



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

Le 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

Harcèlement sexuel et violence sexiste dans l'industrie bananière

Rapport du groupe de travail du FMB sur l'égalité des sexes (GE-TF)

Lundi, 28 septembre 2020

1. Mot d'accueil par le secrétariat du FMB

Au nom du Forum Mondial de la Banane (FMB) et de son Équipe Spéciale sur l'Équité de Genre (GE-TF), accueilli par l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) via le secrétariat du FMB, **Mme Camila Reinhardt Hurtado**, de la **FAO**, a souhaité la bienvenue aux participants au second d'une série de quatre webinaires thématiques organisés par le GE-TF. La série porte sur les questions prioritaires pour les travailleuses de l'industrie bananière. Le webinaire du 28 septembre était intitulé 'Harcèlement sexuel et violence sexiste dans l'industrie bananière' et était coordonné en collaboration avec Banana Link.

Mme Reinhardt Hurtado a fait le point sur le webinaire du 23 juillet, qui portait sur les défis et les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail (SST) des travailleuses de l'industrie bananière. Les lignes directrices de l'Initiative pour la santé et la sécurité au travail dans l'industrie bananière (BOHESI) sur l'emploi sain et sûr des femmes dans l'industrie bananière ghanéenne ont également été abordées lors du webinaire de juillet, en mettant l'accent sur la manière dont elles ont été mises en œuvre au niveau des plantations et sur la manière dont elles pourraient être adaptées à l'Amérique latine à l'avenir.

Le webinaire du 28 septembre avait les objectifs suivants :

- ✧ Partager des informations et permettre la discussion sur la Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement.
- ✧ Améliorer la compréhension des questions connexes pour les travailleuses de l'industrie bananière et de la nécessité de mettre en œuvre la convention et la recommandation susmentionnées au niveau des exploitations et des plantations.
- ✧ Échanger des expériences, des idées et des possibilités de mettre la convention en pratique, par exemple en élaborant des lignes directrices, des politiques et des programmes de formation connexes pour l'industrie bananière.



Explorer des idées sur la manière dont le Forum Mondial de la Banane et son équipe spéciale sur l'équité de genre peuvent jouer un rôle de premier plan dans les initiatives susmentionnées.

2. Présentation par la présidente et coordinatrice du GE-TF

Mme Anna Cooper, Banana Link a présenté la question du harcèlement sexuel et de la violence sexiste, une question qui a été régulièrement soulevée par des collègues syndicalistes d'Amérique latine, des Caraïbes et d'Afrique, ainsi que par un certain nombre d'entreprises et d'acheteurs au sein du Forum, qui s'efforcent de trouver des solutions au niveau des plantations et des exploitations.

L'objectif de ce GE-TF est de mettre en évidence le problème du harcèlement sexuel et de la violence sexiste afin que les questions qui s'y rapportent puissent être intégrées dans les réunions, conférences et activités du FMB et de ses membres, en particulier au niveau des plantations.

Le GE-TF a notamment abordé la question de manière pratique par le biais de formations qui respectent les lignes directrices sur la santé et la sécurité axées sur le genre élaborées au Ghana. Il est à espérer que cette approche sera bientôt reproduite dans d'autres pays, en mettant l'accent sur la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste afin de garantir aux femmes des conditions de travail saines, sûres et décentes.

Le GE-TF a également eu l'occasion, en sa qualité de groupe de travail, de contribuer à une série d'études de cas sur l'égalité des sexes en 2019, financées par l'Initiative pour un commerce éthique. Trois de ces études ont fourni des exemples pratiques issus des secteurs de la banane, des fleurs et des fruits sur la manière d'aborder les questions de harcèlement sexuel et de violence sexiste sur le lieu de travail par le biais d'accords de négociation entre les syndicats et les employeurs, de mécanismes de réclamation efficaces et d'activités de formation participatives.

3. Résumé des discussions de groupe

Le webinaire a bénéficié des contributions de trois experts de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et de l'enseigne Tesco. Il a ensuite entendu les questions et les expériences de participants plus nombreux sur la question du harcèlement sexuel et de la violence sexiste - une partie importante des activités multipartites du Forum.

3.1 Aperçu de la Convention n° 190 et de la Recommandation n° 206 de l'OIT sur 'la violence et le harcèlement dans le monde du travail'

Par Valentina Beghini, agent technique supérieur - Direction de l'égalité des sexes, de l'égalité et de la diversité et de l'OITSIDA (GED/OITSIDA, Organisation internationale du travail (OIT))

Mme Valentina Beghini s'est référée à la Convention n° 190 et à la Recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement comme à un mandat global pour éradiquer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La convention et la recommandation qui l'accompagne ont été adoptées en 2019 lors de la Conférence Internationale du Travail de l'Organisation Internationale du Travail. Pour la première fois, ces normes établissent le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Les conventions sont des traités contraignants, et ont donc force obligatoire pour les états signataires.

Les droits énoncés dans la convention s'appliquent à tous les secteurs, qu'ils soient privés ou publics, dans l'économie formelle et informelle, et dans les zones urbaines ou rurales. La convention traite les abus qui se produisent au cours, en lien ou découlant du travail, par exemple pendant les pauses, les déplacements liés au travail, et pendant les trajets domicile-travail. La convention et la recommandation reconnaissent que la prévention et l'éradication de la violence et du harcèlement dans le monde du travail exigent des membres qu'ils



respectent, promeuvent et mettent en place les principes et droits fondamentaux au travail et qu'ils favorisent le travail décent.

Mme Beghini a souligné que la conception de l'OIT du monde du travail est fondée sur la dignité et le respect. Elle a souligné l'importance de définir clairement l'expression 'violence et harcèlement'. Dans de nombreux pays, il s'est avéré difficile de faire la distinction entre les deux. Ainsi, la convention adopte une approche pragmatique et définit l'expression 'violence et harcèlement' de la façon suivante :

- ♂ L'expression 'violence et harcèlement' dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
- ♂ L'expression 'violence et harcèlement fondés sur le genre' s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

En vertu des législations et règlements nationaux, les États peuvent définir la violence et le harcèlement comme un concept unique ou des concepts distincts, et peuvent également définir les comportements et pratiques spécifiques qui constituent la violence et le harcèlement. Ce qui importe, c'est qu'il soit mis en place une prévention et une protection efficaces contre l'ensemble des comportements et pratiques inacceptables (article 1, paragraphe 2).

Le harcèlement sexuel n'est pas défini dans la Convention n° 190, mais est clairement inclus dans la définition de la violence et du harcèlement fondés sur le genre [art. 1 1 (b)]. Le harcèlement sexuel est une manifestation grave de discrimination sexuelle et une violation des droits de l'Homme traitée dans le contexte de la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession de 1958. Aux termes de la Convention n° 111 de l'OIT, et selon l'Observation générale sur le harcèlement sexuel de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (commission d'experts de l'OIT) à propos de la Convention n° 111, les définitions du harcèlement sexuel englobent les éléments essentiels suivants :

- ♂ **quid pro quo** tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui physique, verbal ou non, de nature sexuelle et tout autre comportement fondé sur le sexe portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne ; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail ; et
- ♂ **environnement de travail hostile** une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

La Convention n° 190 invite à une approche inclusive, intégrée et sensible à la dimension de genre, qui repose sur trois piliers :

1. Prévention et protection
2. Exécution et recours
3. Conseil et formation

La convention reconnaît que la violence domestique a un impact sur le monde du travail, en particulier sur l'emploi, la productivité et la santé et la sécurité. Elle propose plusieurs mesures pour en atténuer l'impact, telles que l'octroi de congés aux victimes par les employeurs, des formules de travail flexibles, une protection temporaire contre le licenciement et l'inclusion de la violence domestique dans les évaluations des risques sur le lieu de travail et une campagne de sensibilisation.



Présentant les prochaines étapes, **Mme Beghini** a noté que tous les États membres sont tenus de porter la convention à l'attention des autorités nationales compétentes. Suite aux récentes ratifications de l'Uruguay et des Fidji, la convention entrera en vigueur le 25 juin 2021. Les États qui ratifient la convention soumettent des rapports réguliers pour examen par la commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations.

3.2 Présentation des principaux problèmes de harcèlement sexuel (HS) et de violence sexiste (VS) au niveau des plantations, et des initiatives concrètes des syndicats et des entreprises sur la mise en œuvre pratique de la Convention n° 190

Par Adwoa Sakyi, coordinatrice régionale des femmes pour l'Afrique, Union internationale des associations de travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)

Syndicaliste de plus de 20 ans d'expérience, actuellement employée par l'UITA, **Mme Adwoa Sakyi** a présenté les principaux problèmes de harcèlement sexuel et de violence sexiste au niveau des plantations. Elle a également présenté les initiatives existantes des syndicats et des entreprises qui soutiennent la mise en œuvre pratique de la C190.

L'UITA représente des syndicats qui couvrent l'ensemble de la chaîne alimentaire de l'agriculture, de l'alimentation, des hôtels et restaurants, au tabac et aux travailleurs de l'économie informelle.

Mme Sakyi a commencé par dire que la violence fondée sur le sexe est l'un des pires types de discrimination fondée sur le genre, le plus répandu et probablement le plus ancien au niveau mondial. Les femmes sont souvent confinées dans des conditions de travail précaires, des situations de harcèlement **'quid pro quo'** et sont, de façon générale, empêchées d'accéder à un travail décent. Dans le secteur agricole, de nombreuses femmes restent isolées dans des plantations gérées par des hommes.

En Afrique, grâce au renforcement des capacités, aux campagnes de sensibilisation et à l'échange d'expériences, les syndicats ont de plus en plus souvent réussi à négocier des accords qui traitent de questions importantes pour les femmes, notamment par le biais de clauses de négociation collective - une méthode qui fonctionne car toutes les personnes concernées ont un rôle à jouer. Ces derniers temps, de plus en plus de femmes se manifestent pour **'briser la loi du silence'** autour de la violence sexiste. **Mme Sakyi** a expliqué comment l'UITA continue à s'engager sur cette question en promouvant une approche de tolérance zéro à l'égard de la violence sexiste, qu'elle considère fermement comme une question syndicale.

Outre les négociations collectives, d'autres initiatives au niveau des plantations comprennent la formation et la sensibilisation des travailleurs afin de leur donner les moyens de s'exprimer sur des questions souvent considérées comme taboues. Par exemple, les initiatives englobent des jeux de rôle pour apprendre à démêler les questions et donner aux travailleuses les moyens de résister au harcèlement sexuel, ainsi qu'une distribution de matériel d'information et d'éducation produit dans le but de sensibiliser l'ensemble des travailleurs.

L'UITA a signé des accords avec de grandes entreprises qui promeuvent un environnement général de tolérance zéro, démontrant ainsi qu'il est essentiel d'intervenir directement au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Les travailleurs des trois grandes sociétés bananières du Ghana qui ont conclu des accords avec l'UITA sont un exemple probant de mise en œuvre de la C190 au niveau national.

Cependant, des difficultés subsistent et il faut encore remédier aux failles du système. Il s'agit notamment des difficultés rencontrées par les syndicats et de l'impact sur les conventions collectives, les conditions de travail et les types de contrats. Plus précisément, les travailleuses du secteur agricole ont tendance à rester invisibles et à travailler dans des conditions précaires en raison de la fragilité et de la structure du système alimentaire. En outre, les syndicats sont souvent marginalisés ou réprimés et de ce fait, trop peu de travailleuses agricoles sont protégées par des conventions collectives.

3.3 Stratégie de Tesco en matière de genre / leçons tirées de l'initiative de l'industrie fruitière sud-africaine visant à développer des mécanismes de réclamation au niveau des exploitations agricoles en tant qu'outil essentiel pour traiter à la source les problèmes de HS et de VS

Par Tania Moodley, responsable de l'approvisionnement responsable, Tesco

Mme Tania Moodley a partagé des informations essentielles sur le processus et les leçons tirées de l'élaboration de la stratégie de Tesco en matière de genre et de son expérience pour permettre une approche collaborative pour le développement de mécanismes de réclamation au niveau des exploitations dans l'industrie fruitière sud-africaine. Son intervention a porté sur les domaines suivants :

- ◇ aperçu de la stratégie de Tesco en matière de droits de l'Homme ;
- ◇ la stratégie de Tesco en matière de genre ; et
- ◇ mécanisme de réclamation au niveau des exploitations agricoles de l'industrie fruitière sud-africaine.

L'expérience acquise dans les exploitations agricoles sud-africaines et dans les centres de conditionnement a permis à Tesco de recueillir des informations et, dans certains cas, de revoir ses stratégies.

En termes de stratégie de la société en matière de droits de l'homme, les principaux domaines d'intervention sont les suivants :

- ◇ le travail forcé ;
- ◇ l'égalité des sexes ;
- ◇ les moyens de subsistance durables ; et
- ◇ la représentation des travailleurs.

La stratégie est mise en œuvre par l'amélioration des normes pour les personnes travaillant dans les chaînes d'approvisionnement de Tesco ; par la conduite d'efforts à l'échelle de l'industrie pour traiter les problèmes endémiques de la main-d'œuvre et de la communauté tout au long des principales chaînes d'approvisionnement ; et, notamment, par l'utilisation de son pouvoir de rassemblement pour plaider en faveur du changement là où il est nécessaire. Les travailleuses maritimes affectées par la **COVID-19** ne sont qu'un exemple parmi d'autres des domaines dans lesquels les normes doivent être améliorées.

Selon les Nations unies, 35% des femmes, soit 818 millions de femmes de plus de 15 ans dans le monde, ont subi des violences sexuelles ou physiques dans leur foyer, dans leur communauté ou sur leur lieu de travail. **Mme Moodley** a partagé une carte cherchant à exposer les régions du monde et les secteurs dans lesquels les femmes sont confrontées aux plus grands risques liés au genre.

Mme Moodley a présenté la feuille de route de Tesco pour une stratégie en matière d'égalité des sexes comprenant des phases allant de la recherche documentaire, de l'engagement des parties prenantes et de l'évaluation des risques pour définir son orientation stratégique, à l'engagement des fournisseurs et à la compréhension des défis locaux pour affiner son plan stratégique, et enfin sa mise en œuvre. Elle a fait remarquer que cette solution ne serait pas facile à mettre en place.

Les quatre domaines d'intervention à traiter sont les suivants :

- ◇ le harcèlement sexuel et la discrimination ;
- ◇ la présence de femmes à des postes de direction et d'expertise technique dans le secteur agricole ;
- ◇ les stéréotypes sexistes ; et
- ◇ faire entendre la voix des femmes sur le lieu de travail.

Les principaux secteurs de production sont les bananes, les crevettes d'élevage, le thé et les baies, qui représentent des domaines où beaucoup a été fait ou qui nécessitent une intervention.



Pour parvenir à un changement transformateur, une entreprise comme Tesco doit collaborer avec d'autres, faire preuve de leadership et d'engagement. Une façon importante d'y parvenir est de soutenir les principes qui donnent du pouvoir aux femmes.

Les enseignements tirés sont les suivants collaborer, faire preuve de leadership et profiter de sa taille pour mieux négocier, c'est-à-dire se concentrer sur les questions dans lesquelles on peut faire la différence. Dans le cas de l'Afrique du Sud, il y a eu un niveau élevé de méfiance entre les acteurs. De plus, il y avait une forte demande pour des solutions adaptées à l'Afrique du Sud.

Mme Moodley a évoqué l'expérience de Tesco dans le développement de mécanismes de réclamation au niveau des exploitations agricoles, un projet essentiel qui garantit que les travailleurs du secteur fruitier soient entendus et que leurs préoccupations soient prises en compte.

Avec une main-d'œuvre nombreuse et variée dans l'industrie fruitière sud-africaine, les défis à relever englobent la méfiance, l'intégration, la diversité et la sensibilisation, ainsi que les chevauchements, la propriété, la portée et le calendrier.

Sur le plan pratique, il est essentiel d'établir la légitimité des mécanismes de réclamation au niveau des exploitations réunir tous les acteurs autour de la table afin de tester le mécanisme.

Pour Tesco, il s'est agi d'un processus étalé sur un an, composé de plusieurs réunions de parties prenantes avec un facilitateur indépendant ayant la confiance des syndicats et reconnu par les entreprises. **Mme Moodley** a fourni une série de témoignages de personnes du secteur qui ont démontré les multiples facettes des problèmes rencontrés dans la mise en œuvre du mécanisme.

Des enseignements spécifiques ont été tirés de la mise en place d'un mécanisme de règlement des litiges au niveau des exploitations agricoles. Parmi ces enseignements, on peut citer l'importance de :

- ❖ l'appropriation ;
- ❖ des facilitateurs indépendants ;
- ❖ la confiance et de la collaboration ;
- ❖ l'organisme de surveillance des parties prenantes ; et
- ❖ l'autonomisation des travailleurs pour qu'ils puissent faire valoir leurs droits par leurs propres moyens.

4. Questions et Réponses

Mme Iris Munguia, COLSIBA/FESTAGRO, a commenté l'importance de la C190 en ce qui concerne le travail des femmes et s'est enquis de la manière dont elle pourrait renforcer les contrats collectifs. Elle a noté que pendant la pandémie de COVID-19, la violence domestique avait augmenté dans le monde entier.

Mme Selfa Sandoval, COLSIBA/SITRABI, a fait part d'une préoccupation concernant la manière dont les travailleuses non syndiquées sont affectées par ces questions. Elle a noté la nécessité d'un meilleur environnement pour les syndicats et leurs dirigeants et a souligné comment une pression sur les gouvernements pour qu'ils ratifient la C190 et respectent ses principes pourrait assurer la protection des travailleuses non syndiquées.

Mme Joky François, de Rainforest Alliance (RA), a expliqué que l'organisation RA avait élaboré une nouvelle norme. Auparavant, elle appliquait une approche de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel. La nouvelle approche de la RA consiste plutôt à garantir que les détenteurs de certificats évaluent eux-mêmes les cas d'abus et les fassent suivre de mesures d'atténuation. Si nécessaire, il existe un protocole de remédiation. L'AR travaille actuellement sur des projets pilotes afin de déterminer quelles conditions préalables devraient être établies pour que ces efforts d'atténuation fonctionnent (sur la formation et l'orientation, par exemple), ce qui sera dans l'avenir le domaine d'action privilégié de la RA.



Mme Jennie Coleman, Equifruit, a posé la question suivante « avec la convention de l'OIT en place, quelles sont les règles en place sur le terrain ? Malgré les progrès réalisés avec la C190, il semble qu'il y ait encore du travail à faire. Comment la société Equifruit peut-elle s'informer au mieux de la situation sur le terrain pour comprendre si les nouveaux partenaires potentiels adhèrent aux règles d'égalité des sexes en vigueur dans le secteur du commerce équitable ? Les règles d'égalité des sexes sont-elles un outil suffisant ? Quelles sont les questions à poser aux partenaires sociaux ? »

Mme Munguia, COLSIBA/FESTAGRO, a répondu à Mme Coleman que dans le contexte de la violence généralisée et des violations des droits de l'homme, les syndicats doivent faire face à moins de restrictions afin de pouvoir faire leur travail.

Mme Gloria Garcia, COLSIBA, a répondu à Mme Coleman que si, sur le papier, la situation semble s'améliorer, elle est très différente sur le terrain, car certaines entreprises peuvent modifier leurs résultats et/ou sous-estimer les informations qu'elles communiquent. Elle a ajouté que les travailleurs individuels peuvent ne pas déclarer leurs activités par crainte de perdre leur emploi, et qu'il est nécessaire de donner des moyens d'action aux travailleurs.

Mme Sakyi, de l'UITA a répondu à Mme Coleman en déclarant que dans certains cas, les entreprises ne respectent pas les règles du commerce équitable. Elle a poursuivi en disant que la nature du travail (les travailleuses sont isolées et les hommes contrôlent la plupart des aspects du travail) crée un scénario dans lequel le harcèlement sexuel est fréquent.

Une bonne collaboration entre les entreprises et les syndicats est indispensable pour que les travailleuses soient en sécurité. La C190 est une convention historique et un document juridique qui lie toutes les parties. En tant que tel, a déclaré **Mme Sakyi**, l'espace est ouvert pour s'attaquer à ces abus. Par exemple, l'inaction face à des abus dans une plantation ou dans une unité de transformation pourrait être liée à la perte ou aux restrictions de certification parmi les entreprises certifiées 'commerce équitable' les entreprises pourraient perdre de l'argent si elles ne respectent pas les règles du commerce équitable. Le commerce équitable, à son tour, peut jouer un rôle dans le renforcement des capacités des syndicats, en renforçant les capacités au niveau de l'entreprise.

M. Emmanuel Ngweha, de la Fédération Nationale des Syndicats de Travailleurs - Filière Banane du Cameroun (FENASYTRAFBACAM), a fait remarquer qu'au Cameroun, diverses parties prenantes ont essayé de mettre en œuvre la C190, notamment dans le cadre de la COVID-19. Il a demandé aux panélistes et aux autres participants quelles approches ont été utilisées dans d'autres pays pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les entreprises.

Mme Stella Davis, Fyffes, a mentionné que Fyffes a mis en place un programme d'égalité des sexes dans les exploitations de melons et d'ananas. Elle a noté qu'en raison de la COVID-19, il y a une augmentation de la violence domestique et du harcèlement sexuel dans les communautés. Elle a demandé comment d'autres entreprises comme Tesco se sont adaptées à la COVID-19 en termes de méthodes de livraison et d'autres questions connexes.

Mme Moodley, Tesco, a noté que la COVID-19 a suscité de nombreux défis et que, par conséquent, des réponses rapides sont nécessaires, y compris le partage d'informations. Un certain nombre d'initiatives sont en cours, notamment des détaillants qui se rassemblent pour relever les défis. Elle a également évoqué la possibilité d'une collaboration par le biais du département britannique du développement international (DFID). Elle a ajouté que le DFID a mis des fonds à la disposition des fournisseurs en Afrique de l'Est pour traiter les questions liées à la violence sexiste, au harcèlement sexuel, à la santé et à la sécurité des femmes et à l'autonomisation des femmes en général.

5. Conclusion

L'objectif premier de ce deuxième d'une série de quatre webinaires du GE-TF était de sensibiliser au harcèlement sexuel et à la violence sexiste dans l'industrie bananière. L'idéal serait d'organiser une autre session sur ce sujet, car il y a encore beaucoup de questions à débattre et à partager.

Les exemples évoqués dans le webinar étaient d'ordre pratique, comme les mesures à prendre afin d'éradiquer la violence sexiste sur le lieu de travail, et comment intégrer ces questions dans les conventions collectives. Les discussions ont porté sur les moyens de garantir des clauses spécifiques en matière d'égalité des sexes et de mettre en place des mécanismes de règlement des litiges. Il a été proposé de développer des outils spécifiques pour mesurer les progrès réalisés, et la question a été soulevée de savoir si les politiques et les pratiques mises en œuvre dans le secteur font une différence sur le terrain. Le GE-TF continuera à se pencher sur cette question.

Les deux derniers webinaires, qui se tiendront fin octobre et fin novembre 2020, porteront sur :

- ♂ l'intégration des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les initiatives relatives au salaire et au revenu minimum vital ; et
- ♂ les impacts de la 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

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

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

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