



Organisation des Nations Unies
pour l'alimentation
et l'agriculture

Forum Mondial de la Banane (FMB)

Travailler ensemble pour une production et un commerce durable de la banane
Équipe Spéciale sur l'Équité de Genre (GE-TF)

WEBINAIRE

Promouvoir l'emploi des femmes par l'autonomisation (« empowerment ») – défis et opportunités dans le secteur de la banane

Rapport de l'Équipe Spéciale sur l'Équité de Genre (GE-TF) du FMB

Mardi 13 avril 2021

1. Accueil par le secrétariat du FMB

Au nom du secrétariat du Forum Mondial de la Banane (FMB), hébergé par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), **Mme Camila Reinhardt Hurtado**, qui représente la FAO, souhaite la bienvenue aux participants de ce webinaire. Il s'agit du premier webinaire d'une série organisée cette année par l'Équipe Spéciale sur l'Équité de Genre (GE-TF)¹ du FMB, en collaboration avec Fairtrade Allemagne.

L'édition 2021 de cette série de webinaires aborde des questions prioritaires pour les femmes qui travaillent dans le secteur de la banane et s'adresse aux acteurs du secteur, notamment : des représentants d'entreprises, de syndicats, de la société civile et d'ONG. Le webinaire du 13 avril portait sur le thème : « Promouvoir l'emploi des femmes par l'autonomisation - défis et opportunités dans le secteur de la banane ».

Par l'intermédiaire du FMB, la FAO encourage une croissance inclusive et des moyens de subsistance durables dans le secteur de la banane. Elle le fait notamment en facilitant un dialogue entre acteurs fondé sur des données probantes et visant à promouvoir des conditions de travail décentes pour les hommes et les femmes qui travaillent dans les plantations de bananes.

L'intégration de la dimension d'équité de genre tout au long de la chaîne de valeur constitue un élément-clé qui contribue à la durabilité de l'industrie bananière. Depuis 2012, le FMB a donc mis en place une Équipe Spéciale sur l'Équité de Genre (GE-TF) pour s'assurer que la dimension de genre est intégrée dans chacune de ses activités.

¹ Pour plus de renseignements, rendez-vous sur le site: <http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/gender-equity/en/>

Mme Reinhardt Hurtado explique que le FMB organise tous les deux ou trois ans une réunion internationale sur l'équité de genre dans le secteur de la banane. La dernière s'est tenue à Genève en novembre 2017, en même temps que la troisième conférence mondiale du FMB. Ces réunions permettent d'identifier les principales priorités pour promouvoir l'égalité des sexes dans le secteur de la banane. L'édition suivante de cette réunion internationale sur l'équité de genre devait avoir lieu en 2020, en même temps que la quatrième conférence mondiale du FMB. Cependant, en raison de la pandémie de COVID-19, la réunion a été reportée et une série de webinaires a été programmée en 2020. Elle se poursuit cette année afin que les discussions continuent de porter sur des domaines prioritaires.

2. Introduction par le président

M Marcelo Crescenti est responsable des relations publiques de l'organisation **Fairtrade Allemagne** qui a pour vision un monde dans lequel tous les producteurs peuvent bénéficier de moyens de subsistance sûrs et durables, réaliser leur potentiel et décider de leur propre avenir. L'objectif de Fairtrade est de parvenir à de meilleures conditions de travail dans les pays du Sud, notamment dans le secteur de la banane.

M Crescenti déclare que ce webinaire vise à sensibiliser et à inspirer les acteurs du secteur sur les défis et les opportunités en matière d'emploi et d'autonomisation des femmes, en tirant des enseignements des bonnes pratiques dans divers secteurs et différentes régions. Les quatre panélistes de ce webinaire viennent de Colombie, du Kenya et des Philippines, représentant ainsi trois continents.

M Crescenti souligne l'importance pour les acteurs de comprendre des perspectives divergentes sur les défis et opportunités relatifs à l'emploi des femmes - ce qui peut en grande partie se faire par le partage d'expériences de collaboration. C'est une manière efficace de faire connaître les façons de favoriser l'emploi des femmes par leur autonomisation.

M Crescenti présente l'ordre du jour du webinaire : premièrement, la présentation de chacune des quatre panélistes ; deuxièmement, la présentation par les panélistes de leurs activités et de leur rôle pour soutenir l'emploi des femmes et les efforts d'autonomisation ; troisièmement, une session de questions-réponses sur 1) les principaux obstacles à l'emploi et à l'autonomisation des femmes, 2) la manière d'encourager l'autonomisation, et 3) les avantages de la collaboration pour favoriser des processus d'emploi et d'autonomisation des femmes.

3. Présentation des panélistes

Le webinaire a bénéficié de la contribution d'expertes de Banacol (Colombie), SINTRAINAGRO (Colombie), Karen Roses (Kenya) et FARMCOOP (Philippines). D'autres participants ont également fait part de leurs questions et de leurs expériences sur la question de l'emploi et de l'autonomisation des femmes dans l'industrie bananière, ce qui a permis d'enrichir les discussions.



Mme Ledis Garcia Morales, responsable des ressources humaines et de la responsabilité d'entreprise, Banacol (Colombie), explique comment Banacol travaille main dans la main avec SINTRAINAGRO, le syndicat des travailleurs agricoles de Colombie. Elle déclare que la philosophie de l'entreprise Banacol repose sur la durabilité environnementale et sociale. L'égalité des chances et l'équité de genre font partie des piliers fondamentaux de cette philosophie.

Fin 2019, Banacol a invité SINTRAINAGRO (le plus grand syndicat de cette région) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) à s'unir et à travailler collectivement dans l'objectif de faire entrer dans l'industrie, par le biais des plantations de Banacol, 400 travailleuses sur une période d'un an. De la sorte, la participation des femmes dans les plantations de Banacol doublerait, passant de 10 à 20 %. Si, au départ, la réponse a été bonne, lorsque la pandémie de COVID-19 est apparue en mars 2020, le rythme des activités a ralenti. Cependant, l'entreprise est tout de même parvenue à embaucher 270 femmes. La collaboration de Banacol avec SINTRAINAGRO a été primordiale pour ces efforts, déclare **Mme Garcia Morales**.



Mme Adela Torres, secrétaire générale de SINTRAINAGRO (Colombie) explique que le syndicat des travailleurs agricoles SINTRAINAGRO est l'un des membres fondateurs de la branche latino-américaine du FMB. Il intervient sur les questions relatives aux femmes, et travaille en particulier à accroître la participation et l'inclusion des femmes dans le secteur agricole. Il entretient de bonnes relations avec Banacol et travaille avec les femmes, en faveur des femmes. Par exemple, **Mme Torres** explique que des accords ont été signés concernant l'embauche annuelle d'un nombre prédéfini de femmes, réitérant ainsi les propos de **Mme Garcia Morales** sur l'embauche de 400 femmes, un objectif qui sera atteint cette année.

L'objectif est de continuer à accroître la part des femmes qui travaillent dans les plantations de bananes avec des salaires et des conditions garantis, et dans la dignité. Grâce à SINTRAINAGRO, les questions relatives aux femmes demeurent au premier plan d'un forum mondial, et les femmes peuvent participer activement aux conventions collectives et ainsi contribuer à garantir le travail. **Mme Torres** souligne que de nombreuses travailleuses sont également cheffes de famille et ont à charge des enfants et d'autres membres de la famille nécessitant des soins. Dans de nombreux cas, ces travailleuses ont survécu à la violence domestique ou à des conflits armés.




Mme Agnes Chebii, chef d'équipe et présidente du Comité Genre de Fairtrade/Karen Roses (Kenya), a ensuite présenté cette entreprise implantée au Kenya qui fournit des fleurs coupées de qualité dans le monde entier. Grâce à ses programmes de responsabilité sociale de l'entreprise, l'organisation Karen Roses continue de soutenir stratégiquement les moyens de subsistance de la communauté locale. Ces dernières années, l'entreprise n'a cessé d'améliorer ses aspects sociaux et environnementaux, ce qui lui a permis d'obtenir des certifications très reconnues dans le monde entier, dont celle de Fairtrade. **Mme Chebii** explique que l'entreprise dispose d'un comité Genre dont l'objectif est de défendre les droits des femmes, notamment l'emploi des femmes,

l'équité sur le lieu de travail et les droits en matière de genre.



Mme Kahlil Apuzen-ito, conseillère technique et formatrice, FARMCOOP (Philippines), dirige le programme de durabilité et de résilience de la « Fondation pour les coopératives de réforme agraire de Mindanao » (Foundation for Agrarian Reform Cooperatives), une fondation à but non lucratif. FARMCOOP offre ses services à 32 partenaires membres de coopératives et d'associations de petites exploitations familiales. Elle travaille avec plus de 6 000 petits exploitants familiaux, dont 4 000 à 5 000 dans le secteur de la banane et 2 000 dans celui de la noix de coco. Sur les 900 femmes agricultrices qui travaillent avec FARMCOOP, la plupart sont dans l'industrie de la noix de coco.



Le programme de durabilité et de résilience de FARMCOOP a été lancé en 2014 pour promouvoir les petites exploitations familiales et renforcer leurs capacités en matière de durabilité et de résilience. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des thèmes transversaux de ce programme. Les femmes agricultrices sont activement impliquées tout au long du cycle de vie du projet, ainsi que dans le suivi et l'évaluation des projets de FARMCOOP. **Mme Apuzen-ito** explique que les projets pilotes vont de la souveraineté alimentaire à la sécurité alimentaire, de la santé communautaire à l'équité de genre, des problématiques dans le domaine de l'eau à l'agriculture durable, en passant par l'agroécologie. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des questions transversales à tous ces thèmes.

En matière d'autonomisation des femmes, son rôle est d'obtenir des fonds pour le programme, de collaborer avec différentes équipes qui s'occupent des obstacles auxquels sont confrontées les femmes agricultrices et les petits exploitants familiaux, de coanimer des espaces de rencontre participatifs pour les femmes et de co-concevoir des formations de renforcement des capacités destinées aux femmes agricultrices. De manière générale, **Mme Apuzen-ito** souligne que FARMCOOP aide les femmes à développer leurs compétences organisationnelles au sein de leurs communautés, en soutenant des projets en lien avec la culture de la banane, mais aussi du cacao, du café et de la noix de coco et visant à assurer des moyens de subsistance. En outre, elle joue un rôle de mentor pour les femmes agricultrices et coanime des formations à leur intention.

4. Questions posées aux panélistes


Question 1 : Quels sont les principaux obstacles pour l'emploi et l'autonomisation des femmes ? Comment ont-ils été abordés pour assurer le succès de l'initiative ?

Mme Garcia Morales déclare qu'elle préfère parler de défis supplémentaires plutôt que d'obstacles. Par exemple, elle évoque la nécessité d'attirer les femmes dans un secteur traditionnellement masculin, pas seulement en Colombie, mais dans le monde entier. Banacol recherche activement des candidates qui n'ont pas nécessairement d'expérience, car elles suivent un programme de formation afin de les intégrer à la main-d'œuvre et de leur donner le sentiment qu'elles font partie de l'équipe de travail. Dans la mesure où 50 % d'entre elles sont des mères et des cheffes de famille, l'une des difficultés majeures réside dans la prise en charge des enfants pendant qu'elles sont au travail.

Mme Torres explique que les femmes ont été confrontées à de multiples obstacles au fil des ans. Par exemple, nombreuses étaient les entreprises qui refusaient d'embaucher des mères. Banacol fait partie des entreprises désireuses d'embaucher des femmes et a récemment signé des accords pour poursuivre dans cette voie. **Mme Torres** déclare également qu'il est important de poursuivre le travail d'autonomisation des femmes afin qu'elles puissent bénéficier d'opportunités telles que : diriger des syndicats au sein de leurs entreprises, continuer à soutenir d'autres femmes qui rejoignent le secteur, être propriétaires de leur logement et obtenir la formation professionnelle nécessaire.

M Crescenti demande plus spécifiquement aux panélistes s'il existe des barrières culturelles. Ont-elles des expériences à partager sur le fait de travailler avec des hommes ? Des difficultés en lien avec la maternité et le travail ?

Mme Garcia Morales souligne qu'il est nécessaire de convaincre les organisations de l'objectif et de l'importance de la participation des femmes aux processus productifs d'une entreprise. Les équipes de ressources humaines, à tous les niveaux, doivent activement faciliter les conditions permettant aux femmes de s'intégrer avec succès sur le marché du travail - ce qui a représenté un véritable défi jusqu'à présent. Dans le cadre de cette initiative, Banacol a mis en place des formations destinées aux hommes occupant aussi bien des postes administratifs qu'opérationnels, notamment afin de favoriser un environnement de respect mutuel.




En référence aux remarques de **Mme Torres, Mme Garcia Morales** indique que, puisque les travailleuses comptent également de nombreuses mères, Banacol a commencé à mettre en place des espaces dédiés à l'allaitement dans les exploitations. Banacol travaille sur un ensemble de plans d'action définis, posant les fondations pour promouvoir des programmes nutritionnels, des programmes ciblant les femmes enceintes et allaitantes, les bébés et les enfants, ainsi que des programmes de logement, en collaboration avec sa fondation GreenLand.

Mme Torres poursuit en indiquant qu'il s'avère difficile de naviguer à travers les modèles culturels. Par conséquent, nombreuses sont les collègues et collaboratrices qui se heurtent à des obstacles pour s'adapter aux différentes entreprises. Elles sont souvent accusées de ne pas savoir s'adapter, ou de ne pas s'adapter assez rapidement à de nouveaux environnements de travail. L'apprentissage de nouveaux processus prend du temps, et certaines n'ont pas eu la motivation pour continuer. SINTRAINAGRO s'est adressé aux hommes du secteur, les exhortant à comprendre le processus, et leur rappelant que les femmes méritent les mêmes opportunités que les hommes. Cette discussion a apaisé la situation et a permis à de nombreux hommes de commencer à comprendre.

Mme Chebii déclare que les principaux obstacles culturels à l'équité de genre et à l'autonomisation des femmes en Afrique sont généralement les suivants : 1) les femmes n'ont pas le droit d'hériter de biens, et 2) il est largement admis que la place des femmes est au sein du foyer pour accomplir les tâches ménagères, plutôt qu'à l'extérieur pour gagner de l'argent. Elle souligne que, d'après son expérience, les femmes ne pouvaient même pas posséder une exploitation. À présent, les normes imposées par Fairtrade en matière de genre ont permis de surmonter les obstacles culturels, grâce à davantage de programmes éducatifs qui soutiennent les femmes par le biais de primes, comme des bourses d'études à l'étranger et des crédits d'éducation subventionnés. Elle fait remarquer que la main-d'œuvre de Karen Roses se compose à 58 % de femmes, soit environ 700 travailleuses. Grâce aux normes de Fairtrade, non seulement leur marché s'est développé, mais le nombre d'emplois a augmenté, alors qu'il était d'à peine 200 femmes en 2004. Le comité Genre de Fairtrade défend l'emploi des femmes, en leur donnant principalement des moyens d'action par le biais de l'éducation au sein de l'entreprise. Grâce au travail du comité Genre, des femmes siègent désormais au conseil d'administration, comme la directrice des ventes et du marketing.

Mme Apuzen-ito (dans un enregistrement vidéo) déclare que, d'après son expérience, les obstacles à l'autonomisation des femmes et à l'équité de genre dépendent de l'emplacement des exploitations, des produits cultivés, de l'histoire, et de la culture de la communauté, et qu'ils nécessitent donc différents niveaux d'intervention. Ces obstacles peuvent être d'ordre économique, mais aussi émaner d'un manque de soutien institutionnel, technique et financier pour les petits exploitants familiaux et les femmes, d'un manque de soutien de la part du marché, ou de la non-reconnaissance du travail accompli par femmes au sein du foyer ou sur l'exploitation. Les obstacles structurels résident notamment dans le mauvais état des routes et des systèmes d'irrigation, le manque d'accès à une eau potable de qualité, le manque de soins médicaux dans les communautés rurales et dans les mauvaises conditions sanitaires. D'autres obstacles structurels émergent lorsque les hommes dominent les processus décisionnels dans les coopératives ou les associations. En outre, les obstacles socio-culturels font peser sur les femmes de multiples fardeaux, comme la grossesse chez les adolescentes ou le mariage précoce.

Mme Apuzen-ito explique ensuite comment FARMCOOP collabore avec différentes équipes qui travaillent sur des approches agroécologiques pour améliorer la production agricole, afin de répondre aux problématiques des femmes. Des équipes internationales et locales travaillent sur les obstacles de marché, comme la qualité des produits et la gestion agricole. Les conseils de l'eau et des équipes dédiées à la préservation de l'eau interviennent également. L'accent est mis en particulier sur les compétences des femmes en matière de santé, le jardinage biologique qui répond aux problématiques de nutrition, la collaboration avec les gouvernements locaux, l'amélioration des formations pour le renforcement des capacités, les enseignements durables tirés des actions pour l'égalité des genres, notamment sur la vision de la famille, l'amélioration de la planification stratégique, ainsi que la formation et l'accompagnement des femmes agricultrices. Concernant l'obstacle social que constituent les violences sexistes, FARMCOOP travaille avec des agences gouvernementales pour introduire un programme Genre et Développement (GAD) visant à faire cesser les violences faites aux femmes et aux enfants dans le cadre familial et à améliorer la communication dans le foyer.



À partir des réponses formulées par les panélistes, **M Crescenti** souligne qu'une étincelle est nécessaire pour déclencher l'autonomisation des femmes. Il pose la question suivante : « Dans quelle mesure est-il important d'impliquer les communautés ou d'autres acteurs afin qu'ils jouent ce rôle d'étincelle, nécessaire pour surmonter les défis tels que la sensibilisation ou la création d'opportunités pour les femmes dans le secteur de la banane ? ».

Mme Torres répond que les communautés sont activement impliquées dans le processus d'autonomisation des femmes et d'égalité entre les sexes. SINTRAINAGRO forme des personnes dans des municipalités où jusqu'à 80 % de la population travaillent dans l'industrie bananière. Depuis trois ans, **Mme Torres** travaille avec des entreprises sur un projet intitulé « It's my turn » (« À mon tour »), dans le cadre duquel des jeunes de la communauté âgés de 18 à 22 ans sont formés pour travailler dans l'industrie bananière, mais on leur enseigne également des compétences essentielles de la vie courante, telles que la gestion de l'argent et la réconciliation. Le projet a permis de former plus de 550 jeunes, dont 176 travaillent dans des entreprises bananières comme Banacol, et 70 % d'entre eux sont des femmes.

D'autres participants du webinaire ont enrichi la discussion en posant des questions. Un participant a demandé si les entreprises qui embauchent des femmes et mettent en œuvre les programmes mentionnés sur l'allaitement et la nutrition bénéficient d'avantages particuliers.

Mme Garcia Morales répond que Banacol ne recherche ni ne perçoit aucun avantage économique pour ses programmes d'autonomisation des femmes et d'égalité des sexes. Bien que cela représente un investissement, Banacol met en œuvre ces programmes dans un but social et au nom de sa ferme conviction dans l'égalité des chances. Les femmes qui travaillent dans les usines de conditionnement, par exemple, représentent un avantage majeur pour l'entreprise, car elles ont tendance à avoir les compétences et le souci du détail. Globalement, cela fait partie de l'engagement social de Banacol.


M Crescenti poursuit avec une question destinée à **Mme Torres** : quels ont été les arguments avancés par SINTRAINAGRO et l'UITA pour convaincre Banacol d'employer davantage de femmes, d'en faire un objectif et de réaliser ces efforts importants ?

Mme Torres répond que les arguments sont clairs. Chaque fois que SINTRAINAGRO négocie avec des chefs d'entreprises (une seule négociation pour toutes les exploitations), les questions relatives aux femmes sont systématiquement intégrées aux négociations. Dans le cas de Banacol, cela n'a pas été difficile, car Banacol avait déjà une bonne connaissance de ces questions et SINTRAINAGRO a fait une proposition aux hommes. Toutes les parties ont convenu qu'elles valorisaient le travail des femmes et qu'elles souhaitaient les voir travailler davantage dans le secteur.

Question 2 : Comment votre initiative a-t-elle permis d'assurer la continuité du processus d'autonomisation et de croissance professionnelle/personnelle pour les employées et les agricultrices ?

M Crescenti demande à **Mme Chebii** : vous avez indiqué que Fairtrade était l'étincelle à l'origine des initiatives en matière de genre sur votre exploitation. Au-delà des formations, comment faites-vous pour vous assurer qu'il existe des progrès et une dynamique de poursuite des politiques d'autonomisation des femmes et d'égalité entre les sexes ?

Mme Chebii répond que le comité Genre de Karen Roses se compose de membres élus, dont le rôle est d'aller former la communauté, de soutenir des groupes pour les personnes vivant avec le VIH et de dispenser d'autres formations. Karen Roses souhaite étendre le projet aux écoles, puisque l'accès à l'éducation conduit à de meilleurs emplois. Il y a des femmes au sein des comités de travailleurs, des syndicats qui comptent principalement des femmes, et des femmes qui font partie de la direction du comité de la Prime Fairtrade, engagé par les travailleurs eux-mêmes afin de garantir l'application des normes Fairtrade et de décider comment dépenser l'argent de la prime pour atteindre leurs objectifs. Les équipes d'encadrement et de production sur le terrain incluent aussi des femmes.



Les programmes ont permis d'améliorer les conditions de vie à la maison. La Prime comprend un programme de crédits d'éducation destiné aux femmes. **Mme Chebii** insiste également sur le fait que les femmes dirigent sur tous ces fronts et à tous les niveaux de la hiérarchie.

Karen Roses a également formé d'autres communautés et est réputée pour son approche genre et l'autonomisation des femmes. Ainsi, un programme de dépistage du cancer du col de l'utérus a été mis en place sur les cinq exploitations que compte Karen Roses, y compris pour les employées des usines de conditionnement et les cadres, ainsi qu'un groupe de soutien pour les personnes séropositives. **Mme Chebii** ajoute que chaque employé peut se faire dépister. Le groupe de soutien bénéficie de fonds provenant de la Prime, notamment pour soigner et soutenir les personnes séropositives en leur proposant une nourriture saine, et leur donner accès à des fonds pour leurs traitements. En outre, les personnes atteintes de diabète peuvent avoir accès au matériel nécessaire pour mesurer leur taux de glycémie.

Mme Chebii déclare que l'objectif de Karen Roses est de recourir à de nouvelles idées afin d'autonomiser davantage les femmes.

M Crescenti poursuit avec la question suivante : comment le comité Genre a-t-il été sélectionné ? La pandémie de COVID-19 a-t-elle aggravé certaines problématiques ? Le cas échéant, le comité Genre joue-t-il un rôle dans ce domaine ?


Mme Chebii explique que le comité Genre a été sélectionné par les employés, comme l'imposent les normes de Fairtrade. Ce sont les employés qui élisent les comités Genre. Concernant la pandémie de COVID-19, elle répond que les comités de la Prime Fairtrade intègrent une approche genre. De leur côté, les comités Genre aident l'entreprise à s'assurer que les règles relatives à la COVID-19 sont respectées. Karen Roses a bénéficié de certaines primes en lien avec la COVID et les comités Genre se trouvaient en première ligne pour éviter toute forme de discrimination.

Se référant aux questions posées par les participants sur le chat du webinaire, **M Crescenti** demande à **Mme Chebii** de décrire la composition hommes-femmes du comité Genre.

Mme Chebii répond que sur dix membres, huit sont des femmes. En règle générale, les femmes sont plus nombreuses à travailler sur le terrain, d'où le nombre plus élevé de représentantes. Les membres du comité Genre sont élus sur la base de leur humilité, de leurs compétences en leadership, de leur capacité d'écoute et du courage dont ils font preuve pour porter les questions critiques à un niveau supérieur.

M Crescenti demande ensuite à **Mme Garcia Morales** quelles sont les structures mises en place pour maintenir la dynamique d'autonomisation des femmes et d'équité de genre chez Banacol.

Mme Garcia Morales répond que la continuité de la formation technique, les relations interpersonnelles et le développement personnel sont des éléments essentiels. Sur le plan technique, on observe trois étapes : 1) l'embauche d'un spécialiste externe à l'entreprise, dont le rôle est de dispenser aux femmes une formation dans un environnement similaire à celui de l'exploitation, en étroite collaboration avec les départements de support internes ; 2) un processus d'intégration pour permettre aux femmes de s'appropriier l'ensemble du contexte de travail et de l'entreprise - elles rejoignent le processus productif avec un statut d'employée en formation et bénéficient d'un accompagnement permanent pour développer leurs compétences ; enfin, 3) les femmes sont ensuite pleinement intégrées à l'équipe de production. En outre, elles reçoivent une série de formations axées principalement sur le bien-être des femmes pour leur permettre de connaître leur rôle, non seulement au sein de l'entreprise, mais aussi dans la famille et la société. **Mme Garcia Morales** identifie également la nécessité de former les hommes à soutenir les femmes dans le travail domestique et les tâches ménagères.



Mme Garcia Morales évoque également le Comité des Femmes de Banacol, composé de 35 femmes issues du terrain et des services d'encadrement. Ce comité a été créé en 2018 dans l'objectif de promouvoir des activités visant à améliorer le développement humain et les compétences techniques des femmes. L'une de ces activités consiste à accompagner l'entreprise dans ses efforts pour recruter des femmes. Même si la pandémie de COVID-19 a compliqué les choses l'année dernière, plusieurs événements virtuels ont été organisés. Et si l'objectif a été fixé à l'embauche de 400 femmes sur un an, Banacol souhaite travailler avec SINTRAINAGRO et ouvrir la voie à de nombreuses autres embauches.


Mme Garcia Morales fait remarquer que le taux de rétention actuel est de 67 %, mais que l'entreprise s'efforce d'atteindre un pourcentage encore plus élevé. Elle aimerait que les femmes voient Banacol comme un lieu où elles peuvent s'épanouir professionnellement. En vertu de sa politique interne, l'entreprise attribue les promotions en priorité aux personnes qui font déjà partie de l'équipe de travail. Le fait de travailler en étroite collaboration avec un syndicat et de partager une philosophie commune a permis à Banacol et à SINTRAINAGRO de construire ensemble et de se développer en tant que secteur.

Mme Iris Munguia, COLSIBA/FESTAGRO, réagit à la discussion et se réjouit de constater le partage des bonnes pratiques. Elle note que SINTRAINAGRO progresse dans ce travail, que la participation semble augmenter et fait également remarquer qu'en Colombie, les femmes qui travaillent aujourd'hui dans les usines de conditionnement sont beaucoup plus nombreuses que par le passé.

Concernant l'équité et l'égalité des sexes, **Mme Munguia** note que le simple fait de quitter son domicile pour se rendre au travail peut représenter pour une femme un combat quotidien. Généralement, les femmes doivent se lever à 4 heures du matin, préparer le repas, rentrer du travail à 20 heures et de nouveau préparer à manger. À l'inverse, en règle générale, les hommes se lèvent, s'habillent, partent au travail, rentrent du travail, dînent et se couchent. Elle affirme que ces stéréotypes et ces coutumes culturelles doivent cesser à cause de leur impact disproportionné sur les femmes. C'est pourquoi il est primordial pour les femmes d'occuper un emploi sûr et décent.

Afin de garantir la stabilité de l'emploi pour les femmes, **Mme Munguia** rappelle qu'il est important de s'assurer que lorsqu'une femme quitte son emploi, elle est remplacée par une autre femme. Elle pose une série de questions : comment garantir les droits des femmes au travail ? Comment garantir un salaire équitable, la parité salariale ? Comment s'assurer que lorsqu'une femme donne naissance à un enfant, elle peut avoir accès à des services de garde ? À qui confiez-vous votre enfant ? Comment les femmes peuvent-elles s'assurer qu'il n'y aura pas de problème de harcèlement sexuel ? Elle affirme que l'autonomisation des femmes est le point de départ pour trouver des réponses à ces questions. Chez COLSIBA, note-t-elle, nous avons l'expérience de plateformes de femmes en matière d'accords et d'action. Par exemple, aucune femme ni aucun homme vivant avec le VIH ne peut faire l'objet de discrimination puisqu'il existe un accord pour les protéger. COLSIBA est parvenu à conclure cet accord, ainsi que d'autres types d'accords avec des entreprises. C'est le fruit d'un processus long et complexe, déclare-t-elle, mais les résultats sont bons.

Mme Apuzen-ito (dans un enregistrement vidéo) conclut cet échange en répondant à la question sur la façon de maintenir la dynamique. Elle indique que les projets pilotes du programme de durabilité et de résilience de FARMCOOP sont autonomes car ils fonctionnent sans financement et sont pertinents pour la communauté. Les femmes ont acquis de l'importance au sein de leur communauté et ont établi davantage de liens avec d'autres organismes gouvernementaux. Sur le plan de la durabilité économique et écologique des petits exploitants agricoles, y compris des femmes, elle affirme qu'il y a encore des obstacles à surmonter, notamment une composante de marché. Elle a travaillé avec 2 100 producteurs de noix de coco, dont 900 femmes, les aidant à collecter des fonds et à trouver des marchés pour leurs produits. FARMCOOP a également travaillé avec des femmes qui cultivent le cacao, le café et la banane.



Mme Apuzen-ito observe que les femmes ont développé leurs capacités et leur pouvoir d’agir afin de briser les barrières sociales. Elle note également que les femmes ont de plus en plus d'expérience et abordent les défis auxquels elles sont confrontées de façon plus holistique.

M Crescenti pose ensuite la dernière question à chacune des panélistes.

Question 3 : Quels sont les avantages d’une collaboration entre les acteurs du secteur pour soutenir les processus d’emploi et d’autonomisation des femmes dans l’industrie bananière et au-delà ?

Mme Garcia Morales répond que le principal avantage est de garantir le succès et la réalisation de l'objectif que nous poursuivons tous, à savoir créer des synergies entre les acteurs. Il est fondamental de créer une synergie entre les principaux acteurs, car aucune organisation ne peut à elle seule parvenir à l'autonomisation des femmes et à l'équité de genre en matière d'emploi. Chaque organisation a sa propre force. Pour Banacol et SINTRAINAGRO, ce sont les personnes qui sont au cœur de cette dynamique. Travailler dans un même but, dans le cas présent, avec les femmes et dans un objectif de durabilité, est le principal avantage. Tous les acteurs doivent travailler ensemble pour permettre aux femmes de participer davantage aux activités de production.

M Crescenti demande à **Mme Chebii** : quel est le principal avantage de l'autonomisation des femmes au Kenya ? Cela présente-t-il également des avantages pour les employeurs ?


Mme Chebii répond que la collaboration entre les acteurs du secteur est essentielle. L'équité de genre conduit au bonheur des employés et augmente la rentabilité. Dans le cas de Karen Roses, le syndicat offre des conditions de travail, comme des normes, des politiques pour les mères qui allaitent, des congés paternité, etc. Fairtrade définit les normes relatives à l'emploi et à l'autonomisation des femmes. Défendre ces politiques et le soutien apporté aux femmes permet d’améliorer le niveau de vie des travailleurs, de leurs enfants et de la communauté dans son ensemble.

Mme Torres conclut en déclarant qu'il existe un processus qui demande davantage de travail et une insistance continue : parvenir à des accords entre syndicats et entreprises. Nous devons continuer à travailler pour conclure d'autres accords similaires à celui qui a été conclu avec Banacol. Les gouvernements pourraient soutenir ce processus par leur participation et leur suivi, notamment en évaluant si les initiatives fonctionnent ou non. Les gouvernements peuvent nous aider en partageant nos succès, en impliquant davantage les communautés, en reconnaissant et en recevant les bénéfices de nos actions.

Mme Apuzen-ito (dans un enregistrement vidéo) conclut en parlant des obstacles à l'autonomisation des femmes dans le contexte des petites exploitations familiales. Elle déclare qu'il faudra du temps pour transformer l'environnement et le rendre plus équitable pour les femmes. Jusqu'à présent, on a observé une certaine forme de soutien sur certaines questions, mais il est impératif que la collaboration soit inclusive et participative. La collaboration multi-acteurs peut être bénéfique pour tous les secteurs, pas seulement pour l'autonomisation des femmes et l'équité de genre. Le principal avantage d'une telle collaboration est l'apprentissage qui en résulte dans tous les secteurs. Et pour y parvenir, les femmes de chaque groupe d'acteurs doivent être autonomisées.

4. Conclusions et remarques finales

M Crescenti conclut le webinaire en soulignant les exemples cités par des panélistes venant du monde entier pour montrer comment les femmes sont autonomisées et comment leurs employeurs bénéficient également de ces efforts. **Mme Garcia Morales** de Banacol et **Mme Torres** de SINTRAINAGRO ont impressionné les participants par le niveau d’intégration de leur travail. **Mme Chebii**, du Kenya, nous a montré ce que peut accomplir un comité Genre et l’importance du rôle joué par Fairtrade grâce aux personnes sur le terrain. **Mme Apuzen-ito** a expliqué comment les femmes sont investies par la mission d'améliorer leur situation et de développer leurs compétences, et comment elles cherchent activement à participer à tous les niveaux de gestion.



M Crescenti note également les discussions quant à la nécessité de remplacer les femmes qui quittent leurs postes dans l'industrie bananière par d'autres femmes, ainsi que les discussions sur le processus politique qui se doit d'être participatif et d'impliquer tous les acteurs. Lorsqu'une femme est autonomisée, c'est toute la communauté qui en bénéficie. S'il est vrai que les violences faites aux femmes et la discrimination perdurent et qu'il y a encore beaucoup à faire sur ce plan, comme le souligne **Mme Munguia**, il est encourageant d'apprendre dans quel cadre et de quelle manière les panélistes et les participants parviennent à aborder les questions relatives à l'emploi – cela contribue au développement des bonnes pratiques en matière d'autonomisation des femmes et d'équité de genre dans le secteur de la banane et au-delà.

Mme Reinhardt Hurtado remercie les panélistes et les participants pour le caractère approfondi et pratique de leurs interventions. Elle remercie les membres du secrétariat du FMB pour le soutien qu'ils apportent aux activités de l'Équipe Spéciale sur l'Équité de genre (GE-TF) et Fairtrade Allemagne grâce à qui il a été possible de réaliser ce webinaire.

Elle indique que la série de cette année se poursuivra par un webinaire organisé fin juin, puis par un autre fin septembre. Les thèmes sur lesquels ils porteront restent à définir avec la GE-TF. Tous les participants de ce premier webinaire seront invités aux suivants.

Pour découvrir les avantages de devenir membre du Forum Mondial de la Banane et jouer un rôle actif dans le développement d'un secteur de la banane durable, visitez le site:

www.fao.org/world-banana-forum

Secrétariat du Forum Mondial de la Banane
Division du commerce et des marchés

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
Viale delle Terme di Caracalla
00153 Rome, Italie

WBF@fao.org | www.fao.org/wbf | @FAOwbf 