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

Forum Mondial de la Banane (FMB)

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

WEBINAIRE

Violence et harcèlement dans le monde du travail - Outils et approches pour relever les principaux défis dans l'industrie bananière

---

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

Mardi 22 juin 2021

1. Welcome 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, de la FAO**, souhaite la bienvenue aux participants. Il s'agit du second webinaire d'une série organisée cette année par l'Équipe Spéciale sur l'Équité de Genre (GE-TF)[1] du FMB, en collaboration avec Fairtrade Allemagne.

Le webinaire porte sur le thème « Violence et harcèlement dans le monde du travail - Outils et approches pour relever les principaux défis dans l'industrie bananière ». C'est un sujet d'actualité puisque de nombreuses personnes dans le monde sont encore victimes de violence et de harcèlement sur leur lieu de travail.

Afin de faire cesser la violence et le harcèlement au travail, ce webinaire vise à sensibiliser aux défis et aux opportunités dans l'industrie de la banane en mettant en évidence les principaux outils et approches pour soutenir la mise en œuvre des principes et des recommandations de la C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail (OIT).

---

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

Ce webinaire a lieu pendant la semaine de l'OIT consacrée à la C190, un moment particulièrement opportun alors que la Convention doit entrer en vigueur le vendredi 25 juin. Il s'avère également très pertinent au regard de plusieurs propositions législatives actuelles pour amener les grandes entreprises à exercer une diligence raisonnable en matière de respect des droits de l'homme et des mesures de protection de l'environnement. En France, en Allemagne et en Norvège par exemple, il existe de nouvelles lois ou propositions législatives à cet égard. Au niveau de l'Union européenne également, une nouvelle proposition de directive sur le devoir de diligence et la responsabilité des entreprises a déjà été adoptée par le Parlement européen.

2. Introduction par la présidente

Mme Camila Reinhardt Hurtado, du Secrétariat du FMB, accueille les participants et présente l'ordre du jour. Elle indique que la question de la violence et du harcèlement au travail constitue une priorité fondamentale pour la GE-TF depuis sa création en 2012.

Lors de la Réunion internationale sur l'égalité entre les sexes de 2017- qui s'est déroulée en même temps que la troisième conférence mondiale du FMB -, cette question a été identifiée comme l'une des cinq principales difficultés rencontrées par les femmes dans l'industrie bananière. L'adoption de la C190 en 2019 a mis encore davantage l'accent sur cette priorité. La C190 a fait l'objet de l'un des webinaires organisés l'année dernière par la GE-TF du FMB. Ce webinaire était dédié au contenu de la Convention, ainsi qu'aux défis rencontrés en matière de violence et de harcèlement au niveau des plantations. Le webinaire organisé cette année a donc offert l'opportunité d'examiner les outils et les approches désormais disponibles pour soutenir la mise en œuvre de la C190 et permettre de faire cesser la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, en particulier dans le secteur de la banane.

L'Équateur est le premier des principaux pays exportateurs de bananes à ratifier la Convention. **Mme Reinhardt Hurtado** indique que divers acteurs du secteur vont à présent partager leurs expériences et leurs bonnes pratiques, ainsi que les défis auxquels ils sont confrontés et les prochaines étapes de la mise en œuvre de la Convention au niveau national. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) apportera une perspective mondiale sur la nouvelle boîte à outils de la C190 destinée aux syndicats. Cette boîte à outils a été élaborée conjointement par les Fédérations syndicales internationales (FSI) et la Confédération syndicale internationale (CSI).

Mme Reinhardt Hurtado souligne également que ce webinaire a lieu à un moment particulièrement opportun compte tenu des dynamiques législatives relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement au sein de l'UE. Elle espère que les discussions permettront de sensibiliser et de partager les bonnes pratiques afin de faire cesser pour tous la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

3. Résumé des présentations faites par les panélistes

3.1. Regard sur la récente ratification de la C190 et le soutien qui peut être apporté aux acteurs de l'industrie nationale pour mettre en œuvre les principes et les recommandations de la C190

Dr Paulina Durango, vice-ministre du Travail et de l'Emploi, ministère du Travail de l'Équateur

Le **Dr Paulina Durango** exprime sa reconnaissance pour la récente ratification de la C190 en Équateur et souligne qu'il est nécessaire de disposer de politiques claires pour sa mise en œuvre. Elle insiste également sur l'importance de la Convention pour le secteur de la banane.

Elle donne un chiffre important : 24,8 % des femmes en Équateur ne disposent pas d'un travail convenable. Parmi les femmes disposant de qualifications égales, seules trois sur dix ont accès à un emploi similaire. Les inégalités de salaires posent également un problème. Le nouveau gouvernement équatorien entend faire changer les choses grâce à la mise en œuvre des nouvelles politiques du travail.

L'Équateur est l'un des premiers pays à adopter la C190, une convention internationale supranationale qui, selon la Constitution équatorienne, est au-dessus des lois nationales. Elle a été adoptée le 17 janvier 2021 par décret. Cela témoigne de l'engagement de l'Équateur à éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Elle déclare que la violence et le harcèlement au travail doivent relever de comportements et d'attitudes bien définis, tels que décrits dans la convention C190. La Convention stipule qu'un seul acte isolé peut être considéré comme un acte de violence et de harcèlement, sans nécessiter une série d'actions consécutives. Par exemple, un seul acte ou comportement causant un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique peut être qualifié d'acte de violence et de harcèlement.

Le **Dr Durango** analyse d'autres lois en Équateur, y compris des lois organiques, qui visent à répondre aux problèmes de violence et de harcèlement, en particulier à l'égard des femmes. Ces lois comprennent le Code du travail et la Loi pour prévenir et éradiquer la violence contre les femmes (en espagnol, Ley Organica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres). Il existe également des lois relatives aux travailleurs domestiques, telles que la Loi pour la justice du travail et la reconnaissance du travail à domicile (en espagnol, Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar). Elle note que plusieurs sujets de préoccupation dans le monde ont rendu nécessaires ces lois et leur mise en œuvre. Il s'agit notamment du nombre élevé de travailleurs domestiques victimes de violence et de harcèlement au travail, des impacts de la pandémie sur les femmes au foyer et des conditions de violence à l'égard des femmes dans le secteur de la banane.

Cependant, la mise en œuvre de ces lois et de la convention C190 dans le pays se heurte encore à des difficultés. Il est nécessaire de rapprocher les employeurs, les travailleurs et la société de façon plus générale, ainsi que de créer des espaces effectivement exempts de violence, de harcèlement et de discrimination à l'égard des femmes. Il faut également garantir l'accès à l'emploi et aux emplois formels, avec des conditions égales entre hommes et femmes. En définitive, les initiatives autour de la C190 sont alignées sur les objectifs n°5 et 8 des Nations Unies, qui ouvrent la voie à l'Agenda 2030.

Le **Dr Durango** ajoute que l'Équateur ne manque pas de lois, mais d'une volonté politique de les faire appliquer avec les mesures et les outils appropriés. Elle poursuit en indiquant que le ministère du Travail a élaboré, avec le soutien d'ONU Femmes, une feuille de route pour mettre en place un nouveau cadre réglementaire s'appliquant aux politiques du travail et à la C190. L'Équateur développe à présent des outils visant à garantir la conformité. Concernant le secteur de la banane, la stratégie promue consiste à soutenir l'exportation de bananes produites dans des pays qui respectent les normes sociales et environnementales. Cela comprend : le renforcement des programmes visant à éradiquer le travail des enfants ; la promotion de processus de développement des capacités, de formations et de sensibilisation aux droits du travail, à l'égalité et à l'intégration des dimensions de genre et de non-discrimination à l'intention des travailleurs et des employeurs, et la mise en œuvre de la C190. L'Équateur espère être à l'avant-garde et faire connaître ses produits et ses bonnes pratiques dans le monde entier.

Pour conclure, elle mentionne la Loi équatorienne relatives aux offres d'emploi qui devrait viser à fournir aux petites et moyennes entreprises des outils adéquats pour embaucher le nombre d'employés nécessaire à la relance de la production. Actuellement, environ 30 % de la population économiquement active est embauchée dans le cadre d'un emploi formel, tandis que les 70 % restants ne le sont pas. C'est un point à prendre en compte, mais il est important de souligner que les coûts de l'emploi formel en Équateur placent ce pays dans une position moins compétitive. L'Équateur est le seul grand exportateur de bananes à avoir ratifié la C190. Le **Dr Durango** explique qu'on lui demande souvent de quelle manière les acheteurs, les exportateurs et les investisseurs peuvent soutenir les producteurs, grands comme petits. Cela passe, répond-elle, par l'achat des bananes équatoriennes, par une

assistance technique, par le partage des bonnes pratiques syndicales avec les femmes dirigeantes et par l'apprentissage des façons d'éradiquer la violence dans les zones rurales. Les mécanismes de travail et la temporalité sont des éléments à prendre en compte. Dans le secteur de l'emploi formel, il est impossible de contraindre les employés à un volume horaire hebdomadaire fixe de 40 heures. L'industrie bananière est soumise à la temporalité : la saisonnalité implique des besoins spécifiques, les horaires de fumigation varient et l'exportation exige une certaine flexibilité.

3.2 Regard sur les efforts, les difficultés et les succès des entreprises du secteur de la banane qui s'efforcent de garantir un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement

Mme Nathaly Pernett, Avocate titulaire d'un LLM[2], Association des exportateurs de bananes d'Équateur (AEBE)

Mme Nathaly Pernett commence par indiquer qu'il existe en Équateur un fort écart entre les sexes. Au dernier classement mondial du Forum économique mondial (FEM), il occupait la 48ème place. Le « Global Gender Gap Report » (Rapport mondial sur l'écart entre les femmes et les hommes) du FEM mesure l'écart entre les genres par pays, en fonction de la participation et des opportunités économiques, du niveau d'instruction, de la participation politique, de la santé et de la survie, et contient des recommandations pour améliorer la participation des femmes au marché du travail.

En matière d'équité, les femmes sont souvent désavantagées par rapport aux hommes. Si une femme tombe enceinte, elle va très probablement devoir abandonner sa scolarité, tandis que le père de l'enfant peut poursuivre ses études. Au sein des familles, si les ressources sont limitées, ce sont généralement les garçons qui sont envoyés à l'école. Il s'agit d'une réalité latino-américaine et équatorienne.

Mme Pernett note également que 16,5 % des femmes en Équateur n'ont pas un travail convenable et qu'elles effectuent souvent une moyenne hebdomadaire de 31 heures de travaux ménagers non rémunérés. En outre, les femmes ont généralement besoin de deux années d'études de plus que les hommes pour obtenir un emploi adéquat. L'écart entre les sexes est une réalité, non seulement dans les bureaux, mais aussi dans les plantations.

Pour se conformer aux législations nationales, l'industrie de la banane en Équateur a mis en place les mesures suivantes :

- un salaire de base de 400 USD auquel s'ajoute la sécurité sociale ;
- une compensation initiale de 400 USD avant le début de l'année scolaire pour permettre aux familles d'acheter des fournitures ;
- une compensation précédant les festivités - un mois de salaire supplémentaire ;
- des salaires minimums pour chaque groupe du secteur industriel de la banane ; et
- des protocoles sur l'équité entre les sexes imposant aux employeurs d'organiser et d'animer des formations sur les actes de violence discriminatoires et de prendre des sanctions supplémentaires à leur encontre.

Ces politiques et ces avantages économiques ont permis aux femmes d'être mieux intégrées dans le secteur. D'autre part, l'Équateur est l'un des rares pays de la région à reconnaître la nécessité de fixer un salaire décent (en espagnol, Salario Digno). Cette année, il a été calculé par le gouvernement à 447,22 USD. Les grandes entreprises

[2] LLM : le Master of Laws est un diplôme universitaire de troisième cycle spécialisé dans un domaine particulier du droit dans les pays anglophones ou anglo-saxons, ndtr

comme les petites sont tenues de verser ce salaire - qui a un impact sur la compétitivité de l'Équateur dans le secteur de la banane.

Mme Pernett souligne que le salaire décent influence directement la protection des femmes, car l'indépendance financière constitue pour elles le seul moyen d'échapper aux cycles de violence et de harcèlement et, finalement, de parvenir à l'équité. Elle indique que l'Équateur est l'un des six pays de la région qui s'efforcent d'encourager la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité entre les sexes dans les politiques du travail. Elle cite l'exemple d'un projet de loi sur l'économie mauve (en espagnol, Proyecto de Ley Economia Violeta) présenté récemment. Ce projet de loi vise à générer des avantages susceptibles de contribuer à combler les écarts entre les sexes. En Équateur, pour que les entreprises de l'industrie bananière soutiennent la réduction des écarts entre les sexes, trois champs d'action politique sont nécessaires :

- les incitations fiscales à l'embauche des femmes, qui suppriment les arguments à leur encontre et brisent ainsi des barrières indivisibles ;
- le partage du congé payé entre les deux parents après la naissance d'un enfant ; et
- l'éducation.

Elle souligne que l'éducation est la seule voie pour parvenir à l'indépendance et échapper ainsi aux cycles de violence et de harcèlement. Dans le secteur de la banane, la violence de genre a longuement été considérée comme une normalité, déclare-t-elle. Et bien qu'elle existe, elle n'est pas normale. Dans la mesure où l''industrie bananière est l'une des industries les plus importantes du pays, elle se doit d'être équitable. Dans un secteur exempt de violence, l'équité doit constituer un objectif principal.

3.3 Introduction à la boîte à outils C190 destinée aux syndicats et développée conjointement par les Fédérations syndicales internationales et la CSI

Mme Julie Duchatel, Responsable internationale / Coordinatrice du projet sur l'égalité entre les sexes, UITA

Mme Julie Duchatel note que l'adoption de la C190 et de la Recommandation 206 (R206) par la Conférence internationale du Travail (CIT) en juin 2019 est le fruit de longues années de campagnes syndicales menées en grande partie par des femmes syndicalistes. Elle montre des photos de personnes à travers le monde qui promeuvent les droits des femmes et luttent pour leur droit à ne pas subir de violence ou de harcèlement sexuel au travail. Depuis des années, les syndicats recueillent les témoignages de femmes harcelées ou victimes de discrimination sur leur lieu de travail. Ils se battent pour faire reconnaître que la violence et le harcèlement ne peuvent être tolérés et ne font pas partie du « job ». Cela n'a pas toujours été facile. Il y a quinze ans, le harcèlement sexuel n'était pas largement considéré comme un problème relevant des syndicats. Mais l'inclusion croissante des femmes dans les syndicats, y compris à des postes de direction, la création de comités de femmes et la présence de femmes dans les comités de santé et de sécurité au travail, ont fait de la violence et du harcèlement une question syndicale.

Des femmes courageuses ont osé prendre la parole en public pour s'attaquer aux causes profondes de la violence et du harcèlement, établissant un lien avec la précarité du travail ou le manque d'autonomisation des femmes au travail et dans la société. Elles ont poussé les syndicats à engager un travail d'introspection et à remettre en question le comportement et les mentalités de leurs collègues masculins. Elles ont également trouvé des alliés et nombre de leurs collègues masculins ont rejoint la lutte.

Mme Duchatel explique que l'adoption de ces normes reflète l'existence d'un large socle de rejet de la violence et du harcèlement au travail et l'émergence de nouveaux droits, comme un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. C'est un grand pas en avant. La communauté internationale s'est exprimée en adoptant ces normes innovantes puisqu'elles reconnaissent, par exemple, la nécessité d'atténuer les impacts de la violence domestique au travail. Il est important de continuer sur cette lancée et de mettre en place ce qui a été adopté. La Convention est partie de la base et a atteint le plus haut niveau international avec l'adoption d'instruments. À présent, souligne-t-elle, les normes doivent devenir une réalité. Les syndicats mondiaux ont un rôle à jouer pour rendre ces normes accessibles à chaque syndicat.

La C190 souligne le rôle essentiel de la négociation collective dans la lutte contre la violence et le harcèlement. Le respect des droits fondamentaux au travail doit être garanti à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, et leur liberté d'association est donc cruciale.

Les syndicats mondiaux coopèrent depuis longtemps sur ces questions, dont beaucoup sont transversales. À cet égard, pour lutter contre la violence et le harcèlement le plus efficacement possible tout au long de la chaîne logistique, un manuel de formation des formateurs (boîte à outils) a été élaboré par les Fédérations syndicales internationales et la CSI (grâce au travail du Global Labour Institute[3]). Ce manuel comprend un guide de l'animateur et un cahier d'activités, avec des questions clés et des bonnes pratiques. Le manuel sensibilise à la C190 et à la R206 et encourage les syndicats du monde entier à faire pression pour leur ratification et leur mise en œuvre effective, ou à les inclure dans leurs conventions collectives et les appliquer au sein de leurs propres organisations.

Le guide est disponible en arabe, en anglais, en français et en espagnol. Un webinaire a été organisé le 25 juin 2021 pour son lancement officiel. Ces instruments de l'OIT peuvent sembler abstraits, explique Mme Duchatel, mais leur mise en œuvre peut avoir un impact réel sur la vie des travailleurs. Le sentiment de sécurité au travail et la possibilité de prendre des jours de congé - qui font partie de la mise en œuvre de la C190 - peuvent véritablement sauver des vies.

4. Questions et discussions

Lors de la session de questions/réponses, **Mme Valentina Beghini**, qui s'exprime au nom de l'OIT, note que depuis le début de la pandémie de COVID-19, tous les types de violence et de harcèlement ont augmenté, y compris les violences et le harcèlement à l'encontre des femmes. L'urgence de la Convention est évidente.

Elle explique que la Convention donne un cadre général pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement au travail. Elle protège tous les acteurs du monde du travail, y compris les employeurs qui peuvent également faire l'objet de violence. Elle protège également les demandeurs d'emploi. C'est très important, car dans de nombreux pays, les femmes sont réticentes à entrer sur le marché du travail par crainte de la violence et du harcèlement sexuel. La C190 est une passerelle entre le domaine de l'égalité et de la non-discrimination et celui de la santé et de la sécurité au travail. **Mme Beghini** s'appuie sur certaines études récentes qui montrent que lorsque les écarts entre les sexes diminuent, la violence et le harcèlement diminuent également. S'attaquer à l'égalité des sexes est donc d'une importance capitale pour l'élimination de la violence et du harcèlement au travail. La C190 et la R206 soulignent toutes ces questions et fournissent un outil pratique et efficace fondé sur une approche inclusive, intégrée et sensible au genre.

Jusqu'à présent, six pays ont ratifié la Convention, dont l'Équateur. Le 25 juin, la C190 entrera en vigueur en Uruguay et aux Fidji. Tous les acteurs de la société devront conjuguer leurs efforts pour en assurer la mise en œuvre. La campagne de l'OIT #RatifiezC190 cherche à impliquer toute personne qui souhaite faire entendre sa voix. Plus précisément, elle propose aux individus d'appeler à leur tour leur gouvernement à ratifier la C190.

[3] Institut mondial du travail, ndtr

Elle fait également référence à la prochaine parution d'un guide qui apportera des orientations claires et des exemples sur les différentes dispositions et les principes fondamentaux des instruments. L'OIT a élaboré d'autres ressources, notamment un guide sur la sécurité au travail, un programme de formation mondial à Turin, en Italie (auquel a participé une importante délégation d'Amérique latine), et plusieurs dossiers abordant différents thèmes, dont un guide facile à lire pour les personnes qui présentent des déficiences intellectuelles.

Mme Beghini déclare que la mise en œuvre de la Convention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail représentent un effort collectif de la part des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Elle déclare qu'aucune personne ne devrait être victime de violence et de harcèlement où que ce soit et conclut en montrant une nouvelle vidéo produite par l'OIT dans le cadre de sa campagne de communication mondiale sur la C190.

Suite à l'intervention de Mme Beghini, une question est posée par l'un des participants au Dr Durango:

> **Dans le secteur de la banane, existe-t-il des stratégies spécifiques en matière de contrôle et le suivi ?**

Le **Dr Durango** répond que le gouvernement équatorien tente de renforcer la mise en œuvre de ses politiques de contrôle. Elle déclare qu'il est nécessaire qu'un ministère assure le suivi avec des interventions ciblées par secteur. C'est ce que le gouvernement va chercher à mettre en place de manière aléatoire, grâce à l'intégration de la numérisation qui offre une certaine discrétion. À ce sujet, elle demande le soutien des Nations Unies et d'autres organisations pour un aspect clé qui demandera beaucoup de travail, à savoir comment mettre en œuvre cette numérisation dans les inspections pour se conformer à des exigences mesurables évitant toute composante subjective.

Une autre question est posée au Dr Durango par **M Wilbert Flinterman**:

> **Comment le ministère équatorien du Travail peut-il collaborer avec l'AEBE et d'autres partenaires pour promouvoir la continuité du dialogue social dans le secteur de la banane et ainsi soutenir la mise en œuvre de la C190 ?** Outre un bon salaire minimum, l'autonomisation collective par le biais de syndicats dirigés par des femmes peut bénéficier aux travailleuses de nombreuses façons.

Le **Dr Durango** répond que la collaboration entre le gouvernement et le secteur privé doit se poursuivre. Elle indique que des politiques ont été mises en œuvre et qu'elles ont désormais force de loi en Équateur. Elle souligne que la voie à suivre est d'assurer le suivi de la mise en œuvre de ces lois et politiques. Le gouvernement va continuer à renforcer les inspections du travail par secteur et collaborer avec le ministère de la Production, du Commerce extérieur, des Investissements et de la Pêche en Équateur, afin que l'industrie de la banane puisse bénéficier d'accords avec un traitement préférentiel, étant donné que les coûts de production de l'Équateur sont beaucoup plus élevés que ceux de ses concurrents. Par exemple, le salaire minimum est beaucoup plus élevé en Équateur que dans les autres pays producteurs de bananes.

Si l'Équateur s'est engagé à aller au-delà du salaire minimum, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Il est nécessaire de travailler sur le terrain et à ce niveau, il serait essentiel d'impliquer la société civile et les confédérations syndicales internationales. Il est impératif de former et d'éduquer les individus, et de travailler avec les représentants des femmes qui font partie du territoire rural du pays. Elle invite toutes les parties prenantes à collaborer avec le gouvernement équatorien pour s'assurer que le travail relatif à la C190 effectué dans le pays, en particulier dans le secteur de la banane, est mesuré et mis en œuvre. Le **Dr Durango** suggère que les acteurs du secteur se réunissent à nouveau dans quatre à six mois pour partager leurs expériences et identifier les domaines qui ont été renforcés à cet égard, ainsi que les domaines qui nécessitent encore du travail de la part du gouvernement équatorien.

Mme Pernett répond à cette même question. Elle fait écho aux propos de la vice-ministre, mais du point de vue du secteur privé. Afin de renforcer les politiques publiques, elle insiste avant tout sur la nécessité de faire entendre la

voix des femmes, car actuellement, la plupart des décideurs ne sont pas des femmes. Il faut garder à l'esprit les questions suivantes : quelle est la position des femmes ? Quels sont leurs besoins ? Leurs horaires de travail sont-ils adaptés ou pourraient-ils être plus pratiques ?

Mme Pernett fait remarquer que la Finlande a fait un pari sur l'équité entre les sexes il y a 17 ans, en particulier dans les politiques publiques qui ont tiré parti des avantages de l'inclusion des femmes non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans l'accès à l'éducation. Le PIB de la Finlande a augmenté de 17 % au cours des 17 dernières années, déclare-t-elle. Si l'Équateur applique une formule similaire à celle de la Finlande et met l'accent sur l'égalité des sexes dans l'économie, avec le secteur privé qui est prêt à apporter son soutien, cela pourrait donner un scénario gagnant-gagnant.

Une question est posée par **Mme Ann Apekey** à **Mme Duchatel:**

> **Comment les Fédérations syndicales internationales s'engagent-elles auprès des dirigeants syndicaux locaux pour faire pression en faveur de la ratification de la C190 ?**

Mme Duchatel répond que les Fédérations syndicales internationales collaborent par le biais de la négociation collective et que toutes les fédérations ont pour objectif de travailler avec les dirigeants des syndicats pour promouvoir cette convention. Et si la ratification constitue un point de départ important, déclare-t-elle, les syndicats disposent déjà des outils pour négocier les clauses inspirées par la convention. Cette action permettrait d'accélérer la ratification par les états.

L'un des participants fait une observation destinée à **Mme Pernett :** je pense que l'information que vous avez partagée au sujet d'un crédit d'impôt en contrepartie de la création d'emplois pour les femmes visant à « démystifier l'idée que les femmes engendrent plus de dépenses » à l'entreprise induit un effet indésirable involontaire et négatif. Cela revient à reconnaître intrinsèquement que les travailleuses engendrent davantage de dépenses et qu'il est donc nécessaire de verser à l'entreprise une sorte de compensation à travers une baisse d'impôts. S'il est vrai que les subventions pour les entreprises qui encouragent l'embauche des femmes pourraient s'avérer utiles, les entreprises devraient à leur tour investir l'argent économisé pour encourager ces embauches.

Mme Pernett répond qu'elle est d'accord avec certains aspects de cette remarque. L'argent devrait être réinvesti pour combler les écarts entre les sexes. Elle explique qu'en Équateur, un système de quotas a existé afin d'intégrer les personnes en situation de handicap dans la population active. Dans certains cas, déclare-t-elle, ces personnes n'accomplissaient aucun travail, elles servaient uniquement à atteindre le quota et n'étaient pas utiles à l'entreprise. En essence, elles étaient embauchées pour obtenir une subvention ou éviter une amende.

Mme Adwoa Sakyi, **coordinatrice régionale des femmes pour l'Afrique, UITA**, fait une observation : il est temps de briser le silence sur ces questions. Nous devons former les membres sur le terrain. Il est temps pour les syndicats de définir précisément la violence et le harcèlement. Si le lieu de travail devient un espace sûr et libre, grâce à la participation des employeurs et des gouvernements, les économies se développeront. Elle déclare que le FMB doit encourager ses membres à mener cette activité sur leurs lieux de travail. La C190 arrive au bon moment : elle est réalisable et si simple que nous pouvons l'utiliser pour faire changer les mentalités. La plupart des problèmes de violence et de harcèlement sont une question d'état d'esprit. Lorsque les individus comprennent l'importance de l'égalité entre les sexes, ils peuvent faire cesser l'inégalité. Ce changement d'état d'esprit peut changer des vies.

Mme Angel Yauripoma, de l'Équateur, demande **à Mme Pernett:**

> **Qui aidera les mères célibataires qui travaillent pour la garde de leurs enfants ?**

Mme Pernett répond que du point de vue du secteur privé, lorsqu'une entreprise atteint un certain nombre d'employés, elle met à disposition des soins de santé. Elle reconnaît que la garde d'enfants constitue également un besoin pour les mères célibataires. Une solution consisterait à conclure des accords pour que les enfants puissent

être accueillis dans un centre proche, et non sur le terrain où leur sécurité serait menacée. Des accords pourraient être passés pour que des centres soient situés à proximité des plantations, avec des services de garde d'enfants à des tarifs préférentiels.

M Emmanuel Ngweha, Fédération Nationale des Syndicats de Travailleurs - Filière Banane du Cameroun (FENASYTRAFBACAM) indique que la question du harcèlement a été abordée dans l'industrie bananière au Cameroun, et que ces expériences ont été intégrées dans la convention afin de réduire les violences faites aux femmes sur le terrain. Il demande:

> **Comment pouvons-nous obtenir un soutien pour nous assurer que cela est intégré dans la négociation collective ?**

Mme Duchatel répond que le manuel de formation mentionné précédemment et destiné aux syndicats apporte précisément un soutien à cet égard. Il sera disponible le 25 juin et envoyé à tous les affiliés.

M Edgar Monge, Tesco, demande à **Mme Duchatel:**

> **Comment pouvons-nous promouvoir davantage d'embauches de femmes à des postes de direction dans les syndicats locaux sans être accusés d'ingérence ?**

Mme Duchatel répond que les syndicats pourraient devenir des syndicats féministes. L'égalité et la présence d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction conduiront à une société durable. C'est pourquoi la C190 est si passionnante et si bien construite : différentes réflexions et discussions sur les normes peuvent permettre de faire cesser la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

5. Conclusions et remarques finales

Mme Reinhardt Hurtado remercie les intervenantes pour leurs présentations et les participants pour leurs questions judicieuses. Elle prend note de l'intervention de la vice-ministre du Travail et de l'Emploi du ministère du Travail de l'Équateur et reconnaît le travail accompli par le gouvernement équatorien. Maintenant qu'il existe un cadre législatif pour lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, il est nécessaire d'effectuer un suivi des activités mises en œuvre. Comme l'a proposé la vice-ministre, elle suggère que les participants se réunissent lors d'une prochaine session pour discuter de la meilleure façon de travailler ensemble sur ce sujet, examiner les progrès réalisés et évaluer les futurs défis à relever.

L'intervention de Mme Pernett a soulevé la question des écarts entre les sexes et de leur impact sur la violence et le harcèlement, ainsi que l'importance d'inciter les entreprises à embaucher des femmes, d'élargir les prestations de congé parental aux hommes afin que la garde des enfants soit un effort partagé entre les hommes et les femmes, et de garantir l'éducation pour tous. L'éducation des différentes parties prenantes, notamment pour permettre aux femmes de s'exprimer sur les décisions qui les concernent, a été identifiée comme une question fondamentale au cours du webinaire.

Mme Duchatel a présenté les efforts de l'UITA en matière de communication et de sensibilisation à la C190, en collaboration avec d'autres Fédérations syndicales internationales et la CSI. Elle a notamment évoqué une boîte à outils contenant des supports pouvant être utilisés sur le terrain dès à-présent, y compris dans les pays qui n'ont pas encore ratifié la C190. Le webinaire a également permis à l'OIT de parler des campagnes de communication sur la C190 lancées récemment.

Le rapport du webinaire sera disponible en anglais, en français et en espagnol. S'il reste des questions, **Mme Reinhardt Hurtado** suggère aux participants de 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

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 | @FAOwbf