femmes dans les organes décisionnaires des organisations syndicales.
- Obtenir que les questions liées au genre soient inscrites à l'agenda principal des syndicats.
- Renforcement de l'assurance et des capacités des femmes membres de syndicats.
- Sensibilisation en matière de droits des femmes
- Campagne pour obtenir la mise en œuvre de ces droits (axée sur la Convention 183 de l'OIT - protection de la maternité, Convention 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques).

Exemple d'initiatives

Le Projet Femmes de l'UITA Afrique

- Mise en œuvre dans 16 des 28 pays africains ayant des organisations affiliées.
- Les deux entreprises du Ghana (Volta River Estate Limited (VREL) et Golden Exotic Limited (GEL) sont bénéficiaires du projet :
 - Programmes de renforcement des capacités pour promouvoir la discussion sur les problèmes rencontrés par les femmes dans les conventions collectives.
 - Éducation et formation sur la violence basée sur le genre au foyer et le harcèlement sexuel au travail.
 - Atelier de sensibilisation aux questions de santé et de sécurité au travail spécifique au genre, qui interdisent que les femmes enceintes effectuent des activités qui nécessitent la manipulation de produits chimiques et des journées de travail de plus de 8 heures par jour.
 - Programmes de plaidoyer visant à augmenter la participation et la représentation des femmes dans les activités syndicales à tous les niveaux.
 - Recherches sur la situation des femmes travaillant dans l'industrie de la banane.

Garantir l'accès à un travail décent dans le projet Exportation production de fruits exotiques au Ghana et au Cameroun (avec Banana Link, FAWU et GAWU)

- Éducation et formation
- Recherche
- Travail sur les questions des genres
- Développement des capacités et autonomisation des femmes. Développement de leurs compétences en matière de communication pour éduquer leurs collègues sur les droits des femmes au travail. Par exemple, une séance de formation stimulante en matière de santé et de sécurité donnée par Comfort Ashillely, une représentante syndicale formée, à plus de 100 travailleuses.

Collaboration avec Fairtrade International et Fairtrade Afrique pour renforcer les droits des travailleurs dans le secteur de la banane

- Cours de sept jours « Former les formateurs sur les programmes de formation sur les Standard de Fairtrade pour les Organisations dépendant d'une Main d'Oeuvre Salariée » en 2015 à Arusha, Tanzanie. Objectif : développer un réseau de formateurs pour dispenser les programmes de formation concernant les standards aux travailleurs embauchés pour les entreprises certifiées Fairtrade. Trois membres de l'équipe UITA Afrique ont participé (Adwoa Sakyi, Omara Amuko et Mopholosi Morokong).

FAWU (Cameroun)

- Éducation et formation.
- Des négociations ont eu lieu pour des vestiaires séparés pour les hommes et les femmes.
- Construction de toilettes dans les ateliers d'emballage et dans les champs.
- Des femmes sélectionnées pour suivre une formation pour devenir cheffe à CDC.
- De l'eau potable est maintenant fournie sur certaines exploitations.

Accomplissements

- Augmentation du nombre de femmes participant aux négociations dans les bananeraies de VREL, GEL et CDC, et dans le FMB.
- Les syndicats donnent la priorité au travail sur l'équité des genres.
- Promouvoir les questions des femmes dans les conventions collectives, par exemple, protection de la maternité (dispositions prénatale et postnatal, 90 jours de congé de maternité payé, et congés pour que les mères allaitantes puissent nourrir leurs bébés pendant 9 mois).
- Négocier de meilleures facilités en matière de garde d'enfants et de soins, et une augmentation d'emploi pour les femmes (actuellement 130/604 et 183/2500 travailleurs sont femmes à VREL et GEL respectivement).
- Près de 40% de femmes aux niveaux de la direction, comme vu au Congrès de FAWU, Cameroun.
- Promotion des femmes à des positions de « superviseur » à VREL et GEL. Une femme a été promue à Gestionnaire Adjointe et une personne qui se concentre sur les questions de genre a été nommée.
- Un mécanisme plus systématique entre l'UITA et ses affiliés concernés et Fairtrade International, pourrait veiller l'application du Standard de Fairtrade pour les Organisations dépendant d'une Main d'Oeuvre Salariée et faciliter les discussions en ce qui concerne les domaines d'intérêt mutuel.
- Formation par UITA/Fairtrade sur les questions liées au genre pour les travailleurs masculins à GEL.
- Effectuer des recherches afin de « Comprendre les attitudes des femmes envers les obstacles à l'emploi à GEL » (résultats seront communiqués à travers le FMB).
- Réduction de harcèlement sexuel.
- Amélioration des droits et responsabilités des femmes.
- La relation entre les syndicats, la UITA, Fairtrade et Banana Link est important afin d'améliorer les conditions de travail pour les femmes travailleuses dans le secteur de la banane.

SITRAIBANA

SITRAIBANA est le syndicat des travailleurs dans le secteur de la banane employés par l'entreprise Chiquita, filiale de la compagnie Chiriqui Land.

Région/Pays: Panama

Auteur: Odelina Abrego

Contact: sitraibanab@hotmail.com

Exemple d'initiatives

Le Projet Pilote de Chiquita/COLSIBA /UITA

Objectifs mis en place en 2014 :

- Identifier les opportunités d'emplois pour les femmes.
- Évaluation des risques pour la santé et la sécurité pour les femmes.
- Assurer qu'il existe des opportunités de développement personnel et d'éducation pour les femmes.
- Communiquer le programme aux travailleuses.

Activités incluant :

- Analyser les risques en matière de santé et de sécurité pour les travailleuses dans les unités de conditionnement et les plantations.
- Communiquer la politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Mettre en place une campagne de la part du Comité des Femmes et l'inclusion d'une clause relative au genre dans les conventions collectives.
- Collaborer avec la compagnie afin d'employer plus de femmes.

Actions pour le Comité :

- Communiquer la politique relative au harcèlement sexuel et l'Accord entre Chiquita, COLSIBA et l'UITA sur le lieu de travail.
- Présenter une analyse de risques liés au travail sur les plantations et les unités de conditionnement.
- Mener une campagne d'information sur le Comité des Femmes et les clauses de genre dans les Conventions Collectives.
- Assurer que l'industrie et le gouvernement respectent la loi et défendent pleinement les droits des femmes dans les Conventions Collectives, les Accords-Cadres et les Conventions de l'OIT (Organisation International du Travail), 87,98 etc.

Recensement dans les communautés de Teobrama en 2013

- Données recueillies sur le nombre de femmes sans emploi.
- L'objectif était d'utiliser cette information afin de trouver des moyens d'améliorer leurs perspectives d'emploi.



SINTRAINAGRO

SINTRAINAGRO est le syndicat national des travailleurs agricoles ayant des membres dans les secteurs de la banane, de la canne à sucre, de l'huile de palme, du riz et des fleurs.

Région/Pays: Nord de la Colombie

Auteur: Adela Torres Valoy

Contact: atova17@gmail.com

Website: <http://sintrainagro.org/>



Domaines d'action prioritaires

Négociations collectives et égalité des chances pour les femmes.

Exemple d'initiatives

Depuis 1995, des efforts ont été réalisés pour assurer la reconnaissance et la participation des femmes dans l'industrie de la banane.

Discussions de négociations collectives incorporant une approche sensible aux genres

- Utiliser les négociations collectives comme outil pour redresser les inégalités entre les hommes et les femmes au travail ; en affirmant que la sensibilité aux questions d'égalité des genres devrait informer le processus en son entier.
- Incorporer une approche sensible aux genres signifie que les intérêts des hommes et des femmes sont considérés et réfléchis tout au long du processus complet de négociations collectives.
- La présence des hommes et des femmes tout au long des négociations était essentielle :
 - Avant : évaluation et liste de revendications
 - Pendant : comité de négociation composé d'hommes et de femmes
 - Après : des hommes et des femmes présents dans les comités institués pour assurer le suivi des conventions
- Présentation de 21 « revendications pour les travailleuses » qui peuvent être utilisées pour définir les priorités du syndicat.

Deux femmes supplémentaires ont été intégrées au conseil d'administration de SINTRAINAGRO.

Emploi et formation des femmes

- La priorité est donnée aux femmes dans les procédures de contrat, ce qui est positif pour l'emploi des femmes. Mais les femmes rencontrent encore des obstacles à l'embauche dans les plantations.
- Négociations d'août 2017 : il a été convenu que les entreprises recruteront 2 femmes supplémentaires pour chaque unité de production.
- Programme en cours pour former plus de 350 femmes au travail dans l'industrie de la banane (par le SENA, le programme Neo, le syndicat et l'entreprise) pour qu'elles puissent remplir les conditions requises pour être employées dans les plantations.

Accomplissements

Les 9 progrès principaux réalisés par SINTRAINAGRO pour les travailleuses dans les conventions collectives :

- Progrès en faveur de la fin de la discrimination sur la base de l'âge et du genre.
- Lorsque des postes sont à pourvoir dans les plantations, les femmes ayant les compétences seront recrutées en priorité sur les hommes (afin d'augmenter le nombre de travailleuses).
- Des activités pour les organisations des femmes qui assurent la plus grande partie des revenus de la famille : développement des capacités et formation à des compétences permettant de gérer la restauration sur les plantations.
- Il n'est pas permis de spécifier une tranche d'âge pour les candidats à l'embauche.
- La gestion des cantines de plantations sera donnée aux femmes qui assurent la plus grande partie des revenus de la famille (si possible).
- Les entreprises encourageront la participation de membres formés des organisations syndicales qui assurent la plus grande partie des revenus de la famille lors de l'établissement du calendrier de recrutement des travailleurs.
- Accords concernant des bénéfices légaux supplémentaires (aides relatives à la maternité, au décès dans la famille, au mariage, à l'éducation, au loyer, à l'achat de lunettes, et bonus de Noël...).
- Les compagnies ont convenu de recruter une femme au minimum par plantation (pour augmenter les chances des femmes).

- Augura et Sintrainagro coordonneront le déploiement des programmes de développement des capacités afin de garantir que les femmes ont les compétences pour effectuer le travail dans les plantations.

Les progrès sont encore très limités et il reste beaucoup à faire.



SITRABI

SITRABI est l'organisation syndicale représentant les travailleurs et travailleuses des plantations de bananes Del Monte à Izabal.

Région/Pays: Guatemala

Auteur: Selfa Sandoval Carranza

Contact: selfasandoval@yahoo.com

Website: <http://www.sitrabi.org/>

Exemple d'initiatives

Au Guatemala: « Manifeste pour la Journée des Femmes » – Comité de femmes de SITRABI, le syndicat des travailleurs de la banane d'Izabal - <http://colsiba.org/?p=260#>

Négociations collectives pour des clauses spécifiques concernant les femmes dans les conventions collectives, négociées avec la société Del Monte (pour sa filiale Bandegua). Les femmes ont fortement influencé ces négociations collectives :

1. Sensibilisation à la Plateforme pour les Revendications des Travailleuses du Secteur de la Banane (mise en place par COLSIBA) avec les dirigeants de SITRABI et des groupes de membres de SITRABI (hommes et femmes).
2. Rencontre entre membres du comité de femmes et des responsables du secteur de conditionnement pour évoquer les besoins spécifiques des femmes et émettre des propositions sur la base de ces discussions.
3. Une fois leur liste de revendications prête, elle a été soumise au comité des communications, qui se réunit avant la soumission définitive des revendications pour sélectionner les articles qui peuvent être mis sur la table des négociations.
4. En 2004, elles commencèrent à soumettre formellement leurs propres projets d'accords, en se basant sur la Plateforme pour les Revendications des Travailleuses du Secteur de la Banane pour rédiger des clauses pour les femmes. Cependant, aucune de leurs propositions ne fût acceptée à cette occasion.
5. En 2010, une rencontre a été organisée avec le comité des femmes et des travailleurs masculins du département de conditionnement pour parler de l'importance de l'engagement des femmes dans les négociations collectives pour que quelqu'un puisse défendre les intérêts des femmes lors des négociations mais ces discussions n'ont permis d'obtenir la présence que d'une seule femme à ces négociations.
6. Préparation d'une nouvelle proposition et soumission à l'organe de négociation et au comité des communications.
7. A la prochaine réunion pour l'élection de l'organe de négociations, María del Carmen Molina Palma, une travailleuse, a été suggérée comme observateur par ses collègues mais elle a finalement joué un rôle de négociatrice. María a fait un excellent travail et 5 clauses ont été acceptées.

Lors de la négociation des contrats suivante en 2012, une nouvelle proposition a été soumise et cette fois quatre autres clauses ont été acceptées.

En 2015, les femmes ont de nouveau soumis leur liste de revendications et ont obtenu une nouvelle clause, ce qui prouve qu'elles ont fait des progrès et acquis des connaissances et des compétences en négociation mais elles ont réalisé à quel point il est important que des femmes qualifiées les représentent dans les négociations collectives.

Durant tout ce processus, elles ont eu :

- Une réunion avec le Conseil d'administration de SITRABI.
- Une rencontre avec le comité des femmes et des travailleurs masculins du département de conditionnement.
- Une lutte pour obtenir la présence de femmes dans le comité des communications et l'organe de négociation.
- Une campagne de sensibilisation sur le besoin et l'importance que les femmes s'engagent à la table des négociations.
- Une campagne de suivi sur la bonne gestion de ces progrès.
- Partage d'information sur les clauses pour les femmes qui ont été obtenues ainsi que sur l'obligation de faire usage des droits obtenus.
- Réunions régulières avec le comité de femmes.
- Un partenariat social avec certains de leurs collègues masculins.

Accomplissements

Obtention des clauses suivantes :

1. Une approche équitable dans les conventions collectives (qu'elles n'avaient pas auparavant).
2. Deux heures d'allaitement pour les femmes qui ont donné naissance à des jumeaux ou triplés.
3. Une semaine supplémentaire payée au-delà de l'obligation légale pour les femmes qui ont accouché par césarienne.
4. Un repas pour la Journée Internationale de la Femme.
5. Quand une femme est renvoyée pendant sa période d'essai parce qu'elles trouvaient le travail trop difficile physiquement, elle aura une chance d'être réembauchée.
6. Rémunération pour le nettoyage des tabliers qu'elles utilisent pour travailler. L'entreprise avait l'habitude de payer 50.00 GTQ, quetzales, (US\$6.50) par tablier à un sous-traitant pour le lavage, désormais chacune est payée 2.58 GTQ (US\$0.34) pour laver son propre tablier.
7. Ajustement de salaire de 25% en cas de maternité, maladie ou accident..
8. Un congé sans solde pour enfant malade n'affectera pas leur taux de présence.
9. En cas d'arrêt de production, les femmes travailleront au calibrage des fruits et testeront leur maturité.
10. Quand le service emballage recrute, la préférence sera donnée aux femmes candidates.
11. La société donnera 8000 GTQ (US\$1050) pour couvrir les frais de célébration de la Journée Internationale de la Femme
12. Un jour férié pour la Fête des Mères (en application du décret législatif gouvernemental)

Facteurs dont nous les femmes avons besoin pour faire ces progrès :

- Encourager les femmes à s'engager dans les organes de négociation
- Avoir une conscience de classe
- Avoir des connaissances thématiques
- Avoir suffisamment d'arguments pour contester les cas particuliers
- Etre qualifiées
- Etre dévouées et consciencieuses
- Travailler en équipe
- Bien communiquer
- Avoir des capacités d'analyse

- Mettre en place des partenariats avec nos collègues masculins
- Avoir une force de persuasion
- Ne pas renoncer
- Avoir une vision
- Et par-dessus tout, avoir confiance en nous-mêmes.



UROCAL

Unión Regional de Organizaciones Campesinas del Litoral (UROCAL), est une association locale de petits producteurs de bananes bio et certifiées Fairtrade, qui cultivent également d'autres variétés refusant la monoculture.

Région/Pays: Equateur du Sud

Auteur: Geoconda Mendieta Tigre

Contact: jgeo.mendieta4@yahoo.com

Web: <http://www.urocal.org/>

Domaines d'action prioritaires

Promotion de la sécurité alimentaire et de la diversité des exports pour les petits producteurs

Exemple d'initiatives

Plan Institutionnel pour l'Égalité des Genres (PIEG) a commencé en 2005. Le Plan d'Action d'UROCAL luttant contre l'Inégalité des Genres et les activités :

- Programme de sensibilisation pour les responsables, ainsi que pour les membres d'UROCAL
- Campagnes de sensibilisation sur le genre à l'attention des producteurs et productrices, travailleurs et travailleuses, incluant des débats et une mobilisation publics
- Ateliers de développement humain
- Demande d'attention particulière portée au genre dans les règles d'organisation internes et l'orientation stratégique et suivi de la mise en conformité sur ce sujet
- Augmentation du taux de participation des femmes au conseil d'administration de l'organisation
- Formation dédiée aux femmes dirigeantes

Education à la santé sexuelle et reproductive

Programme de Souveraineté Alimentaire : promotion de l'agriculture pour une consommation domestique et à destination du marché local ; promotion des organisations de femmes dans le domaine de la sécurité, la souveraineté, l'épargne et le crédit dans le secteur alimentaire :

- Ateliers sur la transformation alimentaire (yaourt, pâte de cacao...) la santé et la nutrition; l'environnement ; le leadership et la gestion de communauté
- Comptes d'épargne et de crédit
- Mise en place de potagers familiaux agro-écologiques
- Formation à l'agro-écologie pour l'autosuffisance et la production commerciale (par exemple, production d'insecticide naturel)
- Ateliers de sensibilisation au genre pour les familles, incluant les violences au sein de la famille
- Participation de femmes aux réunions et salons agro-écologiques locaux.