



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

### 'Améliorer notre compréhension de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (GPG) dans l'industrie bananière'

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

Mardi, 20 octobre 2020


#### 1. Mot d'accueil et introduction par le secrétariat du FMB

Au nom du Forum Mondial de la Banane<sup>1</sup> (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) et le secrétariat du FMB, **M Victor Prada, FAO**, a souhaité la bienvenue aux participants au troisième 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 webinaire du 20 octobre, 'Améliorer notre compréhension de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (GPG) dans l'industrie bananière', et était coordonné en collaboration avec Banana Link. Il portait, entre autres, sur les moyens d'intégrer le GPG aux initiatives pour un salaire et un revenu vital.

**M Prada** a expliqué que la prochaine conférence internationale sur l'égalité hommes-femmes – qui devait se tenir en même temps que la quatrième Conférence Mondiale du FMB – initialement prévue en juin 2020 à Berlin, a été reportée à 2021 en raison de la pandémie de COVID-19. Cette année, en alternative aux réunions physiques,

<sup>1</sup> Créé en 2009, le FMB a pour mission de permettre la collaboration entre les parties prenantes afin d'obtenir des résultats pragmatiques pour l'amélioration de l'industrie de la banane ; et de parvenir à un consensus sur les meilleures pratiques concernant les questions relatives au lieu de travail, l'égalité des sexes, l'impact environnemental, la production durable et les questions économiques. Depuis la création du FMB, l'équité entre les sexes a été au centre de ses activités qui ont englobé la production de rapports économiques régionaux pour mettre en lumière les conditions de travail des travailleuses ainsi que des réunions mondiales visant à permettre la représentation des femmes tout au long de la chaîne d'approvisionnement. La plus récente de ces réunions internationales s'est tenue à Genève en novembre 2017, en même temps que la troisième conférence mondiale du FMB, où les cinq priorités essentielles suivantes ont été identifiées : les possibilités d'emploi des femmes, l'autonomisation des femmes, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le harcèlement sexuel et la violence sexiste, la santé et la sécurité au travail des travailleuses. Pour plus d'informations, consultez le site <http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/gender-equity/en/>



cette série de quatre webinaires, financée par la FAO, offre l'opportunité de poursuivre l'important travail du GE-TF.

Le dernier webinaire de la série, qui aura lieu en novembre, examinera les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses et les productrices de l'industrie bananière. Le premier webinaire de cette série, en juillet, portait sur les défis et les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail (SST) des travailleuses de l'industrie bananière, tandis que le deuxième webinaire, en septembre, avait pour thème sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste dans l'industrie bananière.

## 2. Présentation par la présidente

**Mme Camila Reinhardt Hurtado, FAO**, a souligné que la notion de salaire vital et le GPG étaient au centre des préoccupations du FMB depuis de nombreuses années. En 2014/2015, une étude approfondie a été menée par le GE-TF sur l'emploi des femmes dans le secteur de la banane en Amérique latine, dans les Caraïbes et en Afrique. Des résultats mondiaux et régionaux relatifs à la représentation des femmes dans la population active ont été présentés, mettant en évidence les inégalités spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées, notamment en matière salariale.

Dans l'étude, les causes potentielles sous-jacentes de ces inégalités ont été identifiées et englobaient l'accès inégal des femmes aux opportunités, le faible accès à l'éducation, et les stéréotypes de genre qui peuvent modeler les structures salariales des entreprises de sorte que les hommes occupent des postes mieux rémunérés. En outre, un autre facteur est lié aux rôles reproductifs des femmes, qui peuvent souvent limiter leur capacité à travailler car elles ont tendance à assumer les responsabilités familiales et domestiques. Ces facteurs suscitent à leur tour plusieurs défis, notamment la nécessité de promouvoir la participation des femmes aux rôles décisionnels, étant donné que les besoins des femmes ne sont souvent pas pris en considération sur le lieu de travail.

**Mme Reinhardt Hurtado** a souligné que la pandémie de COVID-19 avait exacerbé certaines des inégalités auxquelles sont confrontées les travailleuses du secteur de la banane, y compris le GPG. Pour trouver une réponse à ces questions et évoluer vers une rémunération juste et égale pour les travailleuses et les travailleurs, le GE-TF cherche à sensibiliser l'industrie bananière à ce sujet et à l'intégrer aux activités du FMB, en particulier celles du Groupe de Travail 02 sur la Répartition de la Valeur.


Au cours des dix dernières années, le groupe de travail susnommé a centré ses activités sur un salaire décent et minimum vital pour les travailleurs du secteur de la banane. Il a examiné les échelles de salaires dans différents pays et exploré les méthodes de calcul permettant d'établir un salaire vital. Finalement, après que les membres de la Coalition pour un Salaire Vital (GWLC) se soient unis pour adopter une méthode commune de calcul du salaire vital, connue sous le nom de méthode Anker, les membres du FMB ont à leur tour validé ces efforts et adopté collectivement la méthode Anker dans leur cadre de travail.

À ce jour, plusieurs études sur le salaire vital ont été menées en suivant la méthode Anker dans des pays exportateurs de bananes. Toutefois, ces études n'ont pas pris en compte la notion de genre. Le GE-TF a donc continué à travailler avec le groupe de travail pour s'assurer qu'une analyse du GPG soit incorporée aux activités en cours et à venir sur le salaire et le revenu vital.

Le présent webinaire a permis de présenter différentes initiatives en matière de GPG, permettant ainsi au GE-TF d'élargir ses connaissances et de soulever des questions sur le GPG, et de les incorporer à l'agenda du FMB.

## 3. Résumé des discussions de groupe

Ce webinaire a bénéficié des contributions d'experts de Fairtrade International, de l'Anker Research Network et de la Coalition pour un Salaire Vital (GLWC), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et du syndicat COLSIBA. Des réactions ont également été partagées par d'autres participants dont les questions et les



expériences connexes sur la question du GPG dans l'industrie bananière ont enrichi les discussions multipartites du FMB.

### 3.1 L'égalité des sexes dans la chaîne d'approvisionnement agricole

*Par Wilbert Flinterman, Fairtrade International*

**M Wilbert Flinterman**, expert des conditions de travail et des chaînes d'approvisionnement mondiales, a présenté les travaux de Fairtrade International sur l'égalité des sexes dans les chaînes d'approvisionnement agricoles.

**M Flinterman** a souligné la grande importance de ce sujet et que, selon Fairtrade International, le problème du GPG doit être réglé afin d'obtenir une amélioration des salaires. Il a souligné que Fairtrade International est rejoint dans cet objectif par de nombreuses organisations, dont le FMB ainsi que d'autres ayant participé au webinaire.

Selon Fairtrade International, les femmes ne sont pas suffisamment reconnues en tant qu'actrices majeures des chaînes d'approvisionnement. En outre, les femmes sont affectées de manière disproportionnée, non seulement par les effets de la pandémie de COVID-19, mais aussi par le changement climatique. Trop souvent, selon Fairtrade International, leur travail n'est pas rémunéré de façon équitable, elles sont souvent victimes de violations des droits de l'homme, elles sont surreprésentées dans les emplois les plus mal rémunérés et sont en outre régulièrement confrontées à toutes sortes de barrières physiques et non physiques.

Fairtrade International vise à promouvoir la présence de femmes à des postes de prise de décision tout au long de la chaîne d'approvisionnement et à encourager un engagement significatif dans tous les domaines afin de soutenir le travail décent.

Cette année, Fairtrade International a signé la 'Déclaration sur les normes et l'élaboration des normes tenant compte des questions de genre' de la Commission Économique pour l'Europe des Nations unies (CEE-ONU). Cette déclaration, qui compte aujourd'hui 64 signataires, vise à fournir un cadre pratique aux organismes de normalisation et à faire en sorte que les normes qu'ils élaborent et suivent tiennent compte de la question de genre.

Bien qu'importante, cette déclaration n'est qu'une partie de la solution. Il est essentiel de créer des partenariats avec d'autres organismes engagés de manière active et concrète contre le GPG.


Le renforcement des capacités est également fondamental pour aborder le GPG. **M. Flinterman** a présenté un cadre utile qui met en évidence quatre types d'accès dont les travailleuses ont besoin :

- ♀ Une palette d'emplois élargie
- ♀ L'éducation
- ♀ La représentation
- ♀ Un lieu de travail sûr

Utilisés comme cadre de travail, ces différents types d'accès permettent d'évaluer plus facilement si tous les sujets essentiels qui permettant de faire une différence dans la vie professionnelle des femmes sont couverts.

**M Flinterman** a fait remarquer que Fairtrade International a mis en place de nombreux programmes, notamment la Women's School of Leadership (l'école de leadership des femmes/WSOL), qui lutte pour la promotion de femmes à des postes clés dans la gestion des fermes et des ménages, et un programme de formation au revenu vital avec certains membres du FMB au Ghana.

**M Flinterman** soutient que la solution la plus durable pour établir fermement les droits des femmes sur le lieu de travail est la négociation collective, de préférence par des femmes, pour des femmes, sur les problèmes qui les



affectent le plus. Dans de nombreux pays producteurs de bananes, les systèmes de négociation collective sont souvent absents. Cela pose un problème très grave, car la négociation collective est un des fers de lance du travail décent. Il a déclaré que la négociation collective permettait d'apporter à la table de négociation des solutions qui ne peuvent être trouvées dans la législation ou dans les normes (bien que ces dernières fournissent un cadre favorable). Il s'agit d'un outil durable et approprié permettant d'apporter une solution à la question du GPG.

Fairtrade International soutient la diffusion des connaissances sur ce sujet ainsi que les instruments permettant de répondre à ces questions. L'organisation a aidé les chercheurs Sally Smith et Martha et Richard Anker, auteurs de la méthode Anker pour la mesure du salaire vital, à produire un module technique sur la définition et le traitement du GPG.

### 3.2 Présentation du module d'égalité homme-femme Anker pour le salaire vital

*Par Martha Anker, Richard Anker et Sally Smith – Anker Research Network / Global Living Wage Coalition (GLWC)*

**Mme Martha Anker** a commencé par déclarer qu'elle-même, Richard Anker et Sally Smith travaillaient ensemble depuis plus d'un an sur un module d'égalité homme-femme applicable au salaire vital. Mme Anker a déclaré que les salaires, le travail et le genre étaient étroitement liés et que, bien que les études menées par le groupe Anker sur le salaire vital n'aient pas explicitement abordé les questions de genre jusqu'à présent, le nouveau module d'égalité homme-femme :

- ♀ fournirait des conseils et des outils permettant de mener une analyse de genre en matière de salaires en vigueur et de salaire vital dans des secteurs économiques et des lieux de travail spécifiques;
- ♀ permettrait d'identifier des programmes et des politiques pouvant aider à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à atteindre un salaire vital pertinent pour un large éventail de parties prenantes, et pas seulement pour les employeurs ; et
- ♀ comblerait une lacune dans les connaissances et les pratiques existantes en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales.

**Mme Anker** a expliqué que si le groupe Anker a conçu à l'origine une méthode d'estimation du salaire vital neutre du point de vue du genre, il n'en a pas moins également cherché à déterminer où se situaient les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et la raison de leur existence. Fairtrade International a financé le module d'égalité homme-femme, qui tend à répondre à ces questions et il a été présenté pour la première fois lors du webinaire d'octobre.

**Mme Sally Smith** a expliqué que le module était structuré en deux grandes sections cherchant à démontrer où se situent les hommes et les femmes sur le marché du travail en termes d'écart de salaires :

#### Structure du module d'égalité homme-femme : Partie I

##### Comprendre et réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans un secteur ou lieu de travail d'intérêt

- ♀ comprendre le contexte de genre dans les lieux et les pays étudiés ;
- ♀ mettre au point un profil de la main d'œuvre par genre dans un secteur ou lieu de travail d'intérêt ;
- ♀ évaluer l'écart de rémunération entre les sexes et de l'écart par rapport au salaire vital, et les raisons de cet écart, dans le secteur ou le lieu de travail concerné ; et
- ♀ identifier d'éventuelles mesures liées au genre pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et l'écart par rapport à un salaire vital.

## Structure du module d'égalité homme-femme : Partie II

### Aspects liés au genre de la méthode Anker d'estimation du salaire vital

- ♀ la manière dont la perspective de genre est intégrée lors de l'estimation du coût de la vie et du salaire vital dans un lieu d'étude ; et
- ♀ l'étude du coût de la vie pour les types de familles à forte identité sexuelle dans le lieu étudié (si pertinent).

Selon le cadre analytique présenté, il existe des déterminants directs et indirects au GPG au niveau du lieu de travail ou du secteur qui interagissent et se recoupent.

Parmi les déterminants directs au niveau du lieu de travail ou du secteur, on peut citer :

- ♀ la répartition fondée sur le sexe de l'emploi et du taux de rémunération par profession/activités/grade ;
- ♀ la proportion de postes de supervision et de direction occupés par des femmes ;
- ♀ le temps de travail des femmes et des hommes ;
- ♀ types of employment and contracts for women and men;
- ♀ les formes de paiement des salaires et d'octroi d'avantages pour les femmes et les hommes ; and
- ♀ le type de main-d'œuvre globale (par exemple, essentiellement faiblement rémunérée, essentiellement féminine, essentiellement célibataire, etc.).

Parmi les déterminants indirects au niveau du lieu de travail ou du secteur se trouvent les suivants:

- ♀ les politiques et pratiques en matière d'emploi (par exemple, pour la rémunération, le recrutement, la formation, la promotion et le licenciement) ;
- ♀ la culture du lieu de travail (par exemple, la sensibilisation aux questions de genre, la violence sexiste) et les mécanismes de réclamation ;
- ♀ la représentation des femmes dans les organisations de travailleurs et dans les associations industrielles/sectorielles ; et
- ♀ la négociation collective au niveau de l'entreprise ou du secteur.


Les déterminants indirects au niveau de la société ou de l'économie comprennent :

- ♀ les normes et attitudes sociales ;
- ♀ la répartition basée sur le genre du travail de soins non rémunéré ;
- ♀ la quantité et le type d'éducation et de compétences par sexe ;
- ♀ la violence à l'égard des femmes et des filles ;
- ♀ les protections légales de l'emploi pour les femmes, les travailleurs à bas salaire et les travailleurs dans des formes d'emploi atypiques ;
- ♀ le soutien de l'État aux travailleurs ayant des responsabilités parentales ou de soins ;
- ♀ la représentation des femmes dans les institutions publiques de dialogue social (par exemple, les comités sur le salaire minimum) ;
- ♀ l'application des lois antidiscriminatoires et des lois sur l'emploi ; et
- ♀ les politiques et stratégies macroéconomiques.

Les déterminants indirects au niveau mondial comprennent :

- ♀ la dynamique du marché et des chaînes de valeur ;
- ♀ les politiques commerciales et d'investissement ; et
- ♀ les initiatives en matière de droits de l'homme et de développement durable.

En termes pratiques, a expliqué **Mme Smith**, le module d'égalité homme-femme est conçu pour une utilisation flexible. Les nouvelles études sur le salaire vital pourraient inclure certains ou tous les aspects du



module, selon les intérêts des parties prenantes. Dans les lieux d'étude où une étude sur le salaire vital a été réalisée, le module d'égalité pourrait être ajouté. La partie I du module d'égalité pourrait être utilisée en dehors du contexte d'une étude sur le salaire vital pour mesurer le GPG dans une étude indépendante. L'objectif est de rendre le module d'égalité accessible au public, tout comme la méthode Anker de calcul du salaire vital.

**Mme Smith** a conclu en déclarant que le groupe Anker recherchait actuellement des possibilités de piloter le module sur l'égalité homme-femme, et en invitant les participants à la contacter si le projet les intéressait.

### 3.3 Méthode et travaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'agriculture

*Rosalía Vazquez-Alvarez, Organisation Internationale du Travail (ILO)*

**Mme Rosalía Vazquez-Alvarez** a commencé sa présentation par une discussion sur le GPG dans le monde. En moyenne, dans le monde entier, les femmes sont payées environ 20 % de moins que les hommes. Dans les pays producteurs de bananes, a-t-elle poursuivi, ce pourcentage est encore plus élevé. Les femmes ont tendance à travailler dans la partie inférieure de la distribution des revenus, et font souvent partie de ménages à un seul chef de famille avec plusieurs enfants.

En outre, les conséquences économiques et sociales, en particulier dans les pays à faibles et moyens revenus, ont conduit à une situation dans laquelle de nombreuses femmes se trouvent au bas de l'échelle de la distribution des salaires dans des emplois informels et peu rémunérés. Le GPG contribue à l'inégalité et à la pauvreté des ménages. Plus l'inégalité est grande, a fait remarquer **Mme Vazquez-Alvarez**, plus la cohésion sociale est faible.

En ce qui concerne le GPG dans le secteur de la banane, il est difficile de l'estimer car on ne dispose pas de données spécifiques à ce secteur. Pour comprendre le GPG dans le secteur de la banane, on peut utiliser des données qui reflètent les conditions de travail agricole dans les pays qui sont de grands producteurs de bananes destinées à l'exportation. Par exemple, dans les pays où la production de bananes est importante, la participation des femmes, par rapport aux hommes, est faible.


Une méthode de calcul du GPG, a expliqué **Mme Vazquez-Alvarez**, consiste à regrouper les salariés par profession et par niveau d'études. Prenez, par exemple, des groupes homogènes qui peuvent être comparés, où l'homogénéité a été obtenue avec les facteurs 'profession' et 'éducation'. Estimez le GPG dans chaque groupe, puis prenez la moyenne pondérée entre tous les groupes. Le résultat est '**l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes' (FWGPG)**, une méthode appliquée pour la première fois par l'OIT qui démontre que, dans l'ensemble, le GPG est constamment positif dans tous les pays.<sup>2</sup>

Le **FWGPG dans l'agriculture** peut également être estimé. Dans l'ensemble, on constate qu'il existe un GPG dans l'agriculture, y compris dans les pays qui sont d'importants producteurs de bananes (même si nous avons fait des estimations en comparant des travailleurs ayant une profession et une éducation similaires).

Sur la question de savoir comment aborder concrètement le GPG dans le secteur de la banane, **Mme Vazquez-Alvarez** a expliqué que, pour commencer, il fallait recueillir des données empiriques pour déterminer l'existence et l'ampleur de la discrimination salariale dans un secteur donné. En outre, des mesures peuvent être prises parmi les femmes et les hommes, avant même leur entrée sur le marché du travail : par exemple, la promotion de l'éducation des jeunes filles et des femmes dans les communautés productrices de bananes.

---

<sup>2</sup> Pour plus d'information en ce qui concerne cette méthode et son application dans le secteur agricole, particulièrement dans les grands pays producteurs de banane, consultez le document d'accompagnement produit Mme Rosalía Vazquez-Alvarez : *Améliorer notre compréhension l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (GPG) dans l'industrie bananière.*



Une fois que les femmes et les hommes sont déjà sur le marché du travail, des mesures spécifiques peuvent être prises : la ségrégation professionnelle peut être réduite ; des mesures de transparence sur la détermination des salaires peuvent être prises ; des pratiques de rémunération à évaluation neutre du point de vue du genre peuvent être appliquées au niveau de l'entreprise ; des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent être mises en œuvre ; des négociations collectives et un dialogue social peuvent avoir lieu ; et l'économie informelle peut être formalisée.

Lancée en 2017, la 'Coalition internationale pour l'égalité salariale' (EPIC)<sup>3</sup> accélère et soutient la réalisation de la cible de 8.5 des Objectifs de Développement Durable (à travail égal, salaire égal). Fondée par l'ONU Femmes, l'OIT et l'OCDE avec la participation de membres issus des gouvernements, des universités et des entreprises, il s'agit d'une plateforme d'échange entre pairs visant à promouvoir l'échange de connaissances et d'outils pour aider à réduire le GPG dans le monde entier. Plus précisément, l'EPIC soutient et guide ses membres et institutions pour qu'ils adoptent progressivement des mesures et des politiques visant à réduire le GPG au niveau des entreprises.

S'impliquer dans l'EPIC est une autre façon pour les acteurs de l'industrie de contribuer à la réduction du GPG dans le secteur de la banane.

*Une brève vidéo sur le GPG réalisée par l'EPIC a été diffusée après la présentation de Mme Vazquez-Alvarez.*

### **3.4 Négociations salariales et négociations collectives pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur de la banane**

*Selfa Sandoval, COLSIBA/SITRABI*

**Mme Selfa Sandoval** a commencé par souligner l'importance d'aborder le GPG par le biais de la négociation collective. Au cours des 73 dernières années, son syndicat, COLSIBA - où elle est coordinatrice du travail des femmes - a obtenu de brillants résultats en termes d'égalité salariale des femmes dans les pays et régions producteurs de bananes en ayant recours aux syndicats. Bien qu'il existe encore un GPG dans ces régions, dans l'ensemble, il s'agit d'un écart de rémunération relativement léger. En revanche, dans les régions productrices de bananes où il n'y a pas de syndicats, il existe un GPG important. Par exemple, elle a expliqué que là où il n'y a pas de syndicats, les hommes gagnent plus que les femmes malgré les lois qui prévoient l'égalité de rémunération et le salaire minimum.


Prenant le Guatemala pour exemple, **Mme Sandoval** a expliqué que les femmes sont vulnérables au GPG. Dans le secteur de la banane, il existe un groupe de travailleurs qui se consacrent à des tâches sur le terrain et sont presque toujours des hommes qui perçoivent un salaire relativement plus élevé. Un autre groupe travaille dans les usines de conditionnement, où travaillent la plupart des femmes, et perçoit un salaire relativement plus faible. Cette ségrégation du travail contribue au GPG dans le secteur de la banane dans ce pays.

**Mme Sandoval** a mis en avant l'expertise de COLSIBA dans les divers processus de négociation collective. Ce syndicat a organisé des réunions régionales en Amérique latine afin de définir sa position sur la négociation collective, un processus qui souvent ne tient pas compte des besoins des femmes. Lors de ces rassemblements, les femmes se réunissent pour analyser le contexte dans lequel leurs contrats sont établis afin d'identifier toutes les clauses qui concernent les femmes. Au départ, elles n'ont trouvé que quelques clauses (relatives à la maternité et à l'allaitement), mais rien qui se réfère spécifiquement aux besoins des femmes de manière générale.

En conséquence, a expliqué **Mme Sandoval**, les femmes participant aux réunions régionales de COLSIBA ont

---

<sup>3</sup> EPIC est la 'Coalition internationale pour l'Égalité salariale'. Pilotée par l'OIT, l'ONU Femmes et l'OCDE, son objectif est de parvenir à l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes partout dans le monde. En réunissant des acteurs de différents domaines d'intérêt et d'expertise, l'EPIC aide les gouvernements, employeurs, travailleurs et leurs organisations à réaliser des progrès concrets et coordonnés vers cet objectif.



décidé de lancer la 'Plateforme pour la défense des travailleuses de la banane' (PDWBW), qui a élaboré 29 clauses visant à améliorer les conditions des travailleuses en Amérique latine. Jusqu'à présent, cette plateforme a servi de guide pour chaque pays où COLSIBA travaille. Elle fournit aux femmes la base nécessaire pour négocier leurs propres clauses à mettre sur la table des négociations. Aujourd'hui, elles ont réussi à incorporer 26 des 29 clauses dans les conventions collectives en Colombie, au Guatemala, au Honduras et au Panama.

**Mme Sandoval** a ajouté que ce résultat, ainsi que d'autres, sont dûs non seulement aux efforts déployés par des femmes, mais aussi à ceux des hommes qui ont changé de modèle de travail et même au sein de COLSIBA.

Elle a ajouté que ce n'était que par le biais des syndicats et des négociations collectives que les travailleurs pouvaient poursuivre leurs actions et combler le GPG.

Certains des succès sont dus à des formations sur les compétences nécessaires, notamment sur la manière de négocier, de présenter des arguments, d'établir des alliances entre collègues, de parler avec assurance et de faire preuve de vision. Parmi les succès obtenus, il y a eu la possibilité de célébrer et de commémorer la journée des travailleuses le 8 mars.

Bien qu'il existe encore un écart important entre les sexes, les salaires du secteur de la banane dans les pays où COLSIBA est présent ont dépassé les salaires minimums nationaux et sont tout prêt à combler le GPG. Et ce, malgré le fait que dans de nombreux pays, la loi ne respecte pas la liberté syndicale. **Mme Sandoval** a conclu en déclarant que COLSIBA continue à relever le défi d'organiser les travailleurs et travailleuses pour améliorer leurs conditions sociales, culturelles et économiques.

## 4. Questions et réponses

**Mme Alejandra Safa, FAO**, a fait remarquer qu'il n'existait pas de neutralité en matière de genre pour des êtres humains et que le fait d'ignorer les aspects de genre privilégiait un segment spécifique de la population ou pouvait renforcer les inégalités entre les sexes. Elle a demandé : « Ne serait-il pas plus efficace d'intégrer l'égalité des sexes dès le début, lors de la conception des outils ? Existe-t-il un risque de discrimination supplémentaire à l'égard des femmes lors de la conception d'approches 'neutres' » ?

**Mme Martha Anker** a répondu que, selon la méthode présentée lors du webinaire, le salaire vital doit nécessairement être le même pour les femmes et les hommes. En d'autres termes, la perspective est : à travail égal, salaire égal. C'est pourquoi l'étude originale a été considérée comme neutre sur le plan du genre.

**Mme Iris Munguia, COLSIBA/FESTAGRO**, a noté avec intérêt les données de la présentation de l'OIT. Elle a également noté que grâce aux négociations collectives en Amérique latine, la situation en matière de GPG s'était améliorée. Toutefois, si l'on prend l'exemple du Guatemala, 65 000 travailleuses du secteur ne sont affiliées à aucun syndicat. Par conséquent, il est peu probable qu'elles gagnent le salaire minimum. Comme il est fréquent que les entreprises ne versent pas le salaire minimum aux travailleurs, la possibilité du passage au secteur informel est importante. Dans ce contexte, les interruptions de travail des femmes créent une situation dans laquelle elles doivent créer d'autres sources de revenus. Au-delà du GPG, la stabilité de l'emploi est un autre facteur à prendre en compte. Elle a fait remarquer qu'il était important d'examiner non seulement les écarts de rémunération, mais aussi les périodes d'interruption de travail des femmes.

**Dr Richard Anker, Anker Research Network**, du réseau de recherche Anker, a répondu que les informations sur le GPG disponibles à ce jour se situaient à un niveau d'agrégation élevé, tandis que les politiques appliquées dans ce domaine étaient à un niveau d'agrégation faible. Par exemple, dans le domaine du travail des femmes, il existe des contrats informels et des contrats formels. Il existe une série de facteurs complexes qui déterminent le travail que les femmes effectuent réellement. En créant le nouveau module Anker d'égalité homme-femme, nous avons tenté de poser les questions détaillées pour arriver à une analyse plus complète. Cependant, les informations nécessaires à une telle analyse sont largement absentes.



**M Flinterman, Fairtrade International**, a souligné l'importance de la collaboration au sein du FMB sur le thème du GPG. Le groupe de travail du FMB sur la distribution de la valeur, qui se concentre sur les activités liées au salaire vital, est un espace où les parties prenantes collaborent et où Fairtrade a été approché pour envisager de soutenir un module Anker d'égalité homme-femme, et éventuellement de le financer. Il s'agit d'un exemple de collaboration réussie qui a débouché sur des instruments et des connaissances qui profitent à l'ensemble du secteur de la banane.

**M Prada** a demandé à **Mme Vazquez-Alvarez** si l'OIT pouvait envisager de travailler directement avec les pays exportateurs de bananes sur les questions de GPG, comme dans l'exemple allemand.

**Mme Vazquez-Alvarez**, a répondu que les parties prenantes du FMB avaient désormais l'occasion de s'engager avec l'EPIC, qui aide les institutions à acquérir des connaissances et à réduire efficacement les GPG grâce à ses modules et autres outils.

En réponse à **Mme Iris Munguia**, **Mme Vazquez-Alvarez** a indiqué que l'OIT a examiné les effets de la formalisation des travailleurs. Un grand nombre de travailleurs salariés informels sont des femmes, dont beaucoup dans le secteur agricole. En passant du secteur informel au salaire minimum du secteur formel, l'OIT a estimé que le GPG pourrait être réduit de 4 %. Elle a déclaré que le GPG disparaîtrait complètement si les femmes recevaient le salaire minimum.

## 5. Conclusion

L'objectif principal de ce troisième webinaire organisé par le GE-TF était de partager les connaissances sur le GPG et d'examiner les moyens d'intégrer le GPG aux activités du GE-TF et du FMB, y compris les initiatives relatives au salaire et au revenu vital. Les exemples évoqués dans le webinaire étaient d'ordre pratique, comme la manière de rassembler et de mesurer des connaissances et des preuves empiriques sur le GPG, et partant, de déterminer quels outils sont disponibles pour les travailleurs et les autres parties prenantes pour aider à le réduire.

Comme pour les questions abordées lors des webinaires précédents de cette série, le GE-TF continuera à se pencher sur cette question dans le but d'y apporter des améliorations globales dans l'industrie bananière pour toutes les parties prenantes.

Le dernier webinaire, qui se tiendra pendant la semaine du 23 au 27 novembre 2020 (à confirmer), portera sur :

Les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses et les productrices de l'industrie bananière.

---

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](http://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](http://www.fao.org/wbf)** | **@FAOwbf**

