



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

Forum Mondial de la Banane (FMB)

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

WEBINAIRE

'Atténuer les impacts de la COVID-19 sur les travailleuses dans l'industrie bananière'

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

Jeudi, 3 Décembre 2020


1. Mot d'accueil par le secrétariat du FMB

Au nom du Forum Mondial de la Banane (FMB) et de son Équipe Spéciale sur l'Équité de Genre (GE-TF), accueilli par l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) via le secrétariat du FMB, **Mme Camila Reinhardt Hurtado**, de la FAO, a souhaité la bienvenue aux participants au second d'une série de quatre webinaires thématiques organisés par le GE-TF. La série porte sur les questions prioritaires pour les travailleuses de l'industrie bananière.

Le FMB est une plateforme multipartite qui met en relation les acteurs clés des chaînes d'approvisionnement mondiales de la banane afin de permettre la collaboration et le consensus sur les meilleures pratiques dans le but d'améliorer la durabilité de l'industrie bananière. Elle repose sur la participation de diverses parties prenantes, depuis les producteurs, les exportateurs, les importateurs et les syndicats jusqu'aux détaillants, aux organisations de la société civile et aux gouvernements.

Le GE-TF figure au nombre de ses différents groupes de travail et équipes spéciales. Il se consacre plus particulièrement aux discussions et au traitement de questions prioritaires concernant les femmes dans l'industrie bananière, à savoir : les possibilités d'emploi des femmes, l'émancipation des femmes, la santé et la sécurité, le harcèlement sexuel et la violence sexiste et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le webinaire du 3 décembre était le quatrième et dernier de cette série organisée par le GE-TF au cours du second semestre 2020. Ces webinaires, qui ont été coordonnés en collaboration avec Banana Link, un membre du FMB, ont permis d'aborder d'importantes discussions sur les questions prioritaires du GE-TF.



Ce webinaire portait sur les expériences et les initiatives récentes et en cours permettant d'atténuer les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses et travailleurs agricoles, ainsi que sur la communauté au sens large.

Les initiatives discutées le 3 décembre 2020 sont allées au-delà de celles mises en œuvre dans l'industrie bananière pour inclure d'autres secteurs agricoles, afin de mettre en évidence les principaux enseignements et les bonnes pratiques qui pourraient également être appliqués à l'industrie bananière.

2. Récapitulatif de la série de webinaires du GE-TF 2020

Le premier webinaire portait sur l'emploi sûr et sain des travailleuses dans l'industrie bananière. Dans ce webinaire, les intervenants :

- ♀ ont présenté les principaux problèmes de santé et de sécurité rencontrés par les travailleuses de l'industrie bananière, ainsi qu'un ensemble de directives en matière de santé et de sécurité élaborées pour les travailleuses du Ghana dans le cadre de l'initiative du FMB sur la santé et la sécurité au travail dans le secteur de la banane ;
- ♀ partagé des expériences dans le domaine de l'utilisation de ces lignes directrices et de l'organisation de formations ; et
- ♀ ont discuté des questions de santé et de sécurité concernant les travailleuses en Amérique latine ainsi que des prochaines étapes pour l'adaptation des lignes directrices en matière de santé et de sécurité pour les travailleuses dans le contexte latino-américain.

Le deuxième webinaire portait sur la question du harcèlement sexuel (HS) et de la violence sexiste (VS) dans l'industrie bananière, avec des présentations sur :

- ♀ la convention (n°190) et la recommandation (n°206) de l'OIT relatives à la violence et au harcèlement adoptées en 2019 ;
- ♀ les questions de HS et de VS, ainsi que les tentatives effectuées afin d'y remédier, au niveau des plantations ; et
- ♀ la stratégie d'une enseigne en matière de questions de genre les initiatives adoptées dans le but d'éradiquer le HS et la discrimination au sein des chaînes d'approvisionnement.


Le troisième webinaire de la série portait sur la compréhension de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur de la banane. Il a bénéficié d'importantes contributions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de Fairtrade International, du réseau de recherche Anker et de COLSIBA, qui ont présenté ensemble les principaux outils et méthodologies de calcul des écarts de rémunération entre hommes et femmes (GPG), et ont discuté plus avant de l'importance des négociations collectives pour répondre à ces préoccupations au niveau de l'industrie et des plantations.

3. Présentation par la présidente

Mme Jennie Coleman, présidente d'Equifruit, une société canadienne d'importation de bananes certifiées 'commerce équitable', présidait le webinaire du 3 décembre. Mme Coleman, ainsi que d'autres membres de l'équipe d'Equifruit, sont des membres actifs du FMB et de son GE-TF.

Mme Coleman a souligné que les séances précédentes de la série de webinaires s'étaient révélées comme de véritables sources d'information, d'inspiration et d'émancipation, et qu'elles avaient contribué à remettre en question la perception des femmes dans l'industrie. Les webinaires ont prouvé leur utilité dans la mesure où ils ont permis aux participants actifs dans l'industrie bananière d'acquérir une perspective encore plus large sur les questions abordées.

Avec l'émergence de la pandémie de COVID-19 en 2020, des répercussions sanitaires, sociales et économiques majeures sont apparues. Les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement agricole, immédiatement considérés



comme des travailleurs essentiels, ont continué à assurer la production tout au long de la pandémie. Cet état de fait a engendré de nouveaux risques en matière de santé et de sécurité au travail (SST), ce qui a permis de mettre davantage l'accent sur les conditions de travail dans l'industrie. Il convient de rappeler qu'avant même l'apparition de la COVID-19, le FMB travaillait déjà sur ces questions.

En réponse à l'état d'urgence déclenché par la pandémie internationale en cours de développement, l'un des sujets abordés par le GE-TF était l'examen de l'impact de la COVID-19 sur les travailleuses, thème de ce dernier webinaire de 2020. L'accent a été mis sur le travail effectué afin de soutenir les travailleuses des chaînes d'approvisionnement agricoles mondiales confrontées à des défis encore aggravés par la pandémie de COVID-19 et d'identifier et de partager les bonnes pratiques.

4. Résumé des discussions de groupe

4.1 Atténuer les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses et la communauté au sens large dans les régions productrices de bananes de l'Équateur

Par Bertha Shinin et Carmen Banegas, SINUTRABE

Mme Bertha Shinin, SINUTRABE, occupe actuellement le poste de responsable des questions féminines au sein de SINUTRABE, le syndicat national des travailleurs équatoriens de la banane, où, avec **Mme Carmen Banegas**, elle coordonne les activités relatives aux travailleuses du secteur de la banane. **Mme Banegas** compte de nombreuses années d'expérience dans le secteur bananier équatorien et occupe actuellement un poste de bénévole à SINUTRABE.


Mme Shinin a manifesté son enthousiasme de pouvoir apprendre et partager des informations provenant de différents pays. Elle a expliqué que SINUTRABE était principalement actif dans deux domaines : 1) les ateliers de formation pour les travailleurs et travailleuses sur la COVID-19 et d'autres questions et 2) l'aide humanitaire pour les travailleuses de l'industrie.

Un des thèmes prioritaires des ateliers de formation était la biosécurité. En effet, de nombreux travailleurs ne disposent d'aucun équipement de sécurité ou de protection personnelle. Ceux d'entre eux qui veulent effectivement utiliser ces équipements doivent les acheter eux-mêmes, et **Mme Shinin** a fait remarquer qu'à l'heure actuelle, il existe des obstacles à l'organisation des travailleurs.

En raison des restrictions imposées par la COVID-19, la violence domestique est en augmentation, ce qui a incité SINUTRABE à organiser des ateliers sur cette question. Résultat du confinement, ou peut-être expression de frustration, cette violence est, selon elle, une réponse à l'impuissance ressentie par les travailleurs en partie du fait de leur incapacité à subvenir aux besoins de leur famille.

De nouveaux ateliers sur les droits du travail ont également été organisés, en particulier à la lumière des changements de lois qui ont un impact sur les travailleuses, à savoir plus d'heures de travail pour des salaires inférieurs et des salaires qui ne subviennent pas aux besoins de la famille. En outre, **Mme Shinin** a fait remarquer que les travailleurs migrants du Venezuela et du Pérou avaient tendance à accepter des salaires plus bas, prenant ainsi la place de travailleurs équatoriens plus expérimentés. Ces scénarios qui se déroulent pendant la pandémie exacerbent les difficultés que rencontrent déjà les travailleurs de l'industrie.

Mme Banegas a expliqué le travail effectué par SINUTRABE en matière d'aide humanitaire au cours de ces derniers mois. En mars, de nombreux cas de COVID-19 ont commencé à être enregistrés en Équateur. Les membres de SINUTRABE ont consacré 50 % de leur aide aux femmes chefs de famille, 25 % aux personnes âgées de la communauté et 25 % à ceux qui ne gagnent tout simplement pas assez pour subvenir à leurs besoins. Ils ont également apporté leur aide pour l'achat de gants et de désinfectant.



Selon **Mme Banegas**, il existe dans certaines zones un besoin critique d'aide humanitaire. Par exemple, a-t-elle affirmé, un(e) employé(e) peut être licencié(e) sans rémunération, quelle que soit la durée de son travail. Souvent, il ou elle ne pourra pas trouver de travail ailleurs parce qu'il ou elle sera considéré(e) comme trop vieux. Elle a fait remarquer que pendant la pandémie, les travailleurs ont continué à travailler, malgré le peu ou l'absence de sécurité sanitaire ou de sécurité du travail.

4.2 Initiatives mises au point pour aider les travailleurs et les petits agriculteurs d'Amérique latine et des Caraïbes à atténuer les impacts de la pandémie

Par Marike de Peña, Latin American and Caribbean Network of Fair Trade Small Producers and Workers (CLAC)

Mme Marike de Peña, CLAC, est présidente du réseau bananier de la CLAC, représentant les organisations de bananes du commerce équitable en Amérique latine et dans les Caraïbes. Elle est également présidente du réseau dominicain des agriculteurs et des travailleurs du commerce équitable.

Mme de Peña a expliqué que la CLAC avait mené une enquête d'avril à octobre 2020 afin de mieux comprendre les différents défis que la COVID-19 pose aux agriculteurs et aux travailleurs ainsi qu'aux organisations d'investissement collectif pour faire face à la pandémie. L'enquête portait sur la banane et d'autres produits.

Parmi les nombreux défis qui ont émergé, le plus important était d'apprendre à soutenir au mieux les agriculteurs et les travailleurs sur le terrain, tant dans les grandes plantations que dans les petites exploitations. Vingt-cinq pour cent des fonds de la CLAC ont été consacrés à la biosécurité, suivis par les fonds consacrés à l'alimentation des agriculteurs, des travailleurs et des familles vulnérables au sein des communautés rurales.

En termes d'investissements dans la formation, la COVID-19 a pris tout le monde de court, si bien que la formation a dû être organisée rapidement en vue de faire face à la pandémie. Les producteurs, les travailleurs et leurs familles ont reçu des informations et une formation sur la prévention de la contamination par COVID-19, notamment sur les protocoles d'hygiène. Les hôpitaux publics et autres centres de soins ont également reçu le soutien des agriculteurs et des travailleurs pour, entre autres, faire augmenter la disponibilité des tests pour la COVID et par le don de masques faciaux ainsi que d'autres matériels de protection.

Mme de Peña a fourni des exemples de bonnes pratiques pouvant être identifiées dans les pays producteurs de bananes concernés, faisant remarquer que l'industrie bananière était résistante et investissait dans des solutions à ses problèmes. Des protocoles de sécurité ont été mis en place, l'accès aux équipements de protection a été facilité et les travailleurs ont été formés sur leur lieu de travail pour assurer leur bonne santé et, au final, pouvoir continuer à produire.

Parmi d'autres exemples de bonnes pratiques, on peut citer un programme de prévention sanitaire élaboré en République dominicaine qui pourrait être reproduit dans d'autres pays. Il est conçu pour les agriculteurs, les travailleurs et les communautés qui n'ont pas accès aux soins de santé. Les soins de santé préventifs sont essentiels dans ce pays, car de nombreux travailleurs, leurs familles et les petits exploitants de l'industrie du conditionnement des bananes n'ont pas toujours accès à des centres de soins. Ce programme est développé le long de la frontière avec Haïti et fonctionne dans les communautés bananières. Une équipe itinérante se rend dans les fermes et les communautés pour aider ceux qui en ont besoin. Le programme repose sur des promoteurs de santé communautaires qui effectuent des visites dans les foyers des travailleurs et des producteurs de bananes et aident les familles à résoudre leurs problèmes de santé. Dans le cadre du programme, des médicaments pour les patients atteints par la COVID-19 ou d'autres maladies sont distribués ainsi que des soins en cas de contagion ou de cas avérés de virus.

En ce qui concerne la violence domestique, question déjà abordée dans le webinaire, et de son augmentation liée à la pandémie, la prime Fairtrade soutient des organisations telles que la Casa Comunitaria - un service communautaire pour les victimes d'abus. Elle fournit également des soutiens psychologiques en cas de problèmes, comme une ligne d'assistance téléphonique pour les femmes victimes de violence domestique qui n'ont pas la

possibilité de quitter leur domicile. **Mme de Peña** a ajouté que la Casa Comunitaria faisait état d'une augmentation de 30 % des cas de violence domestique depuis le début de la pandémie de COVID-19.

La sécurité alimentaire a été signalée comme un défi majeur pour toutes les familles qui souffrent de pauvreté, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, où l'accès à la nourriture est réduit et où les revenus ont diminué dans la plupart des familles. La diversification est une méthode d'atténuation par laquelle les petits producteurs, souvent au niveau des ménages, produisent également du miel, des noix de coco ou d'autres fruits.

Les industries bananières de Colombie, d'Équateur et du Pérou ont investi de manière significative pour fournir de la nourriture aux foyers des producteurs et des travailleurs. Par exemple, dans certains cas, les plantations réservent une certaine quantité de nourriture aux travailleurs et à leurs familles.

4.3 Projet Oxfam de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste dans les plantations de thé du Malawi

Par Juliet Suliwa, Malawi Tea 2020 Revitalisation Programme

Mme Juliet Suliwa, coordinatrice du projet 'Malawi Tea 2020 Revitalisation Programme,' a à son actif près de vingt ans d'expérience de travail avec les gouvernements et un large éventail de parties prenantes dans le domaine du développement, ainsi que dans le secteur de la culture du thé, appliquant ses connaissances des droits du travail et de l'intégration des femmes.

Récemment, le travail de **Mme Suliwa** avec Oxfam s'est concentré sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste (VS) dans les plantations de thé du Malawi pendant la pandémie de COVID-19. Oxfam a soutenu le Plantation and Agriculture Workers Union (PAWU) de 2015 à 2020 en renforçant ses capacités.

Ce travail portait en priorité sur le renforcement des capacités en matière de droits des femmes par le biais de formations sur les questions de genre destinées aux travailleurs des plantations de thé, hommes et femmes. Ces formations s'adressent aux dirigeants syndicaux, qui travaillent main dans la main avec les travailleurs des plantations de thé et doivent donc s'inscrire dans le cadre d'un changement durable.

Formation aux fonctions d'encadrement de la direction du PAWU, composée à 50 % de femmes et à 50 % d'homme. Cette formation porte sur le leadership féminin. Il existe également des formations contre le harcèlement sexuel à l'intention des travailleurs des plantations, y compris les hommes, et la fourniture de matériel d'information, d'éducation et de communication (IEC) sur le harcèlement sexuel. Par exemple, on utilise des affiches qui dépeignent le harcèlement sexuel par le biais de dessins animés ou d'autres images, de cette façon on peut atteindre même les travailleurs analphabètes.

Une formation sur les droits des femmes au travail a été dispensée pour aider les femmes à négocier les salaires et pour qu'elles puissent exprimer leurs préoccupations et les abus dans les plantations de thé. Cette formation comprend : le renforcement institutionnel des comités de femmes dans toutes les plantations, la diffusion d'informations sur les voies de recours pour les cas de VS, et une formation virtuelle pendant la pandémie de COVID-19. Malgré ces initiatives, le leadership féminin sur le lieu de travail n'est toujours que de 7 %, ce qui est bien inférieur à l'objectif de 30 %.

Mme Suliwa a cité certains des résultats obtenus grâce au renforcement des capacités sur les questions liées au genre, notamment :

- ♀ création des célébrations annuelles de la Journée internationale de la femme ;
- ♀ création de la politique de genre dans le secteur du thé, lancée en 2017 ;
- ♀ création d'un Symposium annuel sur l'apprentissage et la durabilité des genres ;
- ♀ réduction de la violence sexiste sur le lieu de travail ;
- ♀ les femmes font entendre leur voix pour revendiquer leurs droits au travail ;
- ♀ des femmes s'expriment chaque fois qu'elles ont été victimes d'une quelconque forme de violence ;

- ♀ des femmes occupent des postes de direction (tant au syndicat qu'au travail - 50 % des dirigeantes dans divers comités du PAWU sont des femmes) ; et
- ♀ réduction du nombre de cas de harcèlement sexuel.

Elle a continué en citant des moyens spécifiques de lutte contre le harcèlement sexuel et la VS pendant la période de la pandémie de COVID-19, au moyen :

- ♀ de campagne de sensibilisation sur les plaintes et de mécanisme de retour d'information comme stratégie de sauvegarde ;
- ♀ d'accès à des services essentiels tels que des abris et des toilettes dans les plantations de thé
- ♀ de campagnes publiques contre la VS au moyen de camionnettes mobiles ; et
- ♀ de la fourniture de matériels 'Eau, Assainissement et Hygiène' (WASH) pour le lavage des mains et le nettoyage des surfaces.

Mme Suliwa a fait part de certains défis généraux rencontrés lors de la pandémie de COVID-19, notamment :

- ♀ les restrictions mises en place par le gouvernement pour lutter contre la propagation de la COVID-19, par exemple pendant la fermeture des écoles, les femmes ne pouvaient plus fréquenter les cours d'alphabétisation pour adultes ;
- ♀ carence formations et de réunions pour les femmes ; et
- ♀ Les formations virtuelles se sont avérées impossibles en raison des problèmes de connectivité dans la plupart des zones rurales ainsi que du manque de dispositifs appropriés pour permettre aux femmes de suivre une formation.

Dans l'ensemble, des nouvelles encourageantes sont parvenues du Malawi, où le nombre d'infections par COVID-19 est faible et où aucun cas n'a été signalé dans les plantations de thé. Oxfam, l'IDH et Rainforest Alliance ont apporté un important soutien dans le contexte de la pandémie, et ont également été efficaces dans le suivi des questions de harcèlement sexuel et de VS, en utilisant des techniques telles que la formation collective des familles sur le harcèlement sexuel.

4.4 Initiatives au niveau des entreprises pour atténuer les impacts de la COVID-19 sur les travailleurs agricoles de l'industrie des fruits frais du Ghana


Par Simon Derrick, Blue Skies

M Simon Derrick représente Blue Skies, une entreprise de fruits frais coupés qui cultive et produit des mangues, des noix de coco, des papayes et des ananas pour des détaillants principalement européens, mais aussi pour les marchés locaux. Blue Skies possède des usines au Bénin, au Brésil, en Égypte, au Ghana, en Côte d'Ivoire, au Sénégal, en Afrique du Sud et au Royaume-Uni. La société a été créée il y a plus de 20 ans, sur la base du respect de sa communauté et de l'environnement.

M Derrick, rejoint en ligne par son collègue **M Alistair Djimatey** de Blue Skies Ghana, a expliqué que la philosophie de l'entreprise était 'd'ajouter de la valeur à la source' ; c'est-à-dire de finaliser le produit dans le pays où pousse le fruit. Or, dans les pays producteurs de fruits, on se contente traditionnellement d'extraire la matière première. La méthode Blue Skies lui permet ainsi d'établir un lien plus étroit entre le détaillant, le fournisseur et l'agriculteur, et au bout du compte, de créer davantage d'emplois. En outre, cette méthode permet un transfert de compétences et de technologies vers les pays où le fruit est cultivé. Par ailleurs, quatre de leurs huit exploitations sont dirigées par des femmes.

En ajoutant de la valeur à la source, environ 75 % de la valeur totale reste dans le pays d'origine, contre seulement 15 % si elle est produite ailleurs.

L'activité de Blue Skies repose sur trois convictions fondamentales qui constituent son Entreprise d'Effort Conjoint (JEE) :

- 
- ♀ La diversité : faire tomber les barrières de la division et embrasser les qualités qui rendent chaque personne différente. Cela renforce leur expérience, leur agilité et leur résilience.
 - ♀ La culture du respect : croire que prendre soin de ses collaborateurs les pousse à prendre soin de leurs fruits, ce qui entraîne un respect naturel pour l'environnement et les communautés dans lesquelles ils vivent.
 - ♀ Le bénéfice : visant à profiter à toutes les parties prenantes sans avoir d'impact négatif sur les communautés et l'environnement dont elles dépendent. Maintenir l'activité et être en mesure d'investir dans l'avenir.

La Fondation Blue Skies vise à soutenir les communautés et à faire une différence significative et durable. Les partenaires de la fondation sont : Albert Heijn, Waitrose - une enseigne de supermarchés britanniques - et Blue Skies. Depuis son lancement en 2009, la fondation a mené à bien :

- ♀ 39 projets d'eau potable et d'assainissement
- ♀ 10 projets de santé et de bien-être
- ♀ 42 projets d'éducation
- ♀ 8 projets de formation professionnelle
- ♀ 1 projet d'énergie verte

Avec le début de la pandémie de COVID-19, Blue Skies, comme d'autres entreprises, est entré en mode de crise. La production, la distribution, la vente et l'approvisionnement en fruits ont été gravement touchés et mis en péril. En réponse, Blue Skies :


- ♀ a remanié sa logistique pour s'assurer que ses produits puissent arriver à ses clients, en dépit d'énormes perturbations ;
- ♀ a réorganisé ses usines pour augmenter la production là où nécessaire et assure la sécurité du personnel ;
- ♀ a réorganisé sa production de manière à s'assurer que les usines qui ont été contraintes de fermer en raison des restrictions frontalières puissent délocaliser la production vers d'autres sites ; et
- ♀ a révisé les prévisions et la planification des fruits.

Grâce à ces mesures, l'entreprise a réussi à maintenir un niveau de service de 98 % tout au long de la pandémie, à mettre en œuvre de nouvelles mesures de SST dans ses usines, à coudre des masques faciaux pour le personnel et à dispenser une formation approfondie sur la manière de se protéger contre la COVID-19. Néanmoins, Blue Skies a dû prendre des décisions difficiles, notamment demander des réductions temporaires de salaire et libérer certains employés intérimaires.

En fin de compte, les travailleurs ont pu se protéger contre la COVID-19 et il n'y a pas eu d'épidémie dans l'usine au Ghana.

Blue Skies a également sollicité l'aide du fonds de soutien COVID-19 de la Waitrose and Partners Foundation. Ce soutien a permis de créer un fonds d'aide aux personnes en difficulté dans le but de soutenir les personnes ayant les revenus les plus faibles et de protéger autant d'emplois que possible. L'aide de la Waitrose and Partners Foundation a également permis de mettre des kits d'hygiène à la disposition des communautés locales et de développer du matériel de communication afin que les conseils en matière de santé et de sécurité puissent atteindre les régions les plus éloignées.

Entre-temps, Blue Skies a poursuivi les projets de sa Fondation 2020 comme prévu. Ceux-ci comprennent la rénovation de locaux au Ghana afin d'apporter un soutien aux victimes de violences domestiques et la construction de logements pour les infirmières. En outre, avec le soutien du ministère de l'agriculture et du service de l'éducation du Ghana, Blue Skies a continué à organiser un concours de fermes-écoles dans le but de mieux faire connaître



l'agriculture aux jeunes et de leur enseigner le métier d'agriculteur. Les élèves ont continué à apprendre même si les écoles étaient fermées en raison de la pandémie.

En ce qui concerne l'année 2021, Blue Skies a élaboré des plans ambitieux dans le but de s'étendre, de se diversifier et de relever certains des grands défis de durabilité auxquels le monde est confronté, notamment en matière d'émissions de gaz à effet de serre, de recyclage du plastique et de traitements des déchets. La société prévoit également de mettre en œuvre la deuxième phase du fonds de soutien COVID-19 de la Waitrose and Partners Foundation en apportant un soutien financier aux petits producteurs, en facilitant la formation professionnelle et en créant un 'laboratoire agritech' pour tester les nouvelles technologies susceptibles d'aider les agriculteurs.

5. Questions et Réponses

Mme Manzanillas a fait part de l'expérience d'**Asoguabo**, l'association équatorienne des petits producteurs de bananes El Guabo, donnant ainsi le point de vue d'une organisation de petits producteurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Comme tout un chacun, **Asoguabo** n'était pas préparé à faire face à la pandémie. Sa première réaction a été de mettre en place des mesures de biosécurité et de fournir à tous les travailleurs des masques et des gels désinfectants.


Par ailleurs, les femmes ont souvent fait les frais du nouvel environnement de la pandémie, tant au travail qu'à domicile. **Mme Manzanillas** a souligné que les femmes dans l'industrie bananière, non content de travailler, doivent de plus s'occuper des enfants et sont actives dans les comités. Le temps qu'elles doivent consacrer aux enfants a augmenté en raison de l'apprentissage virtuel. Dans le même temps, de nombreux hommes et femmes ont perdu leur emploi et n'ont plus les moyens de gagner leur vie, ce qui a entraîné une augmentation de la violence domestique. **Asoguabo** a réagi à cette situation de plusieurs façons différentes. Pour ne citer qu'un exemple, l'association a encouragé la diversité de la production, notamment le plantain, le manioc et d'autres cultures, afin que les travailleurs et leurs familles dans les campagnes soient moins dépendants de la banane.

Mme Selfa Sandoval, **COLSIBA**, a félicité tous les intervenants. Elle a salué le succès de la série de webinaires GETF et les efforts déployés par tous ceux qui y ont participé : entreprises, employeurs, travailleurs, petits producteurs, ainsi que les organisateurs du webinaire. Elle a souligné que ces discussions devaient se poursuivre puisque la COVID-19 était toujours présente.

M. Emerson Aguirre, président d'**AUGURA**, a déclaré qu'il était important pour l'association de participer aux événements du FMB. Il a souligné la responsabilité prise par l'industrie bananière colombienne de participer à un processus de dialogue social, avec le syndicat SINTRAINAGRO. L'objectif d'**AUGURA** est de soutenir l'industrie bananière, d'assurer sa continuité, la sécurité alimentaire de nombreuses communautés, ainsi que le développement durable des communautés de producteurs. Il a annoncé qu'ils avaient été reconnus par l'OIT comme un exemple de la gestion de la pandémie au niveau mondial, le soutien des femmes se situant au premier plan de ces efforts.

Mme Adela Torres Valoy, **SINTRAINAGRO/COLSIBA**, a ajouté sa voix au nombre des questions posées au sujet de la COVID-19, en déclarant que le partage des expériences a été une véritable expérience d'apprentissage pour tous. Pour SINTRAINAGRO, beaucoup de travail a été effectué par rapport à la COVID-19 en Colombie. En effet, bien qu'il ait été pris au dépourvu au début et qu'il se soit inquiété de sa propagation, le pays compte actuellement peu de cas d'infection. Elle a rappelé les défis auxquels les femmes sont confrontées, travaillant dans les plantations pour ensuite retourner chez elles et devoir aider à l'apprentissage en ligne - avec tous les nouveaux problèmes que cela implique.

M Jose Antonio Hidalgo, **AEBE**, a remercié les organisateurs de la série et a déclaré que l'Équateur était résolument engagé en faveur de la durabilité de l'industrie bananière. Bien que l'année ait été difficile, l'industrie dans son ensemble s'est attachée à élaborer des mesures de biosécurité auxquelles il ne s'agit plus maintenant que de s'adapter. Il a ajouté que tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement de la banane s'étaient engagés sur la voie de la durabilité en sécurisant au mieux leurs exportations et en étant à l'écoute des besoins des travailleurs du



secteur. Il est important de souligner les réussites de l'industrie dans son ensemble, et les progrès accomplis grâce à des dialogues comme ceux rendus possibles par la présente série de webinaires.

6. Conclusion

Ce dernier webinaire de la série 2020 a fourni un aperçu des efforts déployés par l'industrie bananière et au-delà, afin de rassembler les différentes voix et points de vue de ses parties prenantes, et a souligné l'importance de faire progresser l'industrie en dépit de la pandémie de COVID-19.

En 2021, le GE-TF continuera de traiter les thèmes abordés ici dans le but d'apporter des améliorations globales à l'industrie bananière afin que tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement en bénéficient. Le secrétariat du FMB à la FAO prévoit une autre série dynamique de webinaires l'année prochaine.

Nous tenons à remercier tout particulièrement Mme Coleman pour avoir présidé la séance ; Holly Woodward-Davey et le reste de l'équipe de Banana Link pour leur soutien dans la coordination de ces webinaires ; les interprètes pour le rôle essentiel qu'ils ont joué en permettant au GE-TF de toucher un public plus large ; et nos collègues du secrétariat du FMB.

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** 