

Étude de Cas

# STRATÉGIE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES DU GROUPE COMPAGNIE FRUITIÈRE

Banana Link | janvier 2019



## Vue d'ensemble de l'organisation

Compagnie Fruitière est une entreprise familiale fondée en 1938 à Marseille (France) qui a commencé par importer des fruits d'Afrique. L'entreprise a étendu ses activités pour inclure toutes les activités de sa chaîne de valeur afin de mieux contrôler la traçabilité et la qualité de ses produits. Ses domaines de compétence sont donc les suivants :

- La production de fruits et légumes concentrée sur 4 pays en Afrique : Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana et Sénégal. Le Groupe cherche également à développer son activité en Amérique latine.
- Le transport de ses marchandises par une flotte maritime de 8 navires pour des producteurs, des importateurs et des affréteurs. Compagnie Fruitière gère également des infrastructures portuaires et des entreprises de services logistiques (entrepôt, transport terrestre, transit et formalités douanières)
- L'importation de fruits et légumes concentrée sur quatre pays en Afrique ; fruits et légumes provenant de ses propres exploitations agricoles et celles de producteurs tiers (activité de négociant)
- Le mûrissement de bananes dans son propre réseau d'infrastructures de mûrissement à travers l'Europe. D'autres fruits peuvent également être amenés pour murir afin de répondre aux demandes de clients.

- La distribution ou la commercialisation de fruits et légumes sur différents marchés (principalement en Europe et en Afrique)
- Compagnie Fruitière est le premier producteur de fruits de la zone Afrique, Caraïbes, Pacifique (ACP), avec des volumes annuels dépassant les 500 000 tonnes en Afrique occidentale et centrale, principalement de bananes, ananas et tomates cerises. Compagnie Fruitière est également le premier producteur mondial de bananes certifiées Fairtrade Max Havelaar (surfaces plantées). À l'échelle mondiale, Compagnie Fruitière distribue environ 800 000 tonnes de fruits et légumes tous les ans.
- Compagnie Fruitière emploie près de 21 000 travailleurs, dont 97 % se trouvent en Afrique.

### **Exemple de bonnes pratiques dans la prise en compte de l'égalité des sexes**

Dans le cadre de la stratégie de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) du Groupe, Compagnie Fruitière prend en compte les problèmes d'équité entre les sexes par le biais d'un « plan d'action » relatif aux questions sociales avec chaque filiale en mettant en œuvre des activités spécifiques pour retenir et attirer des travailleuses.

Ressources humaines : sensibiliser et accroître la formation pour les femmes, définir des tâches et des rôles spécifiques à considérer en priorité pour l'emploi des femmes, réaliser des enquêtes internes et engager des discussions directement avec les travailleurs, les organisations syndicales et la direction

Historiquement, les filiales de production ont mis en œuvre des politiques visant à promouvoir l'emploi des femmes. Il existe par exemple au Cameroun une politique en matière de droits des travailleuses enceintes, au Ghana la possibilité d'horaires de travail flexibles pour les femmes enceintes et le développement de dispositions pour des infrastructures de garde d'enfant sur le lieu de travail. Pour les quatre entreprises, il existe des politiques de prévention de la discrimination et une politique contre le harcèlement moral ou sexuel.

La formation de comités de femmes dans chaque entreprise de production

Compagnie Fruitière joue un rôle actif dans le Forum mondial de la banane (FMB), incluant la co-coordination du groupe de travail GT03 qui s'occupe des droits du travail, et en tant que membre de l'équipe spéciale sur l'équité entre les sexes. En 2017, Compagnie Fruitière a financé la participation de six responsables syndicaux de leurs filiales africaines à la troisième Conférence internationale du FMB et à la réunion relative à l'équité entre les sexes précédant la conférence, dont les recommandations incluaient le besoin de partager les leçons apprises par et avec d'autres secteurs. L'entreprise a également contribué à la recherche globale sur « les femmes dans l'industrie de la banane » commandée par la FAO en 2015 sur laquelle se base le travail actuel de l'équipe spéciale sur l'équité entre les sexes

### **Adhésion à des initiatives externes et/ou des codes**

- Le Code de base de l'ETI : depuis 2014 dans le cadre de notre adhésion à Sedex et une demande des clients.

- Fairtrade : depuis 2012, pour avoir un plus gros impact sur le développement des communautés, pour améliorer constamment nos pratiques de travail et le dialogue avec les travailleurs et bien sûr considérer un développement dans de nouveaux marchés.
- Rainforest Alliance : depuis 2016, une demande des clients.
- Objectifs de Développement Durable (ODD) et ISO 26000 : en cours, dans le cadre de la culture de RSE de Compagnie Fruitière, pour mieux structurer l'approche de l'entreprise et assurer une amélioration continue.

### **Dimensions d'équité entre les sexes dans les accords/codes de fournisseurs**

Dans le cadre de nos contrats d'approvisionnement, Compagnie Fruitière prend en compte les problèmes d'équité entre les sexes dans la clause de RSE et demande aux fournisseurs de signer des engagements à cet égard (équité entre les sexes, aucune discrimination, égalité des chances pour tous).

### **Moteurs externes pour mettre l'accent sur l'équité entre les sexes**

Avant tout, les femmes elles-mêmes connaissent de mieux en mieux leurs droits et commencent à prendre la parole en leur nom au sein de l'entreprise, il s'agit donc avant tout de moteurs internes.

---

## **Études de cas d'initiatives spécifiques en matière de genre**

### **Nom, lieu de travail, secteur d'activité et région / pays de l'étude de cas.**

Stratégie en matière d'équité entre les sexes du groupe Compagnie Fruitière.

Golden Exotics Limited au Ghana, PHP au Cameroun, SCB en Côte d'Ivoire, toutes les filiales de Compagnie Fruitière (production de bananes)

### **Calendrier, couts et ampleur**

Les problèmes d'équité entre les sexes ont toujours fait partie des discussions et des stratégies définies par l'entreprise. Compagnie Fruitière (CF) a toujours cherché des solutions pour améliorer les conditions de travail et de vie de tous les travailleurs, pour augmenter le nombre de femmes travaillant avec CF et également pour retenir celles qui font déjà partie du personnel de CF.

Plusieurs initiatives ont été testées, parmi lesquelles, la mise en place d'activités spécifiques que les femmes peuvent effectuer sur la plantation (projet diapas par exemple) au Ghana. Dans toutes les filiales en Afrique, toutes les tâches légères sur le terrain (soins aux fruits, soins aux régimes) sont réalisées en priorité par des femmes, en plus des activités dans les ateliers d'emballage. Les femmes sont également encouragées à prendre des postes administratifs. À cet égard, nous adoptons une politique d'égalité des chances. Ce travail a commencé dès 2000 avec la mise en œuvre du système de gestion certifié ISO 14001. Il s'agit d'un processus continu.

Une étude a été commandée en 2017 par Golden Exotics Ltd et Banana Link pour examiner pourquoi l'entreprise n'arrivait pas à attirer plus de femmes et identifier des stratégies

possibles à mettre en œuvre pour retenir les femmes. Une étude de cas concernant en quoi cette recherche a été la base d'un projet pour « augmenter et améliorer l'emploi des femmes à Golden Exotics Ltd (GEL) » est documenté séparément au sein de cette base de données.

### **Brève description de l'initiative et de ses objectifs clés**

Nos filiales en Afrique se trouvent dans des zones rurales où il y a une forte concentration de femmes, que nous n'avons pas réussi à attirer ou retenir en tant que travailleuses par le passé. En effet, ces femmes, en particulier au Cameroun, préfèrent développer leurs propres activités de sorte qu'elles puissent gérer leur temps comme elles le souhaitent. De cette façon, elles ont le temps de prendre soin de leur famille, d'allaiter leurs enfants et de contribuer aux revenus du foyer.

PHP (Cameroun) a mis des parcelles de terre qui sont en jachère à disposition des femmes (5 000) des villages qui peuvent les cultiver et vendre leur récolte sur le marché local. Cela représente une source supplémentaire de revenus pour les foyers.

Au Ghana, GEL met en œuvre des activités pilotes pour créer des activités/emplois réservés aux femmes. L'entreprise a également mis en place une infrastructure pour l'allaitement et un système de transport en bus pour les femmes (enceintes/qui allaitent) et les horaires de travail sont également flexibles pour permettre aux travailleuses de mieux concilier leur travail et leur vie de famille.

En Côte d'Ivoire, les femmes des villages construits par SCB ont été organisées en coopératives et encouragées à développer des activités générant des revenus.

Les filiales développent ces activités pour rendre les entreprises plus attrayantes pour les femmes.

Dans toutes les filiales, les travailleuses s'organisent également entre elles, dans le cadre de comités de femmes, pour mieux exprimer leurs besoins.

### **Moteurs internes et externes pour l'initiative**

Les moteurs internes : la politique de RSE des entreprises, les travailleuses exprimant leurs attentes, le dialogue social avec les syndicats, la stratégie de RSE du Groupe incluant l'équité entre les genres dans les plans d'action

Les moteurs externes : contribution aux ODD

Le problème principal est l'égalité des chances pour tous (Code de base de l'ETI : aucune discrimination n'est pratiquée).

### **Autres organisations impliquées**

Il s'agit d'un processus interne, dans le cadre de la politique de RSE de chaque entreprise : une politique spécifique de prévention de la discrimination.

Pour le projet de GEL, une ONG, des syndicats locaux et l'UITA sont impliqués dans le processus.

### **Nombre et nature des travailleuses engagées**

Toutes les travailleuses permanentes ou temporaires étaient impliquées.

### **Les femmes impliquées dans la conception et le développement de l'initiative**

Au Ghana, GEL a mis en place un comité consultatif qui comprend des représentants des travailleurs, des syndicats, des gestionnaires, des responsables, du personnel des ressources humaines et de RSE, pour superviser et suivre les progrès du projet.

### **Suivi de l'impact plus large de votre initiative**

Pour l'instant, l'impact plus large n'a pas été suivi, bien que nous puissions estimer le nombre de personnes à charge.

L'initiative actuelle à GEL s'attachera en priorité à suivre l'impact au sein de l'entreprise, mais également l'impact plus large sur les familles et la communauté.

### **Suivi de la mise en œuvre de l'initiative**

Compagnie Fruitière tient à encourager et suivre les programmes développés sur le terrain par ses filiales en matière d'égalité entre les sexes, dans le cadre de son engagement de RSE. Au Ghana par exemple, le projet pour « augmenter et améliorer l'emploi des femmes à GEL » avec Banana Link, l'UITA, les syndicats et la direction de GEL est développé pour mieux comprendre comment l'emploi des femmes peut être amélioré et comment augmenter les effectifs.

En groupe, des indicateurs ont été adoptés pour mesurer le changement, dont :

- le nombre d'heures de formation offertes aux travailleuses
- la proportion de femmes occupant un poste permanent
- la proportion de femmes promues à des postes plus élevés
- la proportion de femmes occupant des postes de direction ou de cadres supérieurs
- la proportion de femmes occupant des postes de responsables

Des données comparatives pour 2016 et 2017 se trouvent en page 40 du rapport 2017 sur le développement durable de CF.

### **Evaluation de l'initiative**

Pas encore évaluée

### **Ce qui a fonctionné ou pas**

Ce qui a besoin d'être amélioré pour de futures initiatives : le développement d'outil pour suivre l'impact des initiatives développées. C'est précisément ce qui va être fait dans le cadre du projet au Ghana avec Banana Link et l'UITA.

### **Améliorations de la représentation**

Compagnie Fruitière travaille en collaboration avec les syndicats eux-mêmes sur des moyens supplémentaires d'autonomisation des travailleuses, y compris la sensibilisation des travailleuses et des travailleurs sur les droits des femmes au travail. Notre objectif est que les femmes soient mieux représentées au sein de l'entreprise pour qu'elles puissent s'exprimer et se porter volontaires pour contribuer et prendre les décisions qui affectent leurs conditions de travail.

L'augmentation de l'expression des femmes et l'impact de cette augmentation au sein des syndicats des plantations des filiales de CF sont clairement mises en évidence à PHP au Cameroun où six syndicats se sont rassemblés pour créer une plateforme des syndicats à l'échelle de l'entreprise et où conformément aux normes de Fairtrade et grâce à la promotion par la plateforme, un comité de santé et de sécurité et un comité des femmes ont également été formés. L'emploi des femmes a effectivement augmenté dans l'entreprise à la suite de discussions spécifiques concernant les bénéfices sociaux issus de davantage d'opportunités pour les femmes. Plus d'informations ici :

<http://www.bananalink.org.uk/fairer-share-strengthening-workers-voices-through-fairtrade-labour-movement-and-socially-engaged>

À GEL au Ghana, un comité syndical des femmes a été créé. Les progrès des comités des femmes à l'échelle régionale (dont beaucoup sont actifs dans des entreprises filiales de CF) ont été identifiés par des membres du réseau UITA des syndicats des travailleurs africains de la banane bien que davantage de soutien soit nécessaire :

<http://www.bananalink.org.uk/african-workers%E2%80%99-voice-stronger-and-united>

### **Améliorations des possibilités d'évolution professionnelle, de promotion et de formation**

Les femmes sont de plus en plus au courant de leurs droits, les entreprises enregistrent une plus grande participation des femmes aux sessions de formation organisées (+56 % en 2017). À l'avenir, il sera utile de voir la part de femmes qui ont été promues par ce processus.

En 2017, le nombre de femmes occupant des postes de responsables ou de direction a augmenté. Le nombre de femmes occupant des postes de cadres ou de dirigeants a augmenté de 10 % en 2016 et le nombre de femmes occupant des postes de responsables a augmenté de 12 % en 2017. Consulter le rapport 2017 sur le développement durable pour des découpages supplémentaires.

### **Améliorations du traitement, des comportements, des attitudes**

Une meilleure compréhension des conditions de travail, une meilleure compréhension de leurs droits, une meilleure compréhension de la politique de l'entreprise pour l'égalité des chances. Une meilleure gestion des problèmes d'équité entre les sexes.

### **Améliorations des prestations (salaires, maternité, garde d'enfants)**

Des infrastructures de garde d'enfants à proximité de l'exploitation permettent aux travailleuses d'allaiter et de voir leurs bébés pendant leurs pauses.

Le réaménagement des horaires de travail des travailleuses qui allaitent leur permet d'avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les femmes enceintes comprennent désormais leurs droits aux prestations sociales auxquelles elles peuvent prétendre.

### **Comment les expériences ont-elles été partagées ?**

Les expériences seront partagées entre les filiales de Compagnie Fruitière en Afrique et également par le biais du Forum mondial de la banane.



### **L'intervention continue-t-elle ?**

En cours, encore dans les premiers stades.

### **Soutien supplémentaire pour promouvoir l'égalité entre les sexes**

Ressources financières, outils de communication

### **Stratégies supplémentaire pour promouvoir le respect des droits des femme**

La communication reste l'élément fondamental : il sera utile de développer des outils supplémentaires pour communiquer sur ces problèmes et obtenir un soutien de tiers.

### **Actions pour garantir le respect de droits des femmes sur d'autres lieux de travail**

Le dialogue avec les femmes elles-mêmes est primordial pour comprendre leurs besoins, leurs attentes, leurs conditions de travail, etc. Les discussions devront évidemment prendre en compte différentes perspectives issues des différentes parties prenantes qui peuvent avoir un intérêt dans le processus : une bonne solution peut être une initiative multipartite, dans laquelle les travailleurs, ONG, syndicats et direction se retrouvent pour traiter de ces questions. Le travail réalisé en ce moment avec Golden Exotics Limited au Ghana est un bon exemple de cette approche collaborative.

---

This case study was produced as part of the **Comparative analysis of work towards gender equity in the banana, tea and flower sectors project** funded by the ETI Innovations Fund.

