



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

**Bananes, commerce et genre : faire en sorte que les femmes dans la filière de la banane bénéficient de la diligence raisonnable des entreprises fondée sur les risques**

---

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

Mardi 23 novembre 2021

### 1. Accueil par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)


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), **M. Pascal Liu**, Chef d'équipe « chaînes de valeur mondiales responsables » de la FAO, souhaite la bienvenue aux participants. Il s'agit du troisième webinaire d'une série organisée cette année par l'Équipe spéciale sur l'équité de genre (GE-TF)<sup>1</sup> du FMB, en collaboration avec Fairtrade Allemagne.

Le webinaire porte sur le thème « Bananes, commerce et genre : faire en sorte que les femmes dans la filière de la banane bénéficient de la diligence raisonnable des entreprises fondée sur les risques ». M. Liu introduit le webinaire en expliquant les notions de diligence raisonnable, plus particulièrement en lien avec la problématique de genre, et de diligence raisonnable fondée sur les risques.

Les exigences des gouvernements en matière de diligence raisonnable s'appliquent de plus en plus aux importations agricoles. M. Liu cite la définition de l'OCDE-FAO du devoir de diligence : « processus qui, en tant que partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier,

---

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



d'évaluer, d'atténuer et de prévenir les impacts négatifs, réels ou potentiels de leurs activités, et de rendre compte de la manière dont elles y répondent ».

Les systèmes de diligence raisonnable ont pour objectifs : 1) d'éviter les impacts négatifs des entreprises sur les travailleurs, les communautés locales, le pays d'accueil et sur l'environnement et les ressources naturelles et 2) de générer des impacts positifs en termes de développement agricole, social et rural, et de développement agricole durable.

La diligence raisonnable peut permettre aux entreprises de mieux gérer les risques et d'accroître leur résilience face aux chocs comme la COVID-19 et aux catastrophes naturelles comme les ouragans, fréquents dans les zones de production de bananes en Amérique latine et dans les Caraïbes. En outre, elle peut aider les entreprises à devenir plus durables, d'un point de vue économique, social et environnemental, ce qui inclut un meilleur respect des droits en matière d'égalité entre les sexes.

Les exigences qui pèsent sur les entreprises en matière de diligence raisonnable ne sont pas nouvelles. Au début des années 2000, les gouvernements ont commencé à imposer un devoir de diligence aux détaillants afin de garantir la sécurité alimentaire. En outre, le devoir de diligence s'applique de plus en plus aux aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) des activités commerciales. Il en résulte des exigences croissantes dans ce domaine sur de nombreux marchés importants, notamment au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, aux États-Unis d'Amérique, en France, en Australie et, plus récemment, en Allemagne. L'Union européenne prépare actuellement une directive sur le devoir de diligence et la responsabilité sociale des entreprises. Le premier fait référence à l'ensemble de la filière et comporte donc une portée territoriale supplémentaire. La législation en matière de diligence raisonnable peut avoir des conséquences pour les pays en développement qui exportent vers des pays dans lesquels la diligence raisonnable est obligatoire ou en passe de le devenir.

## 2. Introduction par la présidente

**Mme Camila Reinhardt Hurtado, Secrétariat du FMB**, présente l'ordre du jour du webinaire. Elle déclare que la nécessité croissante d'établir des exigences en matière de diligence raisonnable fondée sur les risques, sur le plan social et environnemental, constitue un thème de discussion prioritaire pour le FMB et ses différents groupes de travail.

Dans le cadre de ces discussions, les membres de la GE-TF ont exprimé le souhait de sensibiliser à la façon d'intégrer et d'aborder les risques spécifiques au genre dans les processus de diligence raisonnable, dans le but de soutenir les efforts continus visant à favoriser l'équité entre les sexes tout au long des chaînes d'approvisionnement de la banane.

Le thème du webinaire a émergé des discussions entre les membres de la GE-TF et de l'intérêt des acteurs de l'industrie pour approfondir leur compréhension de la diligence raisonnable fondée sur les risques. L'objectif du webinaire est d'entendre des intervenants représentant divers groupes d'acteurs de différentes régions sur ce sujet.

## 3. Résumé des présentations faites par les panélistes

### 3.1 Présentation du Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables : cadre de risques et de diligence raisonnable, et comment intégrer une perspective de genre

*Par M. Tomislav Ivančić, conseiller en commerce et investissements responsables, FAO, et Mme Erica Carvell, spécialiste politiques junior, conduite responsable des affaires, FAO*



**M. Tomislav Ivančić** souligne en premier lieu l'importance de promouvoir l'équité entre les sexes grâce aux processus de diligence raisonnable fondée sur les risques et d'adapter les modèles commerciaux des entreprises afin d'encourager un changement positif.

Il présente une synthèse des chaînes d'approvisionnement en termes de demande et d'offre mondiales, et de risque environnemental et social. Il déclare que, avec 83 millions de personnes s'ajoutant chaque année à la population mondiale, le chiffre de celle-ci atteindra les 8,6 milliards en 2030 et 9,8 milliards en 2050 (Département de l'information de l'ONU (DPI), 2021). Cela signifie qu'il faudra nourrir un nombre de personnes beaucoup plus grand, tant dans les pays producteurs que dans les pays consommateurs. D'autres défis doivent être relevés. La demande alimentaire mondiale va augmenter jusqu'à 56 % d'ici 2050 (Van Dijk, 2020). Enfin, un nombre important de personnes n'a pas accès aux aliments de base. En 2020, près d'un tiers de la population mondiale (2,37 milliards) n'avait pas accès à une alimentation adéquate (FAO, 2020).

Conformément aux développements internationaux sur les filières responsables, la FAO travaille avec les gouvernements et les entreprises pour contribuer de façon positive au progrès économique, environnemental et social, en vue de concrétiser le développement durable, et notamment les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies ; et pour éviter et remédier aux conséquences sociales (y compris en matière de droits humains) et environnementales négatives de leurs propres activités commerciales, et prévenir/atténuer les impacts négatifs directs de leurs opérations, produits ou services liés à la filière dans son ensemble.

### [Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables](#)

Adopté en 2016, le Guide OCDE-FAO a été élaboré conjointement par l'OCDE et la FAO à l'issue de deux années de travaux menés par un groupe consultatif multipartite comprenant, entre autres, des membres de gouvernements, des investisseurs, des entreprises agroalimentaires, des organisations d'agriculteurs et des organisations de la société civile. Le processus a également comporté une [consultation publique](#) à laquelle a participé une large palette d'acteurs.

Le Guide OCDE-FAO constitue un cadre de référence mondial pour l'application de pratiques commerciales responsables au sein des filières agricoles. Il illustre les impacts dans plusieurs domaines essentiels pour le commerce et le développement dans le secteur agricole tels que : la sécurité alimentaire et la nutrition, les droits de l'homme et du travail, le genre, le changement climatique et l'épuisement des ressources naturelles, la gouvernance, le bien-être animal, les droits fonciers, et la technologie et l'innovation. Le Guide OCDE-FAO comprend des normes établies en matière de conduite responsable des entreprises (CRE), notamment les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#), les [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme \(UNGP\)](#) et les [Principes pour un investissement responsable dans l'agriculture et les systèmes alimentaires \(CSA-RAI\)](#) du Comité de la sécurité alimentaire mondiale des Nations Unies.

### **Caractéristiques du cadre en 5 étapes pour l'exercice du devoir de diligence fondé sur les risques :**

- 1) repose sur l'adaptation des modèles commerciaux pour identifier, évaluer, atténuer et prévenir les impacts dans la chaîne d'approvisionnement ;
- 2) hiérarchise en fonction de la gravité et de la probabilité de l'impact ;
- 3) prend en compte les effets de levier et les impacts causés par, ou liés aux activités commerciales et ceux auxquels elles ont contribué ;
- 4) flexible, adapté à la taille et aux différents contextes des entreprises, etc ;
- 5) dynamique - continu, réactif et façonné par les engagements des acteurs ; et
- 6) considère le désengagement comme un dernier recours.



1. Établir des systèmes de gestion performants
2. Identifier, évaluer et hiérarchiser les risques associés aux filières agricoles
3. Concevoir et mettre en œuvre une stratégie pour gérer les risques identifiés
4. Vérifier le devoir de diligence concernant la filière
5. Publier un rapport sur l'exercice du devoir de diligence dans la filière

Figure 1. Cadre en 5 étapes pour l'exercice du devoir de diligence fondé sur les risques, Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables

Depuis son lancement, le Guide a été traduit en 11 langues ; les politiques et initiatives de plus de 60 gouvernements, dont la Commission européenne, le G7 et le G20 y font référence. En 2021, le Guide OCDE-FAO a été intégré comme référence agricole centrale pour les entreprises et l'exercice du devoir de diligence dans le [Code de conduite de l'UE pour des pratiques entrepreneuriales et commerciales responsables dans le domaine alimentaire](#), et l'engagement du secteur privé dans la stratégie de l'UE « de la ferme à la table » ; d'autre part, le Parlement européen y fait référence comme lignes directrices par excellence pour le secteur agricole en matière de diligence raisonnable dans ses [recommandations](#) à la Commission européenne sur la *directive de l'UE sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises*.

### Risques sexospécifiques dans les filières agricoles

**Mme Erica Carvell** explique que l'agriculture est la principale source d'emploi et de revenus pour de nombreuses femmes dans les zones rurales. S'engager dans les filières mondiales offre d'importantes opportunités socio-économiques, en particulier dans les économies en développement, où les femmes représentent 33 % de la main-d'œuvre des entreprises exportatrices, contre 24 % des entreprises non-exportatrices (Banque mondiale, 2020). Cependant, les femmes connaissent des différences en matière d'égalité des chances, par exemple pour l'accès aux intrants et leur utilisation, la taille et la propriété des parcelles, l'éducation et la formation. Les femmes sont souvent plus exposées aux risques liés à la discrimination, au harcèlement sexuel, aux mauvaises conditions de travail et d'hygiène, et aux inégalités de salaires. Par conséquent, les entreprises multinationales impliquées dans les filières mondiales doivent adopter une approche sensible au genre dans leurs politiques et leurs stratégies de gestion des risques, pour permettre aux femmes de profiter pleinement de leur contribution.

### Appliquer le cadre en 5 étapes :

- adopter/intégrer une politique de genre dans les processus de l'entreprise et les systèmes de gestion, et établir un mécanisme de réclamation en collaboration avec les femmes concernées ;
- identifier la composition par sexe des acteurs de la filière concernés et mener des consultations avec les femmes pour comprendre les préoccupations et les risques spécifiques ;
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques qui tient compte des rôles multiformes que jouent les femmes dans le secteur, et qui s'attaque aux causes profondes des risques ;
- vérifier le succès ou les lacunes du système de diligence raisonnable et de gestion des risques, en veillant à ce que la participation active et les points de vue des femmes soient représentés ; et
- remettre aux femmes concernées et aux partenaires commerciaux un rapport clair, précis et opportun sur les risques identifiés et les étapes et mesures prises pour les atténuer ou les prévenir, d'une manière accessible et sensible au genre.

De plus amples informations et des recommandations sont disponibles dans la note d'orientation de l'OCDE et de la FAO intitulée « [Integrating a gender perspective into supply chain due diligence](#) » (Intégrer une perspective de genre dans la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement) (FAO, 2021).

### 3.2 Point de vue de la société civile sur les discussions relatives au devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement et comment prendre en compte la justice de genre

*Par Mme Teresa Hoffmann, conseillère en politique pour le commerce équitable & les économies durables, Pain pour le monde (« Brot fur die Welt »).*



**Mme Teresa Hoffmann** donne un aperçu des propositions et des lois discutées dans le cadre de la diligence raisonnable obligatoire, ainsi que des risques qui devraient être pris en compte du point de vue de la société civile, y compris les risques spécifiques au genre. Cela signifie, comment prendre en compte la justice de genre dans l'exercice du devoir de diligence, y compris sur le terrain ?

En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il s'agissait du premier cadre mondial de ce type visant à prévenir, traiter et remédier à l'impact de l'action commerciale mondiale sur les droits humains. À bien des égards, les principes directeurs ont posé la pierre angulaire des processus passés et actuels pour ancrer les obligations contraignantes de diligence raisonnable dans les lois ou les législations.

Ont suivi des plans d'action nationaux et la définition d'exigences au niveau national afin de satisfaire aux principes. Aujourd'hui, nous observons un changement de paradigme, passant de normes volontaires à législations contraignantes. Pour atteindre les ODD, ce changement de paradigme est très important, et le devoir de diligence ne constitue qu'un des nombreux instruments à disposition.

#### La loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement tient-elle compte de l'équité entre les sexes ?

**Mme Hoffman** souligne ensuite certains aspects de la nouvelle loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, qui a été adoptée en 2021 et doit entrer en vigueur en 2023.

Elle déclare qu'actuellement, la loi sur la chaîne d'approvisionnement ne prend pas suffisamment en compte les aspects liés au genre :

- Seuls des aspects mineurs liés au genre sont inclus dans le plan d'action national allemand sur les entreprises et les droits humains (2016-2020).
- La loi sur la chaîne d'approvisionnement ne répertorie pas de conventions spécifiques au genre, telles que :
  - la Convention des Nations Unies sur les droits des femmes - La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et,
  - la convention C190 de l'OIT (Convention sur la violence et le harcèlement, 2019).

#### Prendre en compte la justice de genre dans la rédaction des législations relatives au devoir de diligence en matière sociale et environnementale

**Mme Hoffmann** souligne certains risques spécifiques auxquels sont confrontées les femmes et les filles dans l'agriculture, notamment dans l'industrie bananière :



- des horaires de travail extrêmement longs, y compris pour les femmes enceintes ;
- les licenciements abusifs ;
- le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes (sur le lieu de travail et sur le chemin du travail) ;
- l'absence fréquente de structures d'accueil pour les enfants ;
- l'absence fréquente de garanties contractuelles pour la main-d'œuvre féminine ;
- une double charge fréquente (travail de soins non rémunéré) ;
- une sous-représentation dans les syndicats ;
- la discrimination générale en raison de l'âge, de la maternité, de la condition de femme ; et
- la faible participation aux postes de direction.

Afin de s'assurer que ces risques spécifiques au genre sont pris en compte dans les processus relatifs au devoir de diligence, Pain pour le Monde, en collaboration avec un groupe d'organisations de la société civile, a publié en 2020 une prise de position commune intitulée « [Gender Justice in Global Supply Chains: Demands on Policy-Makers and Business](#) » (Justice de genre dans les filières mondiales : Demandes aux décideurs politiques et aux entreprises, ndtr). Cette publication propose des recommandations pour garantir la justice de genre par le biais de législations relatives au devoir de diligence et destinées aux entreprises :

- respecter la CEDAW et s'y engager dans la déclaration de principes de l'entreprise ;
- adopter une approche spécifique au genre dans l'évaluation des risques et des impacts de l'entreprise ;
- prendre des mesures spécifiques au genre pour prévenir les impacts négatifs des activités de l'entreprise ;
- rédiger des rapports fondés sur des données sexospécifiques ; et
- mettre en place des mécanismes de plainte sûrs et accessibles.

### **3.3 Perspective : impact des exigences en matière de diligence raisonnable sur les efforts des producteurs de bananes pour répondre aux risques relatifs aux droits humains et aux inégalités entre les sexes dans leurs propres activités**

*Par Mme Christelle Lasme, responsable durabilité du groupe, Compagnie Fruitière*



**Mme Christelle Lasme** est responsable du département responsabilité sociale des entreprises (RSE) de la Compagnie Fruitière, producteur et importateur de fruits et légumes destinés aux marchés européens. Quatre-vingt-dix pour cent de la main-d'œuvre de l'entreprise se trouve en Afrique.

Les trois principaux piliers de la RSE de la Compagnie Fruitière sont :

- 1) Les pratiques environnementales durables ;
- 2) Le développement communautaire - qui contribue à améliorer les conditions de vie, non seulement de chacun des employés, mais aussi de leurs familles et de la communauté dans son ensemble, en particulier des femmes et des jeunes filles, dans le but de promouvoir l'éducation des jeunes filles et d'aider les femmes à devenir économiquement indépendantes ; et
- 3) 3) Des conditions de travail exemplaires : mise en place de conditions de travail justes et bonnes qui répondent aux exigences légales, mais aussi des mesures prises volontairement afin d'améliorer la qualité de vie au travail, l'équité entre les sexes, la santé et la sécurité, la rémunération équitable, etc.

Au fil des ans, des normes et des certifications ont permis à la Compagnie Fruitière d'améliorer ses pratiques, la norme Fairtrade étant l'une de ces normes clés. Par exemple, Fairtrade a participé, en collaboration avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), au développement des systèmes de négociation collective, qui sont des outils puissants pour renforcer les relations entre travailleurs et employeurs.

Depuis 2017, il existe en France une loi sur le devoir de vigilance des entreprises. À partir d'une certaine taille, cette loi impose aux entreprises une responsabilité et une reddition de comptes accrues concernant les pratiques tout au long de leurs filières. Bien qu'il s'agisse d'une étape importante, les opérations de la Compagnie Fruitière n'ont pas beaucoup été impactées par cette loi. En effet, une grande partie de ce qu'exige cette loi a été mise en œuvre dans le cadre de la stratégie RSE de l'entreprise. L'approche de l'entreprise repose sur un cercle d'amélioration continue. Aucune stratégie n'est parfaite et ce qui compte, ce sont les décisions prises pour améliorer et développer la manière dont les affaires sont menées afin qu'elles restent durables pour tous. Tout au long de ce parcours, il est important de souligner que les partenariats ont été un élément de soutien important aux efforts de durabilité de la Compagnie Fruitière.

La loi sur le devoir de vigilance des entreprises leur impose d'identifier les risques, de reconnaître l'existence de risques dans leur filière et d'expliquer les moyens mis en œuvre pour traiter, atténuer, voire éliminer ces risques. Les entreprises sont tenues de mettre en place un mécanisme de dénonciation pour permettre aux travailleurs de signaler tout cas de violation des droits humains dont ils seraient témoins. Il s'agit d'un outil utile pour la Compagnie Fruitière et d'un atout supplémentaire pour sa stratégie de RSE, car cela lui permettra d'identifier les potentielles failles dans son approche.

La communication sur les questions de genre est également essentielle et constitue un moyen pertinent pour permettre à l'employeur de mieux comprendre ce qui se passe dans l'entreprise, de reconnaître les attentes des travailleuses et d'identifier les points d'amélioration. Par exemple, à la Compagnie Fruitière au Ghana, un projet a été mené avec l'aide de Banana Link et de l'UITA afin de comprendre pourquoi l'entreprise ne parvenait pas à embaucher autant de femmes que prévu. Le terrain a livré des enseignements quant à ce qui les empêchait d'embaucher et de retenir davantage de femmes. En conséquence, la Compagnie Fruitière a mis au point de nouveaux outils, a aménagé des espaces de travail plus adaptés aux femmes et a construit une crèche pour que les nouveau-nés puissent rester près de leur mère et être allaités tout au long de la journée de travail pendant les pauses.


**Mme Lasme** explique que la politique RSE de la Compagnie Fruitière a été conçue en conformité avec la norme ISO 26000, elle-même alignée sur la loi. Il y a un mouvement en cours depuis quelques années maintenant dans de nombreuses entreprises productrices. La loi va permettre d'accélérer ce mouvement éthique et ses processus. Le respect des droits humains est essentiel, souligne-t-elle. Si un travailleur est malheureux sur son lieu de travail, cela est mauvais pour sa santé et pour le développement de l'entreprise. Les problématiques de genre doivent être abordées, communiquées et étudiées avec des partenaires, en particulier avec la société civile.

### **3.4 Comprendre l'importance des études approfondies sur le genre pour soutenir les efforts de durabilité dans les filières mondiales de la banane**

*Par Mme Vivian Rangel Castelblanco, conseillère technique pour le projet INCAS Global+, GIZ Colombie*



La présentation de **Mme Vivian Rangel Castelblanco** repose sur une étude toujours en cours sur le genre et le changement générationnel dans la filière de la banane. Elle souligne l'importance de la recherche et des études dans le secteur de la banane. Le programme de Colombie, INCAS Global+ (Innovation for Sustainable Agricultural Supply Chains (Innovation pour des filières agricoles durables, ndtr)), fait partie d'un programme mondial mis en œuvre dans 11 pays et pour plusieurs filières, dont celle de la banane. Il vise à accroître la durabilité des chaînes d'approvisionnement, du rayon au champ, en partant du consommateur et en travaillant tout au long de la filière jusqu'au niveau de la production. La coopération avec les acteurs mondiaux est essentielle et tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement doivent être pris en compte. Elle déclare que les acheteurs doivent également être tenus responsables du respect des normes, ce qui va de pair avec le devoir de diligence et la RSE sur les marchés européens.



L'étude se concentre sur le volet production en soulignant l'importance de la transparence tout au long de la filière. L'objectif de l'étude est de construire une stratégie de genre et un transfert générationnel. Les actions se concentrent sur l'équité entre les sexes et le changement générationnel pour les femmes dans la chaîne d'approvisionnement de la banane.

Les bananes représentent 166 000 emplois en Colombie, dont 25 % sont des emplois directs. Il s'agit d'une filière qui nécessite une main-d'œuvre intense, environ une personne par hectare. La récolte est perçue comme physiquement éprouvante, une des raisons pour lesquelles on trouve principalement des hommes dans les champs. En Colombie, il existe deux grandes régions de production, et dans chacune d'elles, la dynamique du travail change.

### **Quelques conclusions**

Entre 8 % et 13,5 % des femmes travaillent dans le secteur de la banane en Colombie. Leur travail se limite principalement aux activités post-récolte dans les stations de conditionnement. Les principaux obstacles à leur participation sont le manque d'expérience, les stéréotypes qui découragent l'embauche de femmes (par exemple : mauvaise attitude au travail, risques de grossesse qui augmentent le coût de l'embauche).

La violence sexiste est également une réalité, non seulement sur le lieu de travail mais aussi à la maison. Cela est particulièrement vrai dans les zones armées en conflit et post-conflit. Cette dynamique sociale, ainsi que d'autres, peuvent avoir un impact sur la participation des femmes aux cercles de production.

Les femmes qui travaillent dans le secteur de la banane ont tendance à occuper des fonctions administratives et à effectuer des travaux post-récolte. Une fois la formation achevée, comment les entreprises peuvent-elles garantir l'embauche des femmes ? Quels sont les principaux défis en matière d'embauche ? Comment surmonter la stigmatisation sociale ?

Les syndicats et les entreprises bananières se sont engagés à embaucher au moins deux femmes par exploitation. Il y a également eu des progrès dans la formalisation des exigences en matière de travail et l'adoption d'une distinction travail équitable afin de promouvoir l'équité entre les sexes. Ces initiatives devraient être reconnues au niveau international et plus visibles afin que la valeur de la certification soit largement reconnue sur le marché de l'exportation.

Dans ce contexte, deux questions se posent :

- 1) Existe-t-il des mesures pour obtenir une plus grande reconnaissance des femmes et des jeunes dans la chaîne d'approvisionnement de la banane ?
- 2) Existe-t-il des alternatives pour encourager les acteurs de la filière à adopter des politiques et des plans afin d'intégrer davantage les femmes et les jeunes dans la main-d'œuvre ?


L'étude a examiné huit domaines stratégiques pour analyser l'employabilité des femmes :

1. Transfert d'informations et de technologies
2. Renforcement organisationnel, en particulier chez les petits producteurs
3. Marketing et ventes
4. Promotion de l'éducation et de la professionnalisation des employés
5. Accès aux emprunts, notamment pour les petits producteurs
6. Utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC)
7. Promotion de politiques et de procédures commerciales qui incluent l'équité entre les sexes
8. Promotion du dialogue et des partenariats dans les politiques publiques

Quels ont été les résultats pour certains de ces domaines stratégiques ?

Dans le domaine stratégique de la promotion de politiques et de procédures commerciales qui incluent l'égalité entre les sexes :



- 
- Les lignes directrices doivent inclure des objectifs d'embauche pour les femmes et les jeunes. Un accord avec le syndicat (Sintrainagro) a permis d'établir un nombre minimum de femmes à embaucher. Cette valeur absolue perd de sa signification, en particulier dans les grandes unités de production. Comment pouvons-nous inciter le secteur à définir un objectif d'embauche reposant, par exemple, sur un pourcentage, lui-même basé sur la taille de l'opération, afin de garantir une bonne participation des femmes, et pas seulement à des postes administratifs ?
  - Des avantages devraient être accordés aux entreprises qui mettent en œuvre ces politiques dans le secteur de la production. Une façon de les y inciter serait, par exemple, de faire de la mise en œuvre de politiques d'équité entre les sexes une condition préalable d'achat pour les fournisseurs. Travailler avec des acheteurs externes en dehors de la Colombie pourrait également être efficace. Les entreprises bananières, les organisations de femmes des gouvernements locaux et les acheteurs prendraient tous part aux stratégies susmentionnées. Bien que cela soit encore en cours de développement, il existe un soutien pour que les producteurs en Colombie développent des politiques internes. Il est nécessaire que les acteurs s'alignent et se synchronisent pour atteindre la durabilité à long terme.

### Conclusions de l'étude

Quels sont les éléments à prendre en compte dans le développement d'études fondées sur le genre ?

1. Tenir compte du contexte économique local qui détermine la dynamique d'embauche dans la filière de la banane : par exemple, il existe deux régions en Colombie qui ont des structures de production différentes.
2. Analysez le contexte politique et social qui peut contribuer aux stéréotypes susceptibles de limiter la participation des femmes dans la chaîne de production.
3. Passer en revue tous les facteurs et aspects dans les huit domaines stratégiques qui peuvent contribuer à embaucher davantage de femmes.

## 4. Questions et discussions


Pendant la session de questions-réponses, **un participant** demande à **Mme Lasme** : « La Compagnie Fruitière dispose-t-elle de divers modèles économiques ? Dans quelle mesure les problématiques de genre ont-elles été intégrées dans le « système nerveux » de l'entreprise ? Les stratégies visant à créer l'équité entre les sexes et le changement ciblent-elles à la fois les femmes et les hommes ? ».

**Mme Lasme** répond : « La RSE est un modèle approprié pour tout type d'organisation et elle contribue à la durabilité de l'entreprise. La stratégie RSE de la Compagnie Fruitière repose sur la norme ISO 26000, la norme internationale la plus complète parmi les outils disponibles.

L'un des trois piliers de la Compagnie Fruitière concerne les conditions de travail qui couvrent, entre autres, les droits humains, le renforcement des capacités, la formation, la diversité et la prévention de la discrimination. Ces politiques s'adressent à tous les membres de l'entreprise. Bien que les hommes et les femmes soient traités de la même manière, l'accent a été mis récemment sur les femmes pour permettre à l'entreprise d'attirer davantage de femmes et de retenir celles qui travaillent déjà avec nous.

Sur la question de la diversité au sein de la Compagnie Fruitière, **Mme Lasme** répond qu'il s'agit d'une entreprise intégrée couvrant chaque niveau de la filière. Si une politique est élaborée au niveau du siège, toutes les entreprises sont tenues de l'appliquer à leur niveau respectif.

**Mme Holly Woodward-Davey, Banana Link**, indique que dans l'industrie de la banane, il est important de noter que les femmes sont principalement embauchées dans les installations de conditionnement, ce qui est souvent moins bien payé que le travail sur le terrain, principalement effectué par des hommes (en particulier en Amérique latine). Il en résulte un écart de rémunération entre les sexes.



**M. Willy Paredes, CLAC**, demande à **Mme Rangel Castelblanco** si l'initiative INCAS Global+ de la GIZ est également mise en œuvre au Pérou. Elle répond que ce n'est pas le cas pour le moment. Actuellement, cette initiative n'est déployée qu'en Colombie et en Équateur. Le Pérou fait partie d'autres projets en lien avec la race tropicale 4 de la fusariose (TR4).

**Mme Margherita Romanelli, WeWorld Onlus**, demande comment intégrer le sujet de l'intersectionnalité et les questions de migration. La migration soulève en particulier des risques d'exploitation. Comment le devoir de diligence peut-il intégrer cette composante de la migration irrégulière, ce risque d'exploitation ? Elle demande également comment renforcer la capacité de la société civile pour lui permettre d'être efficace non seulement pendant la consultation, mais aussi tout au long du processus de diligence raisonnable, afin de produire un véritable impact. Elle demande comment analyser le risque et protéger les migrants des risques de violence et de discrimination.

**M. Ivančić** répond que l'agriculture est, par défaut, saisonnière : les travailleurs ne travaillent que quelques mois par an et vivent souvent dans des conditions incertaines. Plus la migration est importante, plus le risque est grand. Les femmes peuvent être touchées pour différentes raisons, comme la géographie, les problématiques du développement, la source de migration, les États fragiles, l'insécurité alimentaire et/ou les lieux exposés aux catastrophes naturelles. En outre, il est important d'examiner le rôle que jouent les partenaires commerciaux dans la chaîne d'approvisionnement. Leur demande-t-on comment ils font respecter les droits des femmes ? Quid des autres droits humains ? Il déclare que le code de conduite n'est souvent pas suffisant.

**Mme Hoffmann** demande à **Mme Lasme** si elle a relevé des impacts négatifs de la loi française de 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises, par exemple, l'exclusion du secteur informel. **Mme Lasme** répond par la négative. Elle mentionne toutefois que les entreprises sont obligées de suivre, de manière très détaillée, ce qui se passe dans leurs filières. La traçabilité des fournisseurs crée un sentiment de responsabilité partagée tout au long de la chaîne. Elle ajoute qu'un soutien plus important pourrait être nécessaire pour les travailleurs du secteur informel. C'est là, déclare **Mme Lasme**, que les gouvernements, potentiellement les ONG et même les entreprises ont un rôle à jouer pour aider les gens à développer leurs entreprises. En Côte d'Ivoire, la Compagnie Fruitière dispose d'un programme qui aide les agriculteurs indépendants à travailler en coopératives afin qu'ils puissent se regrouper pour vendre sur le marché.

**M. Cesar Maita, responsable des questions de genre à l'IDH**, commente et pose une question : « Il semble que toutes ces mesures pour promouvoir l'égalité des sexes s'inscrivent dans une perspective de droits humains. En ce sens, cela s'apparente à une obligation pour les entreprises. Cependant, il existe une autre approche selon laquelle l'égalité entre les sexes peut constituer une bonne stratégie de croissance et d'amélioration générale des entreprises. Par exemple, des politiques efficaces en matière de harcèlement sexuel peuvent conduire à une faible rotation du personnel et donc à une meilleure productivité. Cette approche semble plus attrayante pour les entreprises. Les panélistes considèrent-ils qu'il s'agit d'une approche plus pratique pour intégrer l'égalité entre les sexes dans les entreprises ? Pourquoi oui, pourquoi non ? »

**M. Ivančić** répond qu'il s'agit d'une perspective valable ; toutefois, le webinaire porte sur la diligence raisonnable fondée sur les risques, mais à deux égards : droits humains et affaires. Il convient que l'aspect commercial est important et soulève la question suivante : comment une entreprise peut-elle avoir un impact sur les femmes à travers ses chaînes d'approvisionnement ? Améliorer les résultats de développement pour les femmes, encourager les problématiques communes des femmes - garderie, etc. Voilà une façon pour l'entreprise d'atténuer les risques.

**M. Marco Tulio, Augura**, félicite les panélistes et salue le choix de ce thème pour le webinaire. En référence à la présentation de **Mme Rangel Castelblanco** sur la Colombie, il note que toutes ces initiatives ont une grande valeur sociale, mais qu'il y a aussi une responsabilité de la part des acteurs commerciaux et des entreprises qui font ces efforts pour donner aux femmes un rôle plus digne au travail.

## 5. Conclusions et remarques finales

**Mme Reinhardt Hurtado** remercie les intervenants et les participants pour leurs présentations et leurs questions. Elle indique qu'ils ont apporté des perspectives essentielles sur la diligence raisonnable fondée sur les risques et sur les manières d'intégrer la dimension de genre dans ce domaine dans l'industrie bananière.

Elle résume ensuite brièvement les interventions des cinq panélistes et clôt la session en informant les participants que le rapport du webinar sera disponible en anglais, en français et en espagnol. S'il reste des questions, **Mme Reinhardt Hurtado** invite les participants à contacter le Secrétariat du FMB.

---

Pour découvrir les avantages de devenir membre du Forum Mondial de la Banane et contribuer activement à un développement durable du secteur de la banane, rendez-vous sur le site:

[www.fao.org/world-banana-forum](http://www.fao.org/world-banana-forum)

World Banana Forum Secretariat  
Trade and Markets Division

Food and Agriculture Organization of the United Nations  
Viale delle Terme di Caracalla  
00153 Rome, Italy

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

---